

A-211-89

A-211-89

Attorney General of Canada (Applicant)

v.

Mark Rosin and Canadian Human Rights Commission (Respondents)

INDEXED AS: CANADA (ATTORNEY GENERAL) v. ROSIN (C.A.)

Court of Appeal, Heald, Stone and Linden J.J.A.—Ottawa, November 6, 7 and December 7, 1990.

Human rights — Removal of monocular Armed Forces cadet from parachuting course — Sight standard requiring excellent vision in both eyes — Denying all one-eyed people access to course discriminatory practice contrary to Canadian Human Rights Act, ss. 5, 7 and 10 — Course “service customarily available to public” within s. 5 although only open to members of Armed Forces and cadets — “Public” if segment of public having access to course — Any person aged 12 to 18 can join cadets — Cadets employees within ss. 7 and 10 — Subject to control, remunerated and benefitting employer — Evidence supporting tribunal’s finding sight standard not bona fide occupational requirement — Within tribunal’s jurisdiction under s. 53(3) to award interest — S. 54(2)(a) authorizing order respondent’s reinstatement in course not to reduce number of students otherwise enrolled.

Armed forces — Monocular cadet removed from parachuting course as not meeting sight standard requiring excellent vision in both eyes — Prima facie discriminatory practice based on disability within Canadian Human Rights Act, ss. 5, 7 and 10 — Course customarily available to general public within s. 5 although offered only to Armed Forces personnel — Anyone aged 12 to 18 can join cadets and apply for course — Cadets “employees” within ss. 7 and 10 — Closely controlled, remunerated unlike children at summer camp — Benefit to Armed Forces as recruits sought from among cadets — Sight standard not bona fide occupational requirement.

Construction of statutes — Canadian Human Rights Act, ss. 5, 7, 10, 15, 53 — Human rights legislation given full, large and liberal interpretation to best ensure objects attained — Meaning of “public”, “customarily” and “general” in s. 5 and “employee” in ss. 7 and 10.

This was an application to set aside the order of the Human Rights Tribunal that sections 5, 7 and 10 of the *Canadian Human Rights Act* had been breached and that no bona fide occupational requirement justifying the discriminatory prac-

Procureur général du Canada (requérant)

c.

Mark Rosin et la Commission canadienne des droits de la personne (intimés)

RÉPERTORIÉ: CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL) c. ROSIN (C.A.)

Cour d’appel, juges Heald, Stone et Linden, J.C.A.—Ottawa, 6, 7 novembre et 7 décembre 1990.

Droits de la personne — Retrait d’un cours de parachutisme d’un cadet des Forces armées borgne — Norme relative à la vue exigeant une excellente vision binoculaire — Le fait de refuser l’accès au cours à toutes les personnes borgnes constituait un acte discriminatoire allant à l’encontre des art. 5, 7 et 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne — Le cours était un «service destiné au public» au sens de l’art. 5 bien qu’il fût ouvert seulement aux membres des Forces armées et aux cadets — Il est «public» si un segment de la population peut se prévaloir du cours — Toute personne âgée de 12 à 18 ans peut s’inscrire dans les cadets — Les cadets sont des employés au sens des art. 7 et 10 — Ils sont en situation d’autorité, sont rémunérés et l’employeur en retire des avantages — La preuve vient appuyer la conclusion du tribunal selon laquelle la norme relative à la vue ne constitue pas une exigence professionnelle justifiée — Le tribunal a, suivant l’art. 53(3), la compétence voulue pour accorder de l’intérêt — L’art. 54(2)a) permet de rendre une ordonnance selon laquelle la réintégration de l’intimé dans le cours ne réduit pas le nombre des autres étudiants inscrits.

Forces armées — Retrait d’un cadet borgne d’un cours de parachutisme parce qu’il ne satisfaisait pas à une norme relative à la vue exigeant une excellente vision binoculaire — Il s’agissait à première vue d’un acte discriminatoire fondé sur une déficience au sens des art. 5, 7 et 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne — Le cours était destiné au public au sens de l’art. 5 bien qu’il fût offert seulement aux membres des Forces armées — Toute personne âgée de 12 à 18 ans peut s’inscrire dans les cadets et postuler le cours — Les cadets sont des «employés» au sens des art. 7 et 10 — Ils sont en situation d’autorité, sont rémunérés, contrairement aux enfants des camps de vacances — Les Forces armées en retirent des avantages puisqu’elles cherchent à recruter des militaires parmi ces cadets — La norme relative à la vue ne constituait pas une exigence professionnelle justifiée.

Interprétation des lois — Art. 5, 7, 10, 15, 53 de la Loi canadienne sur les droits de la personne — Les lois sur les droits de la personne sont interprétées de la façon juste, large et libérale la plus propre à assurer la réalisation de leurs objets — Signification de «public», de «customarily» et de «general» utilisés à l’art. 5 ainsi que d’«employé» utilisés aux art. 7 et 10.

Il s’agissait d’une demande en vue de faire infirmer l’ordonnance par laquelle le tribunal des droits de la personne a déclaré qu’il y avait eu violation des articles 5, 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et que l’existence

tices pursuant to section 15 had been established. Section 5 makes it a discriminatory practice to deny access to a service customarily available to the general public on a prohibited ground of discrimination (which includes disability); section 7 makes it a discriminatory practice to differentiate adversely in relation to an employee on a prohibited ground of discrimination; section 10 makes it a discriminatory practice for an employer to establish a policy that deprives a class of individuals of any employment opportunities on a prohibited ground of discrimination; and section 15 justifies such discriminatory practices where there is a *bona fide* occupational requirement (BFOR) or justification. Rosin was an 18-year old army cadet who was removed from a parachuting course because he had only one eye. An Armed Forces sight standard required excellent vision in both eyes to qualify for the course, thereby denying all one-eyed people access thereto. The Commission ordered that Rosin be allowed to take the course, that the number of persons otherwise enrolled should not be reduced by such action, and that \$1,500 compensation for loss and hurt feelings plus interest be paid to him. The Attorney General argued that section 5 did not apply because the course was not "customarily available to the general public" and that sections 7 and 10 did not apply because cadets were not employees. The issues were whether (1) sections 5, 7 and 10 were applicable to the parachuting course (2) the sight standard was a BFOR under section 15 and (3) the tribunal exceeded its jurisdiction with regard to the remedies it ordered.

Held, the application should be dismissed.

Human rights legislation should be given a fair, large and liberal interpretation as will best ensure that its objects are attained. The course was "customarily available to the public" within section 5. Although the course was available only to members of the Armed Forces and certain cadets, any person aged 12 to 18 years can join the cadets and then apply for the course. For a service to be publicly available, it is not required that all members of the public have access to it. It is enough that a segment of the public can utilize the service. Requiring that certain qualifications or conditions be met does not deprive an activity of its public character. Any service offered by a government is available to the public. The words "customarily" and "general" used in the English version of section 5 are not significant as the French version does not contain equivalent or corresponding words.

Cadets are "employees" to whom sections 7 and 10 apply. Normally, for the employment relationship to exist, money must be paid as wages, but in the human rights context a more flexible test is applied. Since human rights legislation is to be interpreted so as to advance its broad purposes "employ" may be used in the sense of "utilize". Rosin was an employee in the sense intended to be covered by the legislation. There was a situation of close control in that he was required to wear a uniform, obey rules, follow commands, eat what he was fed and sleep when told to. There was remuneration in the form of an honorarium paid upon completion of the course in addition to free room and board. The Attorney General's argument, that Rosin was in a position similar to that of a child at summer

d'une exigence professionnelle justifiant les actes discriminatoires en conformité avec l'article 15 n'avait pas été établie. Selon l'article 5, constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite (qui comprend la déficience), le fait de priver un individu de l'accès à un service destiné au public; selon l'article 7, constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de défavoriser un employé en cours d'emploi; selon l'article 10, constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un acte de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, de fixer des lignes de conduite; et l'article 15 justifie de tels actes discriminatoires lorsqu'il existe des exigences professionnelles justifiées (EPJ) ou un motif justifiable. Rosin, cadet de l'armée, avait dix-huit ans lorsqu'on l'a retiré d'un cours de parachutisme parce qu'il était borgne. Une norme de l'armée relative à la vue exigeait une excellente vision binoculaire pour être admissible à ce cours, la norme refusant donc l'accès au cours à tous les borgnes. La Commission a statué que Rosin devait être autorisé à s'inscrire au cours, que cela n'aurait pas pour effet de réduire le nombre des autres personnes inscrites et que des dommages-intérêts de 1 500 \$ devaient lui être versés au titre de la perte subie de même que de la peine éprouvée, en plus de l'intérêt. Le procureur général a soutenu que l'article 5 ne s'appliquait pas puisque le cours n'était pas «destiné au public» et que les articles 7 et 10 ne s'appliquaient pas parce que les cadets n'étaient pas des employés. La question était de savoir (1) si les articles 5, 7 et 10 étaient applicables au cours de parachutisme, (2) si la norme relative à la vue constituait une EPJ selon l'article 15 et (3) si le tribunal avait outrepassé son pouvoir en ce qui concernait les redressements accordés.

Arrêt: la demande devrait être rejetée.

Les lois sur les droits de la personnes doivent être interprétées de la façon juste, large et libérale la plus propre à assurer la réalisation de leurs objets. Le cours était «destiné au public» au sens de l'article 5. Bien que le cours fût destiné seulement aux membres des Forces armées et à certains cadets, toute personne âgée de 12 à 18 ans peut s'enrôler dans les cadets et postuler alors ce cours. Pour qu'un service soit destiné au public, il n'est pas nécessaire que tous les citoyens y aient accès. Il suffit qu'un segment de la population puisse se prévaloir du service. Le fait de prescrire certaines exigences ou que certaines conditions soient remplies n'élimine pas le caractère public d'une activité. Tout service offert par un gouvernement est destiné au public. Les mots «*customarily*» et «*general*» utilisés dans la version anglaise de l'article 5 ne sont pas importants, car la version française ne contient pas de mots équivalents ou correspondants.

Les cadets sont des «employés» auxquels s'appliquent les articles 7 et 10. Normalement, le rapport employeur-employé existe lorsqu'une rémunération est versée, mais, dans le contexte des droits de la personne, on applique un critère beaucoup plus souple. Puisque les lois sur les droits de la personne doivent être interprétées de façon à promouvoir leurs vastes objectifs, le mot «emploi» peut être utilisé dans le sens d'utiliser. Rosin était un employé au sens que visait la loi. Une situation d'autorité existait à son endroit: il était tenu de porter un uniforme, d'obéir aux règles, de suivre les ordres, de manger ce qu'on lui donnait et de se coucher lorsqu'on lui disait de se coucher. Une rémunération était versée sous forme d'un montant d'argent payé à la fin du cours en plus d'être logé et nourri.

camp, could not be accepted. There was potential benefit to the Armed Forces in that it recruits future members from among these trained cadets. There was a *prima facie* breach of sections 7 and 10.

Nor was discrimination justified as a BFOR. In cases of direct discrimination, the employer must justify the discriminatory rule as a whole. Unlike indirect discrimination cases, it is not necessary to consider measures adopted to accommodate individuals. The rule stands or falls in its entirety since it applies to all members of the group equally. The onus is on the employer to establish through convincing evidence that the rule or standard is a BFOR on the balance of probabilities. It must be demonstrated that it was made in good faith and that it was "reasonably necessary" to ensure the efficient performance of the job without endangering the safety of the employee, fellow employees and the public. The Court could not interfere with the tribunal's conclusion that there was no increased risk justifying the BFOR as there was sufficient evidence supporting such a conclusion. While the tribunal mentioned the attributes of Rosin, it did not rely on them in holding that the standard was not a BFOR. Its reasons show that it would have found that the regulation was an improper generalization in any event.

The tribunal had jurisdiction to make the order awarding interest. While there is no specific provision expressly granting the power to give interest, it is included in the power to "order the person to pay such compensation to the victim, not exceeding five thousand dollars, as the Tribunal may determine" in subsection 53(3). The tribunal also had jurisdiction to provide in its order that no one be displaced from the course as a result of its order so that a violation of paragraph 54(2)(a) would be avoided.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6, ss. 5, 7, 10, 15, 53, 54.
Federal Court Act, R.S.C., 1985, c. F-7, s. 28.
Interpretation Act, R.S.C. 1970, c. I-23.
National Defence Act, R.S.C., 1985, c. N-5, s. 46.

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpson-Sears Ltd. et al., [1985] 2 S.C.R. 536; (1985), 52 O.R. (2d) 799; 23 D.L.R. (4th) 321; 17 Admin. L.R. 89; 9 C.C.E.L. 185; 86 CLLC 17,002; 64 N.R. 161; 12 O.A.C. 241; *Saskatchewan Human Rights Commission v. Saskatchewan (Department of Social Services)* (1988), 52 D.L.R. (4th) 253; [1988] 5 W.W.R. 446; 9 C.H.R.R. D/5181 (Sask. C.A.); *Singh (Re)*, [1989] 1 F.C. 430;

On ne pourrait admettre l'allégation du procureur général selon laquelle Rosin se trouvait dans une situation semblable à celle d'un enfant dans un camp de vacances. Les Forces armées pouvaient éventuellement en tirer des avantages, car elles recrutent de futurs militaires parmi ces cadets qu'elles entraînent. Il y a eu violation *prima facie* des articles 7 et 10.

Ce n'était pas non plus un acte discriminatoire justifié comme dans le cas d'une EPJ. Lorsqu'une règle crée une discrimination directe, l'employeur doit justifier la règle discriminatoire dans sa totalité. Contrairement aux cas de discrimination indirecte, il n'est pas nécessaire de tenir compte des mesures d'accommodement adoptées à l'égard des personnes. La règle demeure ou tombe en entier, puisqu'elle s'applique également à tous les membres du groupe. Il incombe à l'employeur d'établir au moyen d'une preuve convaincante que la règle ou la norme est une EPJ selon la prépondérance des probabilités. Il est nécessaire de démontrer qu'elle a été faite de bonne foi et qu'elle était «raisonnablement nécessaire» pour assurer l'exécution efficace du travail sans mettre en danger l'employé, ses compagnons de travail et le public. La Cour ne pouvait pas intervenir dans la conclusion du tribunal selon laquelle il n'y avait pas de risque accru justifiant l'EPJ, car il existait suffisamment de preuves à l'appui d'une telle conclusion. Bien que le tribunal ait mentionné les attributs de Rosin, il ne s'est pas fondé sur ces attributs pour statuer que la norme ne constituait pas une EPJ. Il ressort des motifs que le tribunal aurait conclu que le règlement était de toute façon une généralisation illicite.

Le tribunal avait la compétence voulue pour rendre une ordonnance accordant l'intérêt. Bien qu'il n'existe pas de disposition conférant expressément aux tribunaux des droits de la personne le pouvoir d'accorder de l'intérêt, ce pouvoir est inclus dans le pouvoir d'ordonner à l'auteur de l'acte discriminatoire de payer à la victime une indemnité maximale de cinq mille dollars, au paragraphe 53(3). Le tribunal a également la compétence voulue pour prévoir dans son ordonnance que nul ne sera lésé par suite de son ordonnance, afin d'éviter qu'il y ait violation de l'alinéa 54(2)a).

LOIS ET RÈGLEMENTS

Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), chap. H-6, art. 5, 7, 10, 15, 53, 54.
Loi d'interprétation, S.R.C. 1970, chap. I-23.
Loi sur la Cour fédérale, L.R.C. (1985), chap. F-7, art. 28.
Loi sur la défense nationale, L.R.C. (1985), chap. N-5, art. 46.

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpson-Sears Liée et autres, [1985] 2 R.C.S. 536; (1985), 52 O.R. (2d) 799; 23 D.L.R. (4th) 321; 17 Admin. L.R. 89; 9 C.C.E.L. 185; 86 CLLC 17,002; 64 N.R. 161; 12 O.A.C. 241; *Saskatchewan Human Rights Commission v. Saskatchewan (Department of Social Services)* (1988), 52 D.L.R. (4th) 253; [1988] 5 W.W.R. 446; 9 C.H.R.R. D/5181 (C.A. Sask.);

(1988), 86 N.R. 69 (C.A.); *Canada (Attorney General) v. Druken*, [1989] 2 F.C. 24; (1988), 53 D.L.R. (4th) 29; 23 C.C.E.L. 15, 9 C.H.R.R. D/5359; 88 CLLC 17,024; 88 N.R. 150 (C.A.); *Courtois v. Canada (Dept. of Indian Affairs and Northern Development)* (1990), 11 C.H.R.R. D/363; *Hobson v. British Columbia Institute of Technology* (1988), 9 C.H.R.R. D/4666; *Pannu v. Prestige Cab Ltd.* (1987), 8 C.H.R.R. D/3909; affd (1987), 8 C.H.R.R. D/3911 (Alta. C.A.); *Re Prue* (1984), 57 A.R. 140; 15 D.L.R. (4th) 700; 35 Alta. L.R. (2d) 169; 6 C.H.R.R. D/2544 (Q.B.); *Canadian Pacific Ltd. v. Canada (Human Rights Commission)*, [1991] 1 F.C. 1 (C.A.); *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 S.C.R. 489.

REFERRED TO:

Insurance Corporation of British Columbia v. Heerspink et al., [1982] 2 S.C.R. 145; (1982), 137 D.L.R. (3d) 219; [1983] 1 W.W.R. 137; 39 B.C.L.R. 145; 82 CLLC 17,014; [1982] I.L.R. 1-1555; 43 N.R. 168; *Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84; (1987), 40 D.L.R. (4th) 577; 87 CLLC 17,025; 75 N.R. 303; *Gay Alliance Toward Equality v. Vancouver Sun*, [1979] 2 S.C.R. 435; (1979), 97 D.L.R. (2d) 577; [1979] 4 W.W.R. 118; 10 B.C.L.R. 257; *Monsoorali Rawala and Victor Souza v. DeVry Institute of Technology* (1982), 3 C.H.R.R. D/1057; *Anvari v. Canada (Employment and Immigration Commission)* (1988), 10 C.H.R.R. D/5816; *Frank Cormier v. Alberta Human Rights Commission* (1984), 5 C.H.R.R. D/2441; *Ontario Human Rights Commission et al. v. Borough of Etobicoke*, [1982] 1 S.C.R. 202; (1982), 132 D.L.R. (3d) 14; 82 C.L.L.C. 17,005; 40 N.R. 159; *Canadian Pacific Ltd. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1988] 1 F.C. 209; (1987), 40 D.L.R. (4th) 586 (C.A.); *Canadian Armed Forces v. Morgan*, Sept. 14, 1990, not yet reported (C.H.R.T.); *Boucher v. Canada (Correctional Service)* (1988), 9 C.H.R.R. D/4910; *Chapdelaine v. Air Canada* (1987), 9 C.H.R.R. D/4449; *Hinds v. Canada (Employment and Immigration Commission)* (1988), 10 C.H.R.R. D/5683; *Kearns v. P. Dickson Trucking Ltd.* (1988), 10 C.H.R.R. D/5700; *Fontaine v. Canadian Pacific Ltd.* (1989), 11 C.H.R.R. D/288; *Minister of Highways for British Columbia v. Richland Estates Ltd.* (1973), 4 L.C.R. 85 (B.C.C.A.); *Re Westcoast Transmission Co. Ltd. and Majestic Wiley Contractors Ltd.* (1982), 139 D.L.R. (3d) 97; [1982] 6 W.W.R. 149; 38 B.C.L.R. 310 (C.A.); *Canadian Broadcasting Corp. v. C.U.P.E.*, [1987] 3 F.C. 515; (1987), 38 D.L.R. (4th) 617; 76 N.R. 155 (C.A.).

AUTHORS CITED

Greschner, Donna "Why *Chambers* is Wrong: A Purposeful Interpretation of 'Offered to the Public'" (1988), 52 *Sask L. Rev.* 161.

Canada. Canadian Human Rights Commission. *The Effects of the Bhinder Decision on the Canadian Human Rights Commission: A Special Report to*

Singh (Re), [1989] 1 C.F. 430; (1988), 86 N.R. 69 (C.A.); *Canada (Procureur général) c. Druken*, [1989] 2 C.F. 24; (1988), 53 D.L.R. (4th) 29; 23 C.C.E.L. 15, 9 C.H.R.R. D/5359; 88 CLLC 17,024; 88 N.R. 150 (C.A.); *Courtois c. Canada (Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)* (1990), 11 C.H.R.R. D/363; *Hobson v. British Columbia Institute of Technology* (1988), 9 C.H.R.R. D/4666; *Pannu v. Prestige Cab Ltd.* (1987), 8 C.H.R.R. D/3909; conf. par (1987), 8 C.H.R.R. D/3911 (Alta. C.A.); *Re Prue* (1984), 57 A.R. 140; 15 D.L.R. (4th) 700; 35 Alta. L.R. (2d) 169; 6 C.H.R.R. D/2544 (B.R.); *Canadien Pacifique Ltée c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1991] 1 C.F. 1 (C.A.); *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne)*, [1990] 2 R.C.S. 489.

DÉCISIONS CITÉES:

Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink et autre, [1982] 2 R.C.S. 145; (1982), 137 D.L.R. (3d) 219; [1983] 1 W.W.R. 137; 39 B.C.L.R. 145; 82 CLLC 17,014; [1982] I.L.R. 1-1555; 43 N.R. 168; *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84; (1987), 40 D.L.R. (4th) 577; 87 CLLC 17,025; 75 N.R. 303; *Gay Alliance Toward Equality c. Vancouver Sun*, [1979] 2 R.C.S. 435; (1979), 97 D.L.R. (2d) 577; [1979] 4 W.W.R. 118; 10 B.C.L.R. 257; *Monsoorali Rawala and Victor Souza v. DeVry Institute of Technology* (1982), 3 C.H.R.R. D/1057; *Anvari c. Canada (Commission de l'Emploi et de l'Immigration)* (1988), 10 C.H.R.R. D/5816; *Frank Cormier v. Alberta Human Rights Commission* (1984), 5 C.H.R.R. D/2441; *Commission ontarienne des droits de la personne et autres c. Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202; (1982), 132 D.L.R. (3d) 14; 82 C.L.L.C. 17,005; 40 N.R. 159; *Canadien Pacifique Ltée c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1988] 1 C.F. 209; (1987), 40 D.L.R. (4th) 586 (C.A.); *Canadian Armed Forces v. Morgan*, 14 septembre, 1990, encore inédit (T.C.D.P.); *Boucher v. Canada (Correctional Service)* (1988), 9 C.H.R.R. D/4910; *Chapdelaine v. Air Canada* (1987), 9 C.H.R.R. D/4449; *Hinds v. Canada (Employment and Immigration Commission)* (1988), 10 C.H.R.R. D/5683; *Kearns v. P. Dickson Trucking Ltd.* (1988), 10 C.H.R.R. D/5700; *Fontaine c. Canadien Pacifique Ltée* (1989), 11 C.H.R.R. D/288; *Minister of Highways for British Columbia v. Richland Estates Ltd.* (1973), 4 L.C.R. 85 (C.A.-B.); *Re Westcoast Transmission Co. Ltd. and Majestic Wiley Contractors Ltd.* (1982), 139 D.L.R. (3d) 97; [1982] 6 W.W.R. 149; 38 B.C.L.R. 310 (C.A.); *Société Radio-Canada c. S.C.F.P.*, [1987] 3 C.F. 515; (1987), 38 D.L.R. (4th) 617; 76 N.R. 155 (C.A.).

DOCTRINE

Greschner, Donna «Why *Chambers* is Wrong: A Purposeful Interpretation of "Offered to the Public"» (1988), 52 *Sask L. Rev.* 161.

Canada. Commission canadienne des droits de la personne. *Les effets de la décision Bhinder sur la Commission canadienne des droits de la personne: rapport*

Parliament. Ottawa: Canadian Human Rights Commission, 1986.

Tarnopolsky, Walter Surma, *Discrimination and the Law: Including Equality Rights under the Charter*, revised by William F. Pentney, Toronto: Richard De Boo, 1985.

spécial au Parlement. Ottawa: Commission canadienne des droits de la personne, 1986.

Tarnopolsky, Walter Surma, *Discrimination and the Law: Including Equality Rights under the Charter*, révisé par William F. Pentney, Toronto, Richard De Boo, 1985.

COUNSEL:

Bruce S. Russell and Capt. Kirby Abbott for applicant.
René Duval and Margaret Rose Lefèvre for respondents.

SOLICITORS:

Deputy Attorney General of Canada for applicant.
Canadian Human Rights Commission for respondents.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

LINDEN J.A.: Mark Rosin was an 18-year-old Royal Canadian Army Cadet, who was part way through a summer course in parachuting when he was removed summarily from the course by his commanding officer after it was discovered that he had only one eye. For several previous summers, Rosin had served as an exemplary cadet, hoping and dreaming that he would one day be accepted into the basic three-week parachuting course and earn his wings. One of these courses, regularly offered to ordinary members of the Armed Forces, was open each summer to cadets. In the summer of 1984, Rosin was among the 54 cadets selected. He successfully completed the first two weeks of the three-week course when it was discovered that he had a glass eye, replacing an eye lost when he was seven years old. Although this information was known to the officers he had worked with in the past, it was not put in the application form he filled out in applying for the course because it was not specifically asked for and because he and his medical adviser did not think that his monocular-ity was relevant. Unbeknownst to Rosin, however, there existed an armed forces sight standard that had to be met in order to qualify for the parachute course. This standard required that each participant have excellent vision in both eyes. In short,

AVOCATS:

Bruce S. Russell et Cap. Kirby Abbott pour le requérant.
René Duval et Margaret Rose Lefèvre pour les intimés.

PROCUREURS:

Le procureur général du Canada pour le requérant.
La Commission canadienne des droits de la personne pour les intimés.

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par

LE JUGE LINDEN, J.C.A.: Mark Rosin, cadet de l'Armée royale canadienne, avait dix-huit ans lorsque son officier commandant l'a retiré sommairement d'un cours d'été de parachutisme qu'il était en train de suivre après qu'on eut découvert qu'il était borgne. Pendant plusieurs étés précédents, Rosin avait été un cadet exemplaire, souhaitant ardemment être accepté un jour au cours d'initiation de trois semaines au parachutisme et gagner ainsi ses épaulettes. L'un de ces cours, dispensé régulièrement aux membres ordinaires des Forces armées, était offert chaque été aux cadets. À l'été de 1984, Rosin figurait parmi les cinquante-quatre cadets choisis. Il avait terminé avec succès les deux premières semaines du cours de trois semaines lorsqu'on a découvert qu'un œil de verre remplaçait l'œil qu'il avait perdu à l'âge de sept ans. Bien que les officiers avec qui il avait travaillé auparavant fussent au courant de ce fait, le renseignement n'avait pas été indiqué dans le formulaire de demande que Rosin avait rempli pour s'inscrire au cours, d'abord parce que le renseignement n'avait pas été expressément demandé, ensuite parce que lui et son conseiller médical n'estimaient pas que son éborgnement était pertinent. Rosin ignorait, cependant, que l'armée avait établi une norme relative à la vue qu'il fallait remplir pour être admissible au cours de parachutisme. Selon cette norme, chaque participant devait avoir une excel-

the standard denied all one-eyed people access to the course.

Rosin filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission, alleging violation of sections 5, 7 and 10 of the Act [*Canadian Human Rights Act*, R.S.C., 1985, c. H-6]. After a hearing before a one-person tribunal [(1989), 10 C.H.R.R. D/6236], it was found that there had indeed been breaches of sections 5, 7 and 10, and that no *bona fide* occupational requirement had been established. Various remedies were ordered, including a directive that Rosin be allowed to enrol in the basic parachuting course and that compensation of \$1,500 plus interest be paid to him.

This section 28 [*Federal Court Act*, R.S.C., 1985, c. F-7] application has been brought to set aside the order of the tribunal. While accepting that the exclusion of all one-eyed individuals from the course was *prima facie* discrimination on the basis of disability, counsel for the Armed Forces contended that sections 5, 7 and 10 were not applicable to this parachuting course. Section 5 did not cover the situation, it was argued, since this course was not a "service . . . customarily available to the general public". Further, sections 7 and 10 did not apply, it was contended, because the cadets were not "employees" of the Armed Forces. It was then argued that the sight standards were "*bona fide* occupational requirements" under section 15. Lastly, it was contended that the Tribunal exceeded its jurisdiction with regard to two of the remedies it ordered.

I shall deal with each of these four submissions in turn.

1. Customarily available to the general public

The first issue is whether the parachuting course offered by the Canadian Forces at Edmonton was a service or facility customarily available to the general public according to the wording of section 5 of the *Canadian Human Rights Act* which reads:

lente vision binoculaire. Bref, la norme refusait l'accès au cours à tous les borgnes.

Rosin a déposé auprès de la Commission canadienne des droits de la personne une plainte dans laquelle il prétendait que les articles 5, 7 et 10 de la Loi [*Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), chap. H-6] avaient été violés. Après audience tenue devant un tribunal formé d'un seul membre [(1989), 10 C.H.R.R. D/6236], il a été statué qu'il y avait eu effectivement violation des articles 5, 7 et 10, et que l'existence d'une exigence professionnelle justifiée n'avait pas été établie. Divers redressements ont été accordés, notamment une directive précisant que Rosin devait être autorisé à s'inscrire au cours d'initiation au parachutisme et que des dommages-intérêts de 1 500 \$, majorés d'intérêts, devaient lui être versés.

La présente demande en vertu de l'article 28 [*Loi sur la Cour fédérale*, L.R.C. (1985), chap. F-7] a été introduite pour faire infirmer l'ordonnance du tribunal. Tout en convenant que le fait d'exclure du cours toutes les personnes borgnes constituait à première vue de la discrimination fondée sur une incapacité, l'avocat des Forces armées a soutenu que les articles 5, 7 et 10 n'étaient pas applicables à ce cours de parachutisme. L'article 5 ne s'appliquait pas à la situation, puisque le cours n'était pas un «service . . . destiné au public». En outre, les articles 7 et 10 ne s'appliquaient pas parce que les cadets n'étaient pas des «employés» des Forces armées. On a alors prétendu que les normes relatives à la vue constituaient des «exigences professionnelles justifiées» au sens de l'article 15. Le tribunal, a-t-on soutenu enfin, avait outrepassé sa compétence à l'égard de deux des redressements qu'il avait ordonnés.

J'aborderai tour à tour chacune de ces quatre prétentions.

1. Destiné au public

La première question en litige est celle-ci: le cours de parachutisme offert par les Forces canadiennes à Edmonton constitue-t-il un service ou une installation destinés au public au sens de l'article 5 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*? Texte de cet article:

5. It is a discriminatory practice in the provision of goods, services, facilities or accommodation customarily available to the general public

(a) to deny, or to deny access to, any such good, service, facility or accommodation to any individual, or

(b) to differentiate adversely in relation to any individual, on a prohibited ground of discrimination.

Although it was not questioned that this course was either a "facility" or "service", counsel for the applicant strenuously argued that it was not customarily available to the general public. He contended that it was a specialist military course available only to members of the Armed Forces and to certain cadets on a restricted access basis. Ordinary members of the public, he suggested, did not have access to the course. It was a two-stage process, the public perhaps having access to the first but not the second. For the respondents, however, it was pointed out that any young person between 12 and 18 years of age could join the Royal Canadian Army Cadets, which had 24,000 members, and then apply to attend this course. The tribunal found that section 5 covered this facility or service and I agree with that conclusion.

In the interpretation of human rights codes, the Canadian courts have consistently accorded them a meaning which will advance their broad purposes. Our courts view human rights codes not as ordinary statutes but as special, as fundamental, as "almost constitutional" in their nature. For example, Mr. Justice Lamer, as he then was, declared that a human rights code "is not to be treated as another ordinary law of general application. It should be recognized for what it is, a fundamental law." (See *Insurance Corporation of British Columbia v. Heerspink et al.*, [1982] 2 S.C.R. 145, at page 158; see also La Forest J. in *Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84.) Mr. Justice McIntyre of the Supreme Court of Canada reiterated this view in *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpson-Sears Ltd. et al.*, [1985] 2 S.C.R. 536, at page 547 when he wrote:

5. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour le fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public:

a) d'en priver un individu;

b) de le défavoriser à l'occasion de leur fourniture.

Bien que le fait que ce cours constituait une «installation» ou un «service» n'ait pas été en doute, l'avocat du requérant a vigoureusement soutenu que le cours n'était pas destiné au public. Selon lui, il s'agissait d'un cours militaire spécialisé destiné uniquement aux membres des Forces armées et, à certains cadets, sur une base restreinte. Le public en général, a-t-il laissé entendre, n'avait pas accès au cours. Le tout se déroulait en deux étapes, le public ayant peut-être accès à la première étape, mais non à la deuxième. Pour les intimés, cependant, on a souligné que toute jeune personne ayant entre douze et dix-huit ans pouvait s'enrôler dans les Cadets de l'Armée royale canadienne, qui comptait 24 000 membres puis postuler ce cours. Le tribunal a conclu que l'article 5 s'appliquait à cette installation ou à ce service, et je souscris à cette conclusion.

Dans l'interprétation des codes des droits de la personne, les tribunaux canadiens leur ont invariablement donné une interprétation qui permettra de promouvoir leurs fins générales. Nos tribunaux considèrent les codes des droits de la personne non comme des lois ordinaires, mais comme des lois spéciales, des lois fondamentales, des lois de nature «quasi constitutionnelle». Par exemple, le juge Lamer, alors juge puîné, a déclaré que dans l'interprétation d'un code des droits de la personne «il ne faut pas le considérer comme n'importe quelle autre loi d'application générale, il faut le reconnaître pour ce qu'il est, c'est-à-dire une loi fondamentale». (Voir *Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink et autre*, [1982] 2 R.C.S. 145, à la page 158; voir aussi le juge La Forest dans *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84.) Le juge McIntyre, de la Cour suprême du Canada, a réitéré ce point de vue dans *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpson-Sears Ltd. et autres*, [1985] 2 R.C.S. 536, à la page 547, lorsqu'il a écrit:

The accepted rules of construction are flexible enough to enable the Court to recognize in the construction of a human rights code the special nature and purpose of the enactment . . . and give to it an interpretation which will advance its broad purposes. Legislation of this type is of a special nature, not quite constitutional but certainly more than the ordinary — and it is for the courts to seek out its purpose and give it effect. The Code aims at the removal of discrimination.

Chief Justice Dickson (as he then was) has outlined the correct way to approach human rights legislation. Such laws should be given not only their plain meaning but also “full recognition and effect” and, in accordance with the *Interpretation Act* [R.S.C. 1970, c. I-23], “a fair, large and liberal interpretation as will best ensure that their objects are attained”. Chief Justice Dickson warned: “We should not search for ways and means to minimize those rights and to enfeeble their proper impact”. (See *Canadian National Railway Co. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1987] 1 S.C.R. 1114, at page 1134.)

Utilizing this approach, it is clear that the tribunal did not err in deciding that this course was “customarily available to the general public”. Canadian courts have broadly interpreted these words, as well as other similar word formulae used to express this idea, in the various statutes of the provinces, the United Kingdom and the United States. The essential aim of the wording is to forbid discrimination by enterprises which purport to serve the public. (See Tarnopolsky & Pentney, *Discrimination and the Law: Including Equality Rights under the Charter* (1985), chapter 11.)

In order for a service or facility to be publicly available, it is not required that all the members of the public have access to it. It is enough for a segment of the public to be able to avail themselves of the service or facility. Requiring that certain qualifications or conditions be met does not rob an activity of its public character. The cases have shown that “public” means “that which is not private”, leaving outside the scope of the legislation very few activities indeed.

A leading decision illustrating these principles, particularly as they apply to government, is *Sas-*

Les règles d'interprétation acceptées sont suffisamment souples pour permettre à la Cour de reconnaître, en interprétant un code des droits de la personne, la nature et l'objet spéciaux de ce texte législatif . . . et de lui donner une interprétation qui permettra de promouvoir ses fins générales. Une loi de ce genre est d'une nature spéciale. Elle n'est pas vraiment de nature constitutionnelle, mais elle est certainement d'une nature qui sort de l'ordinaire. Il appartient aux tribunaux d'en rechercher l'objet et de le mettre en application. Le Code vise la suppression de la discrimination.

Le juge en chef Dickson (tel était alors son titre) a souligné la bonne façon d'aborder les lois sur les droits de la personne. Ces lois doivent recevoir non seulement leur sens ordinaire, mais il faut aussi les «reconnaître et [leur] donner effet pleinement» et, conformément à la *Loi d'interprétation* [S.R.C. 1970, chap. I-23] les interpréter «de la façon juste, large et libérale la plus propre à assurer la réalisation de leurs objets». Le juge en chef Dickson a fait cette mise en garde: «On ne devrait pas chercher par toutes sortes de façons à les minimiser ou à diminuer leur effet». (Voir *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114, à la page 1134.)

En utilisant cette méthode, le tribunal n'a manifestement pas commis d'erreur lorsqu'il a décidé que ce cours était «destiné au public». Les tribunaux canadiens ont interprété largement ces mots et d'autres expressions semblables utilisées dans les diverses lois des provinces, du Royaume-Uni et des États-Unis pour exprimer cette idée. Cette formulation vise essentiellement à interdire aux entreprises qui sont censées servir le public de faire preuve de discrimination. (Voir Tarnopolsky & Pentney, *Discrimination and the Law: Including Equality Rights under the Charter* (1985), chapitre 11.)

Pour qu'un service ou une installation soit destiné au public, il n'est pas nécessaire que tous les citoyens y aient accès. Il suffit qu'un segment de la population soit en mesure de se prévaloir du service ou de l'installation. Le fait de prescrire que certaines exigences ou que certaines conditions soient remplies n'élimine pas le caractère public d'une activité. La jurisprudence a montré que le terme «public» signifie «qui n'est pas privé», ce qui laisse, en vérité, très peu d'activités hors de la portée de la législation.

Un arrêt faisant jurisprudence qui illustre ces principes, particulièrement dans leur application

katchewan Human Rights Commission v. Saskatchewan (Department of Social Services) (1988), 52 D.L.R. (4th) 253 (Sask. C.A.) where Mr. Justice Vancise held that the Department of Social Services could not discriminate against individuals by deciding whether they could receive social benefits on the basis of their marital status. The legislation in Saskatchewan forbade discrimination against persons with respect to “accommodation, services, or facilities to which the public is customarily admitted or which are offered to the public”. Mr. Justice Vancise observed [at pages 266-268]:

Broadly speaking, services provided by the Crown are available to all members of the public. Most services the Crown provides can be described as publicly available benefits In most cases, the receiver of a government service will be required to follow prescribed application procedures and to demonstrate that he qualifies for the service being offered. Most government services are intended to benefit some specific class according to perceived governmental policies and objectives. Eligibility criteria and application forms generally ensure the impartial and universal application of services rather than a restriction of an offering of the service to the public.

The fact that a service is offered to the public does not mean that it must be offered to all members of the public. The government can impose eligibility requirements to ensure that the programme or services reaches the intended client group. The only restriction is that the government cannot discriminate among the client group, that is, the elderly, the poor or others, on the basis of the enumerated characteristics set out in the Code.

The Saskatchewan Court of Appeal, in arriving at its decision, relied on an article by Professor Donna Greschner, “Why *Chambers* is Wrong: A Purposive Interpretation of ‘Offered to the Public’” (1988), 52 *Sask. L. Rev.* 161 where it is written [at page 183]:

The interpretation of “offered to the public” . . . should be as follows: any service offered by a government is a service offered to the public. This interpretation furthers the policy of the Code of eliminating discrimination, for all governmental services would be covered. It is also consonant with the overall expansive scope of the Code A government by its nature has only public relationships with persons

This reasoning is persuasive. It is difficult to contemplate any government or branch of government contending that a service it offered was a

au gouvernement, est la décision *Saskatchewan Human Rights Commission v. Saskatchewan (Department of Social Services)* (1988), 52 D.L.R. (4th) 253 (C.A. Sask.), dans laquelle le juge Vancise a statué que le ministère des Services sociaux ne pouvait pas établir de discrimination contre des personnes en décidant si elles pouvaient recevoir des prestations sociales en fonction de leur état matrimonial. La loi de la Saskatchewan interdisait d’établir la discrimination contre une personne [TRADUCTION] «à l’égard de l’accès à un lieu habituellement ouvert au public ou à des services offerts au public». Le juge Vancise a fait remarquer [aux pages 266 et 268]:

[TRADUCTION] D’une façon générale, tous les citoyens peuvent se prévaloir des services offerts par la Couronne. La plupart de ces services peuvent être décrits comme des services destinés au public Dans la plupart des cas, le bénéficiaire d’un service gouvernemental sera tenu de suivre la procédure prescrite pour faire la demande et de démontrer qu’il est admissible à ce service. La plupart des services gouvernementaux sont destinés à avantager une catégorie particulière de personnes selon les politiques et objectifs envisagés du gouvernement. Les critères d’admissibilité et les formulaires de demande assurent généralement une prestation impartiale et universelle des services plutôt qu’une restriction dans l’offre du service au public.

Le fait qu’un service soit destiné au public ne veut pas dire qu’il doit être offert à tous les citoyens. Le gouvernement peut appliquer des critères d’admissibilité pour s’assurer que le programme ou les services atteignent le groupe client visé. La seule restriction est que le gouvernement ne peut établir de discrimination à l’intérieur du groupe client, c’est-à-dire les personnes âgées, les pauvres ou d’autres, en se fondant sur les caractéristiques énumérées dans le Code.

Pour arriver à cette décision, la Cour d’appel de la Saskatchewan s’est appuyée sur un article du professeur Donna Greschner intitulé «Why *Chambers* is Wrong: A Purposive Interpretation of “Offered to the Public” » (1988), 52 *Sask. L. Rev.* 161, où l’auteur écrit [à la page 183]:

[TRADUCTION] L’interprétation du membre de phrase «offerts au public» . . . doit être comme suit: tout service offert par un gouvernement est un service offert au public. Cette interprétation ressortit à la politique du Code d’éliminer la discrimination car tous les services gouvernementaux seraient visés. Elle est également compatible avec la portée générale expansive du Code De par sa propre nature, un gouvernement n’entretient que des rapports publics avec les particuliers

Ce raisonnement est convaincant. Il est difficile d’imaginer un gouvernement ou un secteur du gouvernement qui prétendrait qu’un service qu’il

private one, not available or open to the public. Indeed, it may well be said that virtually everything government does is done for the public, is available to the public, and is open to the public. Moreover, to allow a government to evade the operation of the Code merely by setting up eligibility requirements and then arguing that the program is not open to the public is unacceptable; a program is still offered to the public, even though all members of the public cannot avail themselves of it.

It will be noted that the English wording of the *Canadian Human Rights Act* being considered here is not exactly the same as the wording utilized in the Saskatchewan legislation. The federal statute speaks of services "customarily available to the general public", whereas the Saskatchewan law talks of services "offered to the public". While it may appear at first blush that these differences in wording may be significant and that the federal law is to have a narrower scope than the Saskatchewan legislation, closer analysis leads me to conclude that both word formulae convey essentially the same meaning.

The first and most important reason for this is that the French version of the *Canadian Human Rights Act*, which is entitled to equal status in statutory interpretation, uses the phrase services "destinés au public". There is no adverb equivalent to "customarily", nor is there any adjective modifying the word "public" that would correspond to "general". This leads me to the conclusion that the words "customarily" and "general" used in the English version of the *Canadian Human Rights Act* are not significant.

A second reason that leads me to conclude that the word "customarily" is not significant is that the Saskatchewan legislation uses it in the same section in connection with "accommodation", but not in relation to "services and facilities". In addition to possible stylistic considerations, it may be that historical reasons may explain the use of the word "customarily" in relation to "accommodation". (See Tarnopolsky & Pentney, *Discrimination and the Law: Including Equality Rights under the Charter* (1985), chapter 11.)

offrait était un service privé, non destiné au public. En fait, il serait permis de dire que pratiquement tout ce que fait le gouvernement, il le fait pour le public, est destiné au public, et le public peut s'en prévaloir. De plus, il est inacceptable de permettre au gouvernement d'éviter l'application du Code simplement en imposant des conditions d'admissibilité et de prétendre ensuite que le programme n'est pas offert au public. Un programme demeure toujours offert au public, même si tous les citoyens ne peuvent s'en prévaloir.

Il faut noter que la version anglaise de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* examinée ici ne reprend pas exactement la formulation utilisée dans la loi de la Saskatchewan. La loi fédérale parle de services «*customarily available to the general public*», alors que celle de la Saskatchewan parle de services «*offered to the public*». Si à première vue, ces différences de formulation peuvent être importantes et que la loi fédérale doit avoir une portée moins large que la loi de la Saskatchewan, une analyse plus serrée m'amène à conclure que les deux formulations veulent dire essentiellement la même chose.

La première et la plus importante raison à cet égard est que la version française de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui jouit d'un statut d'égalité en matière d'interprétation législative, utilise le membre de phrase services «destinés au public». Aucun adverbe ne correspond au terme anglais «*customarily*» et aucun adjectif qualifiant le mot «public» ne correspond au mot anglais «*general*». Cela m'amène à conclure que les mots «*customarily*» et «*general*» utilisés dans la version anglaise de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne sont pas importants.

La deuxième raison qui m'amène à conclure que le mot «*customarily*» n'est pas important est que la loi de la Saskatchewan l'utilise dans le même article à l'égard du terme anglais «*accommodation*», mais non à l'égard du membre de phrase «*services and facilities*». En plus des considérations stylistiques possibles, il se pourrait que l'utilisation du terme «*customarily*» en rapport avec le mot «*accommodation*» s'explique par des raisons historiques. (Voir Tarnopolsky & Pentney, *Discrimination and the Law: Including Equality Rights under the Charter* (1985), chapitre 11.)

A third reason not to emphasize the slight differences in the language used in connection with these provisions is that no court seems to have done so in the past, at least in relation to governmental services. (It may be that, in dealing with private sector organizations which offer advertising services to the public, different considerations might be taken into account. See *Gay Alliance Toward Equality v. Vancouver Sun*, [1979] 2 S.C.R. 435, at page 455, per Martland J.) We should not inspect these statutes with a microscope, but should, as mentioned above, give them a full, large and liberal meaning consistent with their favoured status in the lexicon of Canadian legislation.

Additional support for this view can be obtained from *Singh (Re)*, [1989] 1 F.C. 430, a decision of this Court, where Mr. Justice Hugessen, writing for the Court, intimated that services rendered by public servants in administering the *Immigration Act, 1976* [S.C. 1976-77, c. 52] might well be "considered services customarily available to the public". Without making any final determination on the point, because it was unnecessary to do so, Mr. Justice Hugessen opined that it was "arguable" that "by definition, services rendered by public servants at public expense are services to the public" and within section 5 and held [at pages 440-441]:

... it is not by any means clear to me that the services rendered, both in Canada and abroad, by the officers charged with the administration of the *Immigration Act (1976)* are not services customarily available to the general public.

According to Mr. Justice Hugessen, then, echoing Mr. Justice Vancise and Professor Greschner, these government services might be said to be available to the public and, hence, properly fall within section 5.

Another decision of this Court, consistent with this conclusion, is *Canada (Attorney General) v. Druken*, [1989] 2 F.C. 24, where it was initially suggested in the factum of the Attorney General that unemployment insurance benefits were not "services customarily available to the public", but this argument was not pursued. Mahoney J.A., speaking for the Court, explained [at page 28] that the "applicant appears to have found persuasive"

La troisième raison pour laquelle il ne faut pas insister sur les légères différences de formulation de ces dispositions est qu'aucun tribunal ne semble l'avoir fait dans le passé, du moins en ce qui concerne les services gouvernementaux. (Il se pourrait qu'en ce qui concerne les organismes du secteur privé qui offrent au public des services de publicité, différentes considérations entrent en jeu. Voir ce que dit le juge Martland dans *Gay Alliance Toward Equality c. Vancouver Sun*, [1979] 2 R.C.S. 435, à la page 455). Nous ne devons pas examiner ces lois à la loupe; nous devons plutôt, comme on l'a dit précédemment, leur donner une interprétation large et libérale conforme à leur statut prépondérant dans le contexte législatif canadien.

Ce point de vue peut trouver un appui supplémentaire dans *Singh (Re)*, [1989] 1 C.F. 430, décision de la présente Cour, dans laquelle le juge Hugessen, au nom de la Cour, a affirmé que les services que rendent les fonctionnaires chargés de l'application de la *Loi sur l'immigration de 1976* [S.C. 1976-77, chap. 52] pourraient bien être «considérés comme des services destinés au public». Sans trancher la question de façon définitive parce qu'il n'était pas nécessaire de le faire, le juge Hugessen a opiné qu'on pouvait «soutenir» que «par définition, les services que rendent les fonctionnaires publics aux frais de l'État sont des services destinés au public» au sens de l'article 5, et a statué [aux pages 440 et 441]:

... il suffit de dire qu'il est loin d'être clair pour moi que les services rendus, tant au Canada qu'à l'étranger, par les fonctionnaires chargés de l'application de la *Loi sur l'immigration de 1976* ne sont pas des services destinés au public.

Ainsi, selon le juge Hugessen, se faisant l'écho du juge Vancise et du professeur Greschner, on pourrait dire que ces services gouvernementaux sont destinés au public et, par conséquent, qu'ils tombent à juste titre sous le coup de l'article 5.

Une autre décision de la présente Cour, qui va dans le sens de cette conclusion, est l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Druken*, [1989] 2 C.F. 24, on avait d'abord affirmé dans le mémoire du procureur général que les prestations d'assurance-chômage ne constituaient pas «des services destinés au public», mais l'argument n'avait pas été maintenu. Le juge Mahoney, J.C.A., prononçant les motifs de la Cour, a expliqué [à la page 28] que le

the *dictum* of Mr. Justice Hugessen in *Singh (Re)*, *supra*. Unemployment insurance, then, was conceded to be a service customarily available to the general public, despite its limited availability.

In addition to these appellate court decisions, there are several human rights tribunal decisions which have adopted this view. One of the most recent cases is *Courtois v. Canada (Dept. of Indian Affairs and Northern Development)* (1990), 11 C.H.R.R. D/363, where it was decided [at pages D/383-D/384] that it cannot be maintained that a reserve school “does not constitute a service customarily available to the general public simply because this reserve school is limited primarily to Indians. In fact, although it is a so-called Band school, the costs of these schools are nevertheless paid primarily by public funds. To claim that these schools are not a public service because they are intended solely for Indians would be to say, . . . that all persons who belong to a special group (that is, Indians) are no longer members of the community as a whole, which would open the door to all kinds of discriminatory practices.”

A helpful explanation of the meaning of these words has also been offered in *Hobson v. British Columbia Institute of Technology* (1988), 9 C.H.R.R. D/4666, at page D/4670:

I find that the mere fact of authority to establish substantial entrance requirements or qualifications for entrance to publicly funded educational institutions such as the respondent or universities or colleges does not mean that these institutions and the services they provide are not customarily available to the public. Additionally, it is not necessary that all members of the public be able to demand the services or entrance to the facility as a matter of right for such to be customarily available to the public. In the instance of public educational institutions, such as the respondent, it is sufficient, in this respect, if such services or facilities are customarily available to the “public” in the sense of “all persons legally or properly qualified.”

(See also *Monsoorali Rawala and Victor Souza v. DeVry Institute of Technology* (1982), 3 C.H.R.R. D/1057; *Anvari v. Canada (Employment and Immigration Commission)* (1988), 10 C.H.R.R. D/5816.)

«requérant semble avoir trouvé convaincante» l’opinion incidente exprimée par le juge Hugessen dans l’arrêt *Singh*, précité. Les prestations d’assurance-chômage, avait-on alors concédé, étaient un service ^a destiné au public, en dépit de l’admissibilité limitée à ce service.

En plus de ces décisions des tribunaux d’appel, de nombreuses décisions des tribunaux des droits ^b de la personne ont adopté ce point de vue. L’une des plus récentes décisions est *Courtois c. Canada (Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)* (1990), 11 C.H.R.R. D/363, dans laquelle le tribunal a statué [aux pages D/383 et ^c D/384] qu’on ne pouvait prétendre que l’école d’une réserve «ne constitue pas un service destiné au public du simple fait que cette école de la réserve est essentiellement une école limitée aux ^d Indiens. En effet, qu’il s’agisse d’une école dite de “Bande”, il n’en demeure pas moins que le coût de ces écoles est défrayé essentiellement par les deniers publics. Prétendre qu’il ne s’agit pas d’un service public parce qu’adressé uniquement aux ^e Indiens ce serait de dire . . . que toutes les personnes qui appartiennent à un groupe spécial (soit les Indiens) ne sont plus membres de la collectivité dans son ensemble, ce qui ouvrirait la porte à toute sorte d’actes discriminatoires».

^f Une explication utile de la signification de ces mots a également été donnée dans *Hobson v. British Columbia Institute of Technology* (1988), 9 C.H.R.R. D/4666, à la page D/4670:

^g [TRADUCTION] Je trouve que le simple fait d’être investi du pouvoir d’établir des conditions d’admission ou d’exiger des qualités difficiles pour l’admission à des établissements d’enseignement subventionnés par l’État, tels que l’intimé, les universités ou les collèges, ne veut pas dire que ces établissements et les services qu’ils offrent ne sont pas destinés au public. De plus, ^h il n’est pas nécessaire que tous les citoyens soient en mesure de revendiquer les services ou l’admission à l’établissement pour que ceux-ci soient destinés au public. Dans le cas des établissements d’enseignement public, tel que l’intimé, il suffit, à cet égard, que les services ou installations soient destinés au ⁱ «public», c’est-à-dire à «toutes les personnes légalement ou dûment qualifiées».

(Voir également *Monsoorali Rawala and Victor Souza v. DeVry Institute of Technology* (1982), 3 C.H.R.R. D/1057; *Anvari c. Canada (Commission de l’Emploi et de l’Immigration)* (1988), 10 C.H.R.R. D/5816.)

In conclusion, given the judicial approach taken to human rights legislation, given the importance of the French version of the legislation referred to above, and given the other considerations outlined above, I conclude that the tribunal was correct in holding that this course was a service or facility "customarily available to the general public".

2. Employment

The second issue is whether Mark Rosin was an employee of the Armed Forces when he was involved with the parachuting course and, hence, whether he came within sections 7 and 10 of the *Canadian Human Rights Act* which read:

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

- (a) to refuse to employ or continue to employ any individual, or
- (b) in the course of employment, to differentiate adversely in relation to an employee,

on a prohibited ground of discrimination.

10. It is a discriminatory practice for an employer, employee organization or organization of employers

- (a) to establish or pursue a policy or practice, or
- (b) to enter into an agreement affecting recruitment, referral, hiring, promotion, training, apprenticeship, transfer or any other matter relating to employment or prospective employment,

that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment opportunities on a prohibited ground of discrimination.

It was argued by counsel for the applicant that these cadets were not employed by the army. He suggested that they were not being paid any "salary" and that they were not doing any work for the army. He likened them to teenagers attending a summer camp, who were receiving training. Counsel for the respondents contended that they were employees, who were under the control of the Armed Forces, who received some money for their services, and whose presence benefited the army. The tribunal, although somewhat confused in its language and reasoning, seemed to find that sections 7 and 10 applied in these circumstances and I agree.

Vu la façon dont les tribunaux examinent les lois en matière de droits de la personne, l'importance de la version française de la loi susmentionnée et les autres facteurs soulignés précédemment, je conclus, que le tribunal était justifié de décider que ce cours était un service ou une installation «destiné au public».

2. Emploi

La deuxième question est la suivante: Mark Rosin était-il un employé des Forces armées lorsqu'il suivait le cours de parachutisme et, par conséquent, tombait-il sous le coup des articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*? Texte de ces articles:

7. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects:

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
- b) de le défavoriser en cours d'emploi.

10. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale:

- a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;
- b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.

L'avocat du requérant a fait valoir que ces cadets n'étaient pas employés par l'armée. Selon lui, ils ne recevaient aucun «salaire» et ne faisaient aucun travail pour l'armée. Il les a comparés à des adolescents qui recevaient une formation dans un camp d'été. L'avocat des intimés a soutenu pour sa part qu'ils étaient des employés, au service des Forces armées, qui recevaient de l'argent pour leurs services et dont l'armée bénéficiait de la présence. Bien que dans un texte et un raisonnement quelque peu confus, le tribunal a semblé conclure que les articles 7 et 10 s'appliquaient à ces circonstances, et j'abonde dans le même sens.

Remembering the broad and liberal approach that must be taken to this type of legislation, I have no difficulty in concluding that Mark Rosin was an "employee", as this term is used in human rights legislation, during the time he was a cadet in 1984. There is little in the way of specific definitions of employment either in the human rights legislation nor in the cases themselves. (See Tarnopolsky and Pentney, *supra*, chapter 12.) What is clear is that courts have interpreted the words broadly, finding employment relationships to exist in this context where in other contexts they might not have so found. Normally, for employment relations to exist, money is paid as wages to someone who works for the person who pays those wages, but in the human rights context the situation is much more flexible. The cases about vicarious liability are not particularly helpful here. What is necessary is to give the word employment a "liberal interpretation". (See McDonald J. in *Frank Cormier v. Alberta Human Rights Commission* (1984), 5 C.H.R.R. D/2441.)

There are cases where an employment relationship has been found for the purposes of this legislation even though salary was not paid by an "employer" nor was work done directly for the employer. In *Pannu v. Prestige Cab Ltd.* (1987), 8 C.H.R.R. D/3909, for example, where members of the Sikh faith were denied positions because of their religion, the Alberta Queen's Bench held that an employment relationship existed, even though the individual taxi drivers did not work for and were not paid any remuneration by Prestige Cab, which operated a fleet of taxis. They earned money by working but it was not paid to them by the taxi fleet operator. "The mode of payment . . . is not determinative of the relationship", concluded Mr. Justice Bracco [at page D/3911]. This decision was affirmed by the Alberta Court of Appeal [(1987), 8 C.H.R.R. D/3911], Chief Justice Laycraft explaining that here, because of the need to interpret liberally, the word "employ" may be used "in the sense of 'utilize' ". Although there may not have been an employment relationship in the traditional sense, there certainly was in the

Tenant compte du principe selon lequel il faut accorder à ce genre de loi une interprétation large et libérale, je n'ai aucune difficulté à conclure que Mark Rosin était un «employé» au sens où ce terme est utilisé dans les lois en matière de droits de la personne, lorsqu'il était cadet en 1984. Les lois sur les droits de la personne et la jurisprudence elle-même contiennent très peu de définitions précises de ce qu'est un emploi. (Voir Tarnopolsky and Pentney, précité, chapitre 12.) Ce qui est clair, cependant, c'est que les tribunaux ont interprété ces mots de façon large, concluant à l'existence de rapports employeur-employé dans ce contexte, alors que dans d'autres contextes, ils ont pu n'en trouver aucun. Normalement, le rapport employeur-employé existe lorsqu'une rémunération est versée à une personne qui travaille pour la personne qui verse la rémunération, mais dans le contexte des droits de la personne, la situation est beaucoup plus souple. La jurisprudence portant sur la responsabilité du fait d'autrui n'est pas particulièrement utile ici. Ce qui est nécessaire est de donner au mot emploi une «interprétation libérale». (Voir la décision du juge McDonald dans *Frank Cormier v. Alberta Human Rights Commission* (1984), 5 C.H.R.R. D/2441.)

Il existe des cas où on a conclu qu'un rapport employeur-employé existait pour les besoins de cette législation, même si un «employeur» ne versait pas de salaire et qu'aucun travail n'était effectué directement pour l'employeur. Dans *Pannu v. Prestige Cab Ltd.* (1987), 8 C.H.R.R. D/3909, par exemple, où les adeptes de la religion Sikh s'étaient vu refuser des postes en raison de leur religion, la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a statué qu'il existait un rapport employeur-employé, même si les chauffeurs de taxi en tant que tels ne travaillaient pas pour le compte de Prestige Cab, l'exploitant d'un parc de taxis, dont ils ne recevaient aucune rémunération. Ils gagnaient de l'argent en travaillant, mais cet argent ne leur était pas versé par l'exploitant du parc de taxis. Le juge Bracco [à la page D/3911] a conclu que [TRADUCTION] «Le mode de rémunération . . . ne détermine pas le rapport». Cette décision a été confirmée par la Cour d'appel de l'Alberta [(1987), 8 C.H.R.R. D/3911]. Le juge en chef Laycraft a alors expliqué qu'en raison de la nécessité de procéder à une interprétation libérale,

sense meant in this type of legislation, that is, "utilization".

Another example of an employment relationship being found in the context of human rights legislation, where it might have been otherwise in another situation, was *Re Prue* (1984), 57 A.R. 140 (Q.B.), a case of age discrimination. Associate Chief Justice Miller, relying on the recent trend in the cases, found that a board of commissioners of police and a police chief were employers for the purposes of human rights legislation, even though the salaries of the officers were paid by and the actual employment contract was with the City of Edmonton, because the Act was "remedial legislation" and "as such it is entitled to a fair, broad and liberal definition". There may not have been an employment contract with those doing the discriminating, but there was a sufficient employment relationship nevertheless. At page 151, Miller A.C.J. proclaimed:

I find the words were used in a sense to permit Albertans to be protected from wrongful discrimination in the manner in which they seek a livelihood. These words used in the Act are such forward looking words. They seek to protect Albertans from wrongful discrimination regardless of the particular mode of earning income which the individual might choose. Thus Albertans are protected in their ability to compete on an equal basis. The ancient common law master-servant relationship cannot have been intended to apply to define the meaning of these words in a manner allowing technical legal rules to limit the rights of any Albertans.

I can see no public policy that would favour the narrow technical meaning that has been argued for these words. Counsel argue that if I find that the words apply to an "office holder" then a person might complain of wrongful discrimination in, say, the appointments of Provincial Court Judges. I do not see the reason for fearing such an application, should it ever arise. Surely the Halls of Justice are not a place where wrongful discrimination should be accepted while the rest of Alberta society is to be conducted at a higher standard. The administration of justice must serve as an example of the operation of truth in the open forum of the courtroom. It should not shield behind fanciful notions and place itself above the law. The argument applies a fortiori to other servants of the administration of justice, including policemen. How can one say that wrongful discrimination might be acceptable in the administra-

le mot «emploi» pouvait être utilisé «dans le sens d'utiliser». Encore qu'un rapport employeur-employé n'existait pas au sens traditionnel, il en existait certainement un dans le sens envisagé par ce genre de loi, c'est-à-dire «l'utilisation».

Un autre exemple de cas où on a conclu qu'il existait un rapport employeur-employé dans le contexte des lois sur les droits de la personne, conclusion qui n'aurait peut-être pas pu être tirée dans une autre situation, se trouve dans l'affaire *Re Prue* (1984), 57 A.R. 140 (B.R.), décision ayant trait à la discrimination fondée sur l'âge. Le juge en chef adjoint Miller, s'appuyant sur la tendance récente de la jurisprudence, a conclu qu'une commission de police et un chef de police étaient des employeurs aux fins de la législation sur les droits de la personne, même si les salaires des agents de police étaient versés par la ville d'Edmonton et que le contrat d'emploi lui-même était conclu par la ville d'Edmonton, parce que la Loi était une [TRADUCTION] «loi réparatrice» et [TRADUCTION] «comme telle, elle doit recevoir une interprétation juste, large et libérale». Il n'existait peut-être pas de contrat d'emploi avec les auteurs de la discrimination, mais il existait néanmoins un rapport suffisant employeur-employé. À la page 151, le juge en chef adjoint Miller a déclaré:

[TRADUCTION] Je trouve que les mots ont été utilisés dans un sens qui permet aux albertains d'être protégés contre la distinction illicite dans la manière dont ils cherchent à gagner leur vie. Les mots utilisés dans la Loi sont des mots avant-gardistes. Ils cherchent à protéger les albertains contre la distinction illicite, indépendamment du mode particulier que chacun pourrait choisir pour gagner sa vie. Ainsi, les albertains sont protégés quant à leur capacité de se faire concurrence sur un pied d'égalité. On n'aurait pas pu s'attendre à ce que l'ancien rapport employeur-employé de la common law s'applique pour définir la signification de ces mots de manière à permettre à des règles légales techniques de limiter les droits des albertains.

Je ne peux voir aucun intérêt public qui pût favoriser la signification technique étroite qu'on a voulu donner à ces mots. Les avocats prétendent que si je conclus que les mots s'appliquent au «titulaire d'une charge», alors une personne pourrait se plaindre de distinction illicite, par exemple dans la nomination des juges de la Cour provinciale. Je ne vois aucune raison de redouter une telle application, si le cas devait se présenter. Sûrement, les Palais de justice ne sont pas des endroits où la distinction illicite devrait être acceptée alors que le reste de la société albertaine doit être régie par une norme plus élevée. L'administration de la justice doit servir à illustrer l'application de la vérité dans la tribune publique qu'est une salle d'audience. Elle ne devrait pas s'abriter derrière des notions factices et se placer au-dessus de la loi. L'argument s'applique a fortiori aux autres agents de l'administration de la justice, y compris aux

tion of justice? Yet this would be the effect of looking to the narrow meaning of the words in the Act that have been suggested to me.

This Court has recently indicated that it will also accord a broad and liberal meaning to the word "employ", as used in the *Canadian Human Rights Act*. In *Canadian Pacific Ltd. v. Canada (Human Rights Commission)*, [1991] 1 F.C. 571 (C.A.) a cook was dismissed by CP when it was discovered that he was suffering from AIDS. He was actually not "under contract" with CP but worked for a subcontractor, Smith (1960) Limited, who paid his salary and assigned him to cook for a CP railroad gang in Saskatchewan. Chief Justice Iacobucci agreed with the "authorities that gave a broader meaning to 'employ' than that afforded by the technical master-servant relationship". He quoted Chief Justice Laycraft in *Pannu (supra)* and adopted the meaning of "to employ" as "to utilize", concluding that the tribunal was correct in deciding that "CP indirectly refused to continue to employ Mr. Fontaine".

In the light of these authorities, I find that the tribunal was correct in holding that sections 7 and 10 were applicable to Rosin. Although he may not have been an employee in the traditional sense of master and servant, he was in the sense meant to be covered by this legislation. There was a situation of control over him, there was some remuneration and there was clearly some benefit derived by the Armed Forces from his attendance. He was certainly being "utilized" by the Armed Forces.

Rosin was controlled in many ways: he was required to wear a cadet uniform; he had to obey all the rules and follow all the commands he received; he ate what he was fed and slept when he was told to sleep. In short, he was very closely controlled by the Armed Forces in all that he did. This element of control is enshrined in the *National Defence Act*, R.S.C., 1985, c. N-5, which reads, in part:

46. (1) The Minister may authorize the formation of cadet organizations under the control and supervision of the Canadian Forces to consist of persons not less than twelve years of age who have not attained the age of nineteen years.

policiers. Comment peut-on dire que la distinction illicite pourrait être acceptable dans l'administration de la justice? Pourtant, ce serait là l'effet qui en résulterait si on accordait aux mots utilisés dans la Loi la signification étroite qui m'a été proposée.

La présente Cour a récemment indiqué qu'elle accordera également une interprétation large et libérale au mot «emploi» utilisé dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Dans *Canadien Pacifique Ltée c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1991] 1 C.F. 571 (C.A.), un cuisinier avait été congédié par le CP lorsqu'on avait découvert qu'il souffrait du sida. En fait, il n'était pas «lié par contrat» au CP, mais travaillait pour un sous-traitant, Smith (1960) Limited, qui payait son salaire et l'avait affecté à cuisiner pour une équipe de cheminots du CP en Saskatchewan. Le juge en chef Iacobucci s'est dit d'accord avec la «jurisprudence qui a accordé une signification plus large au terme "emploi" que celle qu'offre le rapport technique employeur-employé». Il a cité la décision du juge en chef Laycraft dans l'affaire *Pannu* (précité) et adopté comme signification du verbe «employer» le sens d'«utiliser», pour conclure que le tribunal avait décidé à juste titre que «CP avait indirectement refusé de continuer d'employer M. Fontaine».

À la lumière de cette jurisprudence, je conclus que le tribunal a statué à bon droit que les articles 7 et 10 étaient applicables à Rosin. Même s'il a pu ne pas être un employé au sens traditionnel d'employeur-employé, il était au sens visé par cette législation. Une situation d'autorité existait à son endroit, une certaine rémunération était versée et les Forces armées tiraient manifestement quelque avantage de sa présence. Il était certainement «utilisé» par les Forces armées.

Rosin était placé de diverses façons sous une autorité: il était tenu de porter un uniforme de cadet; il devait obéir à toutes les règles et suivre tous les ordres qu'il recevait; il mangeait ce qu'on lui donnait et se couchait lorsqu'on lui disait de se coucher. Bref, les Forces armées exerçaient une autorité très étroite sur tous ses actes. Cet élément d'autorité est inscrit dans la *Loi sur la défense nationale*, L.R.C. (1985), chap. N-5, qui prévoit en partie comme suit:

46. (1) Le ministre peut autoriser la constitution, sous l'autorité et la surveillance des Forces canadiennes, d'organisations de cadets dont l'âge se situe entre douze et dix-neuf ans.

(2) The cadet organizations referred to in subsection (1) shall be trained for such periods, administered in such manner, provided with materiel and accommodation under such conditions and shall be subject to the *authority and command* of such officers as the Minister may direct. [Italics mine.]

As for remuneration, Rosin may not have been paid a salary as such, but he received \$240 when he was removed from the course, the same amount he would have received had he completed it. This was called an honorarium by the Armed Forces, but it was nevertheless money paid to the cadets at the end of the summer sessions. Children at summer camp do not receive any money at all. On the contrary, they pay to go. In addition, Rosin received room and board, which, although not payment in the usual sense, is certainly something of value that was given to him while he attended the course.

As far as the work done by Rosin is concerned, it may be said that he did not do any productive work, in the traditional sense of the word, and that he was merely being trained and taught. It should be pointed out, however, that in many present-day jobs, employees frequently receive education and training which is considered by their employers to be part of their work or duties. They are usually paid a salary during these education or training periods. One cannot help but note also that, except in time of war or emergency, the work of the regular Armed Forces is in large part that of training, of getting into a state of readiness and of staying prepared so that they may respond swiftly and effectively if called upon. Moreover, these camps for army cadets are not operated for altruistic reasons alone; the Armed Forces expressly set out in their regulations that they wish to recruit from among these cadets future members of the Armed Forces. This is probably what was meant by the tribunal when it discussed "salaries . . . paid by implication" in "recruiting cadets and people who may join the Forces in the future". In other words, there were potential benefits that might be garnered by the Armed Forces from the participation of these cadets in these summer programs.

(2) Le ministre peut fixer les périodes d'instruction des organisations de cadets, la manière dont elles sont administrées, les conditions auxquelles matériels et logement leur sont fournis, et désigner les officiers sous *l'autorité et le commandement* desquels elles sont placées. [Les italiques sont de moi.]

a

Pour ce qui est de la rémunération, Rosin ne recevait peut-être pas un salaire comme tel, mais il a reçu 240 \$ lorsqu'il a été retiré du cours, somme qu'il aurait reçue s'il avait terminé le cours. Les Forces armées appelaient cette somme des honoraires, mais il s'agissait tout de même d'argent versé aux cadets à la fin des sessions d'été. Les enfants qui vont dans des camps d'été ne reçoivent pas d'argent du tout. Au contraire, ils doivent payer pour y aller. De plus, Rosin était logé et nourri, ce qui, bien que ne constituant pas un paiement au sens usuel, constitue certainement une chose d'une certaine valeur qu'on lui donnait pendant qu'il assistait au cours.

d

Pour ce qui est du travail effectué par Rosin, on peut dire qu'il ne faisait aucun travail productif, au sens traditionnel du terme, et qu'il ne recevait simplement qu'une formation et un enseignement. Il convient de noter, cependant, que de nos jours, dans beaucoup d'emplois, les employés reçoivent fréquemment une éducation et une formation qui sont considérés par leurs employeurs comme faisant partie de leur travail ou leurs fonctions. Généralement, ils reçoivent un salaire pendant ces périodes d'éducation ou de formation. On ne peut s'empêcher de noter également que, sauf en cas de guerre ou d'urgence, le travail des Forces armées régulières revient en grande partie à être formées à se mettre en état de préparation et à demeurer prêtes de façon à pouvoir répondre rapidement et efficacement en cas de besoin. Par ailleurs, ces camps de cadets ne sont pas organisés uniquement à des fins altruistes; dans leurs règlements, les Forces armées indiquent expressément qu'elles souhaitent recruter parmi ces cadets les futurs membres des Forces armées. C'est probablement ce que voulait dire le tribunal lorsqu'il a examiné [TRADUCTION] «les salaires . . . versés implicitement» dans le «recrutement des cadets et des gens qui pourraient s'enrôler dans les Forces armées dans l'avenir». En d'autres termes, la participation de ces cadets à ces programmes d'été pouvait éventuellement profiter aux Forces armées.

e

f

g

h

i

j

I have no difficulty, therefore, in concluding, considering all of these matters — control, remuneration and benefit — that the Armed Forces employed Rosin, in the sense meant by the *Canadian Human Rights Act*, during the summer of 1984. There was, consequently, a *prima facie* breach of sections 7 and 10.

3. *Bona Fide Occupational Requirement (BFOR)*

Having decided that the *Canadian Human Rights Act* is applicable and that, *prima facie*, sections 5, 7 and 10 have been breached, it is now necessary to determine whether the tribunal was correct in holding that the discrimination was not justified on the evidence presented at the hearing.

Section 15 of the *Canadian Human Rights Act* reads, in part:

15. It is not a discriminatory practice if

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

(g) in the circumstances described in section 5 or 6, an individual is denied any goods, services, facilities or accommodation or access thereto or occupancy of any commercial premises or residential accommodation or is a victim of any adverse differentiation and there is *bona fide* justification for that denial or differentiation.

It is clear that acts done in apparent violation of section 5 may be justified pursuant to paragraph 15(g) and conduct contrary to sections 7 and 10 may be excused pursuant to paragraph 15(a). The standards set out in these two provisions are very similar. It has recently been made clear by the Supreme Court of Canada that there is no difference between a *bona fide* occupational requirement and a *bona fide* occupational qualification. "they are equivalent and co-extensive terms." (See *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 S.C.R. 489, at page 502 *per* Wilson J.) Similarly, it might be concluded that the two phrases — "*bona fide* occupational requirement" (as in paragraph 15(a)) and "*bona fide* justification" (as in paragraph 15(g)) convey the same meaning, except that the former is applicable to employment situations, whereas the latter is used in other contexts. The choice of these different words used to justify *prima facie* discrimination, therefore, are matters of style rather

Je n'ai par conséquent aucune difficulté à conclure, compte tenu de tous ces facteurs — autorité, rémunération et avantages — que les Forces armées employaient Rosin, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* au cours de l'été 1984. Il y avait donc, à première vue, violation des articles 7 et 10.

3. *Exigences professionnelles justifiées (EPJ)*

Ayant décidé que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est applicable et qu'à première vue, les articles 5, 7 et 10 ont été violés, il est maintenant nécessaire de déterminer si le tribunal avait raison de statuer que la discrimination n'était pas justifiée compte tenu de la preuve présentée à l'audience.

L'article 15 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit en partie ce qui suit:

15. Ne constituent pas des actes discriminatoires:

a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontrent qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées;

g) le fait qu'un fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public, ou de locaux commerciaux ou de logements en prive un individu ou le défavorise lors de leur fourniture pour un motif de distinction illicite, s'il a un motif justifiable de le faire.

Il est clair que les actes accomplis en violation apparente de l'article 5 peuvent être justifiés conformément à l'alinéa 15g) et que les actes contraires aux articles 7 et 10 peuvent être justifiés conformément à l'alinéa 15a). Les normes énoncées dans ces deux dispositions sont très semblables. La Cour suprême du Canada vient de préciser qu'il n'existe pas de différence entre les expressions exigences professionnelles réelles et qualifications professionnelles réelles. «il s'agit de termes équivalents et de même portée.» (Voir le juge Wilson dans *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne)*, [1990] 2 R.C.S. 489, à la page 502.) De la même manière, on pourrait conclure que les deux expressions — «exigences professionnelles justifiées» (alinéa 15a)) et «motif justifiable» (alinéa 15g)) — ont la même signification, sauf que la première expression est applicable aux situations d'emploi, alors que la deuxième est utilisée dans d'autres contextes. Le choix de ces différents termes pour

than of substance. I shall refer henceforth to both of the above phrases as BFOR.

The law of BFOR has been clarified to some extent by the Supreme Court in the recent decision of *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)* (*supra*). Madame Justice Wilson, writing for the majority (4-3) held that, in cases of direct discrimination (which, it was agreed, was the situation in this case), the employer must justify the discriminatory rule as a whole. It is not necessary, as it is in cases of indirect discrimination, to take into account any measures adopted to accommodate any individuals involved. In cases of direct discrimination, the rule stands or falls in its entirety, since it applies to all members of the group equally. In assessing the validity of such a rule, the tribunal must decide whether it was "reasonably necessary" to ensure the efficient performance of the job without endangering the safety of the employee, fellow employees and the public. The onus is on the employer to establish that the rule or standard is a BFOR. It is not enough to rely on assumptions and so-called common sense; to prove the need for the discriminatory rule convincing evidence and, if necessary, expert evidence is required to establish this on the balance of probabilities. Without that requirement, the protection afforded by human rights legislation would be hollow indeed. Hence, it is necessary, in order to justify *prima facie* direct discrimination, to demonstrate that it was done in good faith and that it was "reasonably necessary" to do so, which is both a subjective and an objective test. (See *Central Alberta Dairy Pool, supra*; *Ontario Human Rights Commission et al. v. Borough of Etobicoke*, [1982] 1 S.C.R. 202, per McIntyre J. See also *The Effects of the Bhinder Decision on the Canadian Human Rights Commission: A Special Report to Parliament* (1986).)

The tribunal's decision concerning the evidence of BFOR is attacked on at least three grounds. The first is that it ignored the evidence of the

justifier une discrimination à première vue ne constitue donc qu'une question de forme plutôt qu'une question de fond. Je mentionnerai par conséquent les deux expressions sous le sigle d'EPJ.

^a En matière d'EPJ, le droit a été précisé dans une certaine mesure par la Cour suprême dans la récente décision qu'elle a rendue dans *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne)* (précité). Au nom de la majorité (4-3), madame le juge Wilson a statué que, lorsqu'une règle crée une discrimination directe (ce qui était, d'un commun accord, le cas en l'espèce), l'employeur doit justifier la règle discriminatoire dans sa totalité. Il n'est pas nécessaire, comme c'est le cas en matière de discrimination indirecte, de tenir compte des mesures d'accommodement adoptées à l'égard des personnes en cause. En cas de discrimination directe, la règle demeure ou tombe en entier, puisqu'elle s'applique également à tous les membres du groupe. Pour décider de la validité d'une telle règle, le tribunal doit décider si elle était «raisonnablement nécessaire» pour assurer l'exécution efficace du travail sans mettre en danger l'employé, ses compagnons de travail et le public. Il incombe à l'employeur d'établir que la règle ou la norme est une EPJ. Il ne suffit pas de s'appuyer sur des présomptions et sur le soi-disant bon sens; pour établir la nécessité de la règle discriminatoire, une preuve convaincante et, si nécessaire, une preuve d'expert est nécessaire pour l'établir suivant la prépondérance des probabilités. Sans cette exigence, la protection offerte par les lois en matière de droits de la personne serait effectivement vide de sens. Par conséquent, il est nécessaire, pour justifier une discrimination directe à première vue, de démontrer qu'elle a été faite de bonne foi et qu'il était «raisonnablement nécessaire» de le faire, ce qui constitue à la fois un critère subjectif et objectif. (Voir *Central Alberta Dairy Pool*, précité; le juge McIntyre dans *Commission ontarienne des droits de la personne et autres c. Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202; voir également *Les effets de la décision Bhinder sur la Commission canadienne des droits de la personne: rapport spécial au Parlement* (1986).)

^j La décision du tribunal concernant la preuve de l'EPJ, est attaquée sur au moins trois moyens. En premier lieu, on prétend que le tribunal a ignoré la

Forces' experts to the effect that one-eyed parachutists posed an increased risk to themselves and others. If the evidence was ignored totally, it was urged that this would be an error of law, leading to an order setting aside the decision. If, however, the evidence was not totally ignored, but was weighed along with the other evidence and found unpersuasive, it would be within the discretion of the tribunal to reject it. There was evidence of an ophthalmologist, Dr. (Capt.) L. T. Green, who, although not a parachutist, indicated that one-eyed people have a restricted field of vision and their depth perception is affected, which, in his view, might increase the risk of an accident. However, the tribunal felt that the witness' testimony about the risk was not necessarily his own view but was "something advised by someone and which he accepted in good faith." The applicant also called two expert parachutists, Lt. Col. D. Bondurant and Capt. Vida, who described the risk posed by one-eyed parachutists, but no statistical data was offered establishing that monocular parachutists were more prone to accidents than other parachutists. The tribunal noted that these so-called experts had no training in risk management, indicating it was not impressed with their evidence. The tribunal, therefore, did not accept this evidence on the ground that it was "impressionistic", using the language of the *Eto-bicoke* case. The tribunal also had before it the conflicting evidence of Lt. Col. (ret.) A. Bellavance, who testified for Rosin. He agreed that the more a parachutist can see, the better it is. However, he also indicated that one-eyed people can do parachuting and that other countries did not bar one-eyed parachutists from their armed forces. The tribunal also considered an article about monocular vision which was ambiguous about the risks involved in various activities. The tribunal, perhaps somewhat careless in its use of language, concluded that there was "no evidence" as to the BFOR. On a careful reading of the reasons, however, it can be seen that this wording was meant to convey not that there was "no evidence" but that the evidence of the applicant was not convincing for the tribunal — something it was entitled to conclude. In short, on all the evidence before the tribunal, it was not satisfied by the applicant that an increased risk justifying the BFOR had been proven. This Court

preuve présentée par les experts des Forces armées, selon laquelle les parachutistes borgnes présentaient un risque accru pour eux-mêmes et pour autrui. Si cette preuve était entièrement écartée, on a prétendu que cela équivaldrait à une erreur de droit, donnant lieu à une ordonnance infirmant la décision. En revanche, si la preuve n'était pas totalement écartée, mais qu'elle avait été examinée avec les autres éléments de preuve et qu'on l'avait trouvée peu convaincante, le tribunal aurait le pouvoir discrétionnaire de la rejeter. Le Dr (capitaine) L. T. Green, ophtalmologiste, a témoigné, sans être lui-même parachutiste, que les borgnes avaient un champ de vision restreint et que leur perception était affectée, ce qui, à son avis, pouvait accroître le risque d'accident. Le tribunal a cependant estimé que ce témoignage portant sur la question du risque n'était pas nécessairement son point de vue, mais constituait [TRADUCTION] «une chose avancée par quelqu'un et qu'il acceptait de bonne foi». Le requérant a également fait témoigner deux experts en parachutisme, le Lt. col. D. Bondurant et le cap. Vida, qui ont décrit le risque que posaient les parachutistes borgnes, mais aucune donnée statistique n'a été présentée pour établir que les parachutistes borgnes étaient plus portés que d'autres à faire des accidents. Le tribunal a noté que ces soi-disant experts n'avaient aucune formation en gestion des risques, soulignant qu'il n'était pas impressionné par leur témoignage. Il n'a donc pas accepté cette preuve pour le motif qu'elle était «impressionniste», empruntant alors le terme utilisé dans l'arrêt *Eto-bicoke*. Le tribunal était également saisi de la preuve contradictoire du Lt. col. (retraité) A. Bellavance, qui a témoigné pour le compte de Rosin. Il a convenu que plus un parachutiste peut voir, mieux c'est. Néanmoins, il a également indiqué que des personnes borgnes peuvent se livrer au parachutisme et que d'autres pays n'interdisaient pas aux parachutistes borgnes de s'enrôler dans leurs forces armées. Le tribunal a également examiné un article sur l'éborgnement dont les conclusions relatives aux risques qu'elle présentait dans différentes activités étaient ambiguës. Le tribunal, peut-être avec une certaine négligence linguistique, a conclu qu'il n'y avait «aucune preuve» quant à l'EPJ. Cependant, en lisant soigneusement les motifs, on peut voir que cette formulation était destinée à indiquer non pas qu'il n'y avait «aucune preuve», mais que la preuve présentée par le requé-

cannot interfere with such a conclusion when it is based on evidence, which it was.

A second complaint of the applicant is, that if any degree of risk is proven, however small, a BFOR is established. I have already indicated that the tribunal was not satisfied by the evidence that there was any increased risk. Hence, it is not necessary to deal with this issue. If it were, one would have to take into account the *Central Alberta Dairy Pool* case, where Madame Justice Wilson indicated that the *Bhinder* case may have been incorrectly decided on the basis that the increased risk there was only marginal, and, hence, may not have been sufficient to support the BFOR defence. (See also to the same effect as *Bhinder*, *Canadian Pacific Ltd. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1988] 1 F.C. 209 (C.A.).)

The third criticism of the decision is that it took into account certain of Rosin's individual characteristics in determining whether a BFOR had been established. It is true that, in cases of direct discrimination, the characteristics of any particular individual are not relevant. Either the provision applies to all persons in the group or to none of the individuals in it. The question in this direct discrimination case is not whether the individual in question can do the job, but whether a monocular parachutist can do the job. While the tribunal certainly mentioned the attributes of Mr. Rosin, and took comfort in them, it did not rely on them in holding that the standard was not a BFOR. A close reading of the reasons indicates that the tribunal would have found that the regulation was an improper generalization in any event. After all, people wearing glasses were allowed to enter the course, even though it was shown that some of them removed their glasses when jumping. Others were said to close their eyes when they jumped. Further, even if the rule excluding monocular people were considered valid in the abstract, it did not hold true for one-eyed persons with the charac-

rant n'avait pas convaincu le tribunal — conclusion qu'elle était en droit de tirer. Bref, le tribunal n'était pas convaincu, compte tenu de toute la preuve que lui avait présentée le requérant, que la preuve de risque accru justifiant l'EPJ avait été faite. La présente Cour ne peut intervenir dans une telle conclusion fondée comme elle l'était sur la preuve.

La deuxième plainte du requérant est que, si quelque degré de risque est prouvé, quelque minime soit-il, une EPJ est établie. J'ai déjà indiqué que la preuve n'avait pas convaincu le tribunal de l'existence d'un risque accru. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'aborder cette question. Le cas échéant, il faudrait tenir compte de l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool*, dans lequel le juge Wilson a indiqué que l'arrêt *Bhinder* était peut-être mal fondé pour le motif que le risque accru dans les circonstances n'était que très léger et, ainsi, n'aurait pas pu fonder la défense d'EPJ. (Voir également dans le même sens que l'arrêt *Bhinder*, *Canadien Pacifique Ltée c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1988] 1 C.F. 209 (C.A.).)

La troisième critique formulée à l'endroit de la décision est qu'elle avait pris en considération certaines caractéristiques personnelles de Rosin en déterminant si une EPJ avait été établie. Il est vrai que dans les cas de discrimination directe, les caractéristiques d'une personne en particulier ne sont pas pertinentes. La disposition doit s'appliquer soit à toutes les personnes faisant partie du groupe, soit à aucune d'elles. La question en matière de discrimination directe n'est pas de savoir si la personne en cause peut faire le travail, mais de savoir si un parachutiste borgne peut le faire. Bien que le tribunal ait certainement mentionné les attributs de M. Rosin et qu'il s'en soit inspiré, il ne s'est pas fondé sur ces attributs pour statuer que la norme ne constituait pas une EPJ. Une lecture minutieuse des motifs révèle que le tribunal aurait conclu que le règlement était de toute façon une généralisation illicite. Après tout, les personnes qui portaient des lunettes étaient admises au cours, même s'il avait été établi que certaines d'entre elles retiraient leurs lunettes lorsqu'elles sautaient. D'autres, disait-on, se fermaient les yeux lorsqu'elles sautaient. De plus, même si

teristics, vision and adaptability of people like Rosin, rather than Rosin himself.

The tribunal had sufficient evidence before it to come to the factual conclusions it did and to make the finding it did on the BFOR issue. Hence, it is not open to this Court to interfere.

4. Remedies

Among the remedies provisions of the *Canadian Human Rights Act*, are subsections 53(2), 53(3) and section 54 which read:

53. ...

(2) If, at the conclusion of its inquiry, a Tribunal finds that the complaint to which the inquiry relates is substantiated, it may, subject to subsection (4) and section 54, make an order against the person found to be engaging or to have engaged in the discriminatory practice and include in that order any of the following terms that it considers appropriate:

(a) that the person cease the discriminatory practice and, in order to prevent the same or a similar practice from occurring in the future, take measures, including

(i) adoption of a special program, plan or arrangement referred to in subsection 16(1) or

(ii) the making of an application for approval and the implementing of a plan pursuant to section 17,

in consultation with the Commission on the general purposes of those measures;

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

(d) that the 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 for 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

dans l'abstrait, on considèrerait valide la règle excluant les personnes borgnes, elle n'était pas vraie dans le cas des borgnes jouissant des caractéristiques, de la vision et de la faculté d'adaptation de gens comme Rosin, plutôt que dans celui de Rosin lui-même.

Le tribunal était saisi d'une preuve suffisante pour tirer comme il a fait ses conclusions sur les faits et pour tirer comme il a fait sa conclusion sur la question de l'EPJ. Par conséquent, il n'est pas loisible à la présente Cour d'intervenir.

4. Redressements

Parmi les dispositions réparatrices de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, on compte les paragraphes 53(2) et 53(3), ainsi que l'article 54, dont voici le texte:

53. ...

(2) À l'issue de son enquête, le tribunal qui juge la plainte fondée peut, sous réserve du paragraphe (4) et de l'article 54, ordonner, selon les circonstances, à la personne trouvée coupable d'un acte discriminatoire:

a) de mettre fin à l'acte et de prendre, en consultation avec la Commission relativement à leurs objectifs généraux, des mesures destinées à prévenir des actes semblables, notamment:

(i) d'adopter un programme, plan ou arrangement visé au paragraphe 16(1),

(ii) de présenter une demande d'approbation et de mettre en œuvre un programme prévu à l'article 17;

b) d'accorder à la victime, dès que les circonstances le permettent, 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;

d) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction qu'il juge indiquée, des frais supplémentaires occasionnés par le recours 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 peut ordonner à l'auteur d'un acte discriminatoire de payer à la victime une indemnité maximale de cinq mille dollars, s'il en vient à la conclusion, selon le cas:

a) que l'acte a été délibéré ou inconsideré;

(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.

54. (1) Where a Tribunal finds that a complaint related to a discriminatory practice described in section 13 is substantiated, it may make only an order referred to in paragraph 53(2)(a).

(2) No order under subsection 53(2) may contain a term

(a) requiring the removal of an individual from a position if that individual accepted employment in that position in good faith; or

(b) requiring the expulsion of an occupant from any premises or accommodation, if that occupant obtained such premises or accommodation in good faith.

The tribunal made an order granting four remedies, as follows [at page D/6257]:

1. The complainant be placed in a program which is similar to that which he had taken, preferably the cadet course, at the next available time, or a similar course which would be suitable to him and the respondent, and he is to be given the opportunity to take either the full course or the partial course, and we further order that any rules which would restrict a person merely by having monocular vision be rewritten so as to eliminate the situation from reoccurring, and in particular the visual, geographical and occupational rules that would prevent a person with one eye from taking a parachute course be modified or suspended forthwith.

2. Although the complainant has not specifically indicated that he wishes any compensation, the Tribunal awards the complainant for loss and hurt feelings pursuant to s. 53(3)(b) the amount of \$1,500.

3. There will be a calculation of interest under the *Interest Act* which interest will be calculated from a date thirty days from the date of this judgment.

4. It is also ordered that all expenses relating to transportation, food, uniform and other requirements will be paid for by the respondent, as well as the fact that the Tribunal orders that the respondent is not to, in its manner of placing the complainant in the parachutist course, delete in any way, shape or form the number of persons who would ordinarily come from the geographical area from where the complainant came, nor from any other area and the complainant is to be given a fair and reasonable opportunity to meet all tests and not receive any further discrimination.

The applicant challenges two of them. First, it is contended that there was no jurisdiction to make the order allowing interest as was done under number 3. I do not accept this submission. While there is no specific provision expressly granting human rights tribunals the power to give interest,

b) que la victime en a souffert un préjudice moral.

a

54. (1) Le tribunal qui juge fondée une plainte tombant sous le coup de l'article 13 ne peut rendre que l'ordonnance prévue à l'alinéa 53(2)a).

(2) L'ordonnance prévue au paragraphe 53(2) ne peut exiger:

a) le retrait d'un employé d'un poste qu'il a accepté de bonne foi;

b) l'expulsion de l'occupant de bonne foi de locaux, moyens d'hébergement ou logements.

c

Le tribunal a rendu une ordonnance accordant les quatre redressements suivants [à la page D/6257]:

d

1. Le plaignant sera inscrit dès que l'occasion se présentera à un programme comme celui qu'il suivait, de préférence le cours de cadet, ou à un cours semblables à sa convenance et à celle des mises-en-cause; il devra être autorisé à suivre le cours au complet ou en partie. Nous ordonnons aussi que tout règlement ayant pour effet de rejeter un candidat simplement parce qu'il ne voit que d'un oeil soit modifié de manière à éviter que pareille situation ne se produise; en particulier, les mises-en-cause devront immédiatement modifier tout règlement sur la vision ou sur les critères géographiques et professionnels qui empêcherait une personne borgne de suivre un cours de parachutisme, ou en suspendre l'application.

e

2. Bien que le plaignant n'ait pas demandé expressément une indemnisation, le Tribunal lui accorde un montant de 1 500 \$, conformément aux dispositions de l'al. 53(3)b), pour pertes et préjudice moral.

f

3. Le plaignant recevra aussi des intérêts calculés conformément aux dispositions de la *Loi sur l'intérêt*, à partir du trentième jour suivant la date du présent jugement.

g

4. Nous ordonnons également aux mise-en cause de défrayer le plaignant de toutes les dépenses qu'il a engagées, notamment pour ses transports, ses repas et ses uniformes. En outre, en faisant une place au plaignant dans le cours de parachutisme, les mises-en-cause ne devront modifier d'aucune façon le nombre de personnes qui pourraient s'inscrire à ce cours, qu'elles viennent ou non de la même région géographique que le plaignant; elles devront aussi faire des efforts justes et raisonnables pour permettre au plaignant de réussir toutes les épreuves auxquelles il sera soumis et pour ne plus exercer de discrimination contre lui.

h

i

Le requérant conteste deux de ces redressements. D'abord, on prétend que le tribunal n'avait pas compétence pour rendre une ordonnance accordant l'intérêt, comme il l'a fait au point 3. Je n'accepte pas cette prétention. Bien qu'il n'existe pas de disposition conférant expressément aux tri-

j

it is included in the power granted to "order the person to pay such compensation to the victim, not exceeding five thousand dollars, as the Tribunal may determine." (see subsection 53(3)). Such awards for interest have been ordered frequently by human rights tribunals. (See, for example, *Canadian Armed Forces v. Morgan*, Sept. 14, 1990 (C.H.R.T.); *Boucher v. Canada (Correctional Service)* (1988), 9 C.H.R.R. D/4910; *Chapdelaine v. Air Canada* (1987), 9 C.H.R.R. D/4449; *Hinds v. Canada (Employment and Immigration Commission)* (1988), 10 C.H.R.R. D/5683.) Specifically, interest has been allowed on awards for hurt feelings and loss of self-respect. (See, for example, *Kearns v. P. Dickson Trucking Ltd.* (1988), 10 C.H.R.R. D/5700; *Fontaine v. Canadian Pacific Ltd.* (1989), 11 C.H.R.R. D/288.)

Courts, including this Court, have held that interest may be awarded in other similar contexts, under the concept of "compensation", for to deny it would be to fail to make the claimant whole, especially in these days of high interest rates. (See *Minister of Highways for British Columbia v. Richland Estates Ltd.* (1973), 4 L.C.R. 85 (B.C.C.A.) (expropriation case); *Re Westcoast Transmission Co. Ltd. and Majestic Wiley Contractors Ltd.* (1982), 139 D.L.R. (3d) 97 (B.C.C.A.), (commercial arbitrator); *Canadian Broadcasting Corp. v. C.U.P.E.*, [1987] 3 F.C. 515 (C.A.), *per MacGuigan J.A.*, (*Canada Labour Code*.)

Therefore, there is no reason to interfere with this remedy, which is available to human rights tribunals pursuant to the wording of the statute as interpreted in the jurisprudence.

Whereas no complaint is made in relation to most of paragraph 4, the applicant also argues that part of paragraph 4 was beyond the jurisdiction of the tribunal when it ordered the respondent [at page D/6257]:

... not to, in its manner of placing the complainant in the parachutist course, delete in any way, shape or form, the number of persons who would ordinarily come from the geographical area from where the complainant came, nor from any other area ...

bunaux des droits de la personne le pouvoir d'accorder de l'intérêt, ce pouvoir est inclus dans le pouvoir d'ordonner à l'auteur de l'acte discriminatoire de payer à la victime une indemnité maximale de cinq mille dollars» (voir le paragraphe 53(3)). Les tribunaux des droits de la personne ont fréquemment accordé des intérêts. (Voir, par exemple, *Canadian Armed Forces c. Morgan*, 14 septembre 1990 (T.C.D.P.); *Boucher v. Canada (Correctional Service)* (1988), 9 C.H.R.R. D/4910; *Chapdelaine v. Air Canada* (1987), 9 C.H.R.R. D/4449; *Hinds v. Canada (Employment and Immigration Commission)* (1988), 10 C.H.R.R. D/5683.) L'intérêt a été expressément accordé dans le cas de la peine éprouvée et de la perte du respect de soi. (Voir, par exemple, *Kearns v. P. Dickson Trucking Ltd.* (1988), 10 C.H.R.R. D/5700; *Fontaine c. Canadien Pacifique Ltée* (1989), 11 C.H.R.R. D/288.)

Les tribunaux, y compris la présente Cour, ont statué que l'intérêt peut être accordé dans d'autres contextes semblables, sous la rubrique «indemnité», car le refuser reviendrait à ne pas indemniser complètement l'auteur de la demande, surtout dans la période actuelle de taux d'intérêt élevés. (Voir *Minister of Highways for British Columbia v. Richland Estates Ltd.* (1973), 4 L.C.R. 85 (C.A.C.-B.) (cas d'expropriation); *Re Westcoast Transmission Co. Ltd. and Majestic Wiley Contractors Ltd.* (1982), 139 D.L.R. (3d) 97 (C.A.C.-B.) (arbitre commercial); le juge MacGuigan, J.C.A. dans *Société Radio-canada c. S.C.F.P.*, [1987] 3 C.F. 515 (C.A.), (*Code canadien du travail*.)

En conséquence, il n'est pas justifié d'intervenir dans ce redressement, que les tribunaux des droits de la personne peuvent accorder conformément au libellé de la loi tel qu'il a été interprété dans la jurisprudence.

Bien que le requérant ne conteste pas la plus grande partie du paragraphe 4, il soutient qu'une partie de ce paragraphe outrepassé la compétence du tribunal, lorsque ce dernier a ordonné à l'intimé [à la page D/6257]:

... ne devront modifier d'aucune façon le nombre de personnes qui pourraient s'inscrire à ce cours, qu'elles viennent ou non de la même région géographique que le plaignant ...

I am not persuaded that this aspect of the order was beyond the jurisdiction of the tribunal. It is sensible to cover this matter so as to ensure that no one is displaced as a result of the order of the tribunal. If this were not so ordered, there might follow an inadvertent violation of paragraph 54(2)(a) in that someone accepted for the course next year might be removed from a position accepted in good faith, something which is prohibited by the Act.

I am of the view that the order of the tribunal should be affirmed and the application dismissed.

HEALD J.A.: I concur.

STONE J.A.: I agree.

Je ne suis pas persuadé que cet aspect de l'ordonnance outrepassait la compétence du tribunal. Il est tout à fait juste d'aborder cette question de manière à assurer que nul ne sera lésé par suite de l'ordonnance du tribunal. L'absence d'une telle ordonnance pourrait donner lieu à la violation par inadvertance de l'alinéa 54(2)a), par exemple une personne admise au cours de l'année prochaine pourrait être retirée d'un poste accepté de bonne foi, ce que la Loi interdit.

Je suis d'avis que l'ordonnance du tribunal devrait être confirmée et que la requête devrait être rejetée.

^c LE JUGE HEALD, J.C.A.: Je souscris.

LE JUGE STONE, J.C.A.: Je souscris.