

	T-158-93		T-158-93
Mary Pitawanakwat (<i>Applicant</i>)		Mary Pitawanakwat (<i>requérante</i>)	
v.		c.	
Attorney General of Canada, Department of Secretary of State and Canadian Human Rights Commission (<i>Respondents</i>)	^a	Procureur général du Canada, Secrétariat d'État et Commission canadienne des droits de la personne (<i>intimés</i>)	
and		b et	
Minority Advocacy and Rights Council and The Native Women's Association of Canada (<i>Interveners</i>)		Conseil de revendication des droits des minorités et Native Women's Association of Canada (<i>intervenants</i>)	
	T-162-93	^c	T-162-93
Canadian Human Rights Commission (<i>Applicant</i>)		Commission canadienne des droits de la personne (<i>requérante</i>)	
v.		d c.	
Department of the Secretary of State and Mary Pitawanakwat (<i>Respondents</i>)		Secrétariat d'État et Mary Pitawanakwat (<i>intimés</i>)	
and		e et	
Minority Advocacy and Rights Council and The Native Women's Association of Canada (<i>Interveners</i>)		Conseil de revendication des droits des minorités et Native Women's Association of Canada (<i>intervenants</i>)	
		^f	
INDEXED AS: PITAWANAKWAT v. CANADA (ATTORNEY GENERAL) (T.D.)		RÉPERTORIÉ: PITAWANAKWAT c. CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL) (1^{re} INST.)	
Trial Division, Gibson J.—Ottawa, March 9, 10 and April 20, 1994.		^g Section de première instance, juge Gibson—Ottawa, 9 et 10 mars, 20 avril 1994.	
<i>Human rights — Applications for judicial review of Human Rights Tribunal's decision — Indian woman employed by Secretary of State fired after unsatisfactory performance appraisals — Tribunal finding prima facie case of discrimination based on race under Canadian Human Rights Act, s. 14(1)(c) — While not every explicit finding of harassment on prohibited ground of discrimination in matters related to employment will necessarily imply breach of s. 7, on facts herein and on reading of Tribunal's decision Tribunal implicitly finding Department engaged in discriminatory practice, within s. 7 — Tribunal erred in ordering reinstatement outside Saskatchewan — That "recipe for disaster" to order reinstatement to former place of work Department's problem, neither Tribunal's nor Court's concern — Tribunal erred in law in denying award for hurt feelings based on complainant's conduct as effectively condoning discrimination based on prohibited ground.</i>	^h	<i>Droits de la personne — Demandes de contrôle judiciaire de la décision du tribunal des droits de la personne — Une femme autochtone travaillant pour le Secrétariat d'État a été renvoyée après avoir fait l'objet d'évaluations du rendement insatisfaisantes — Le Tribunal a conclu à l'existence d'une preuve prima facie de discrimination fondée sur la race au sens de l'art. 14(1)c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne — Chaque fois que l'on conclut expressément qu'il y a eu harcèlement pour un motif de distinction illicite en matière d'emploi, il n'y a pas nécessairement violation de l'art. 7, mais étant donné les faits de l'espèce et à la lecture de l'ensemble de la décision du Tribunal, il ressort que le Tribunal a conclu implicitement que le Ministère a commis un acte discriminatoire au sens de l'art. 7 — Le Tribunal a commis une erreur en ordonnant la réintégration à l'extérieur de la Saskatchewan — La solution qui «mènerait tout droit à un désastre» consistant à ordonner la réintégration au lieu de travail antérieur est le problème du Ministère, ce n'est pas une préoccupation du Tri-</i>	ⁱ
			^j

Damages — Limiting principles — Human Rights Tribunal finding discrimination under Canadian Human Rights Act — Limiting compensation to 24 months' lost wages less employment income, bursaries received during period — Goal of compensation under human rights legislation same as in tort law: to make victim whole — Common sense requiring some limits on liability from consequences of act — Double recovery violating principles plaintiff should not recover unless loss demonstrated, and only to extent of loss — Retention of bursary monies and recovery of lost wages double benefit — Bursary monies properly deducted provided not recoverable by payer where recipient receiving wage award.

These were applications for judicial review of a decision of a Canadian Human Rights Tribunal. Mary Pitawanakwat is an Ojibway woman. She was employed by the Department of the Secretary of State at Regina, Saskatchewan from 1979 until 1986 when she was dismissed. She had received several unsatisfactory job performance appraisals and relations with her supervisors had deteriorated. The Tribunal found that she had been monitored differently than other employees, and that the differential treatment may have been, at least in part, racially motivated. It found that racial slurs, jokes and stereotyping did occur in the workplace during her tenure. It further found that discrimination was one of that factors that influenced the respondent in its dealings with the complainant, which conduct resulted in her eventual dismissal.

The Tribunal expressed concern over the Department's lack of interest, understanding or inclination to respond to repeated indicators about the possible existence of discrimination within its own office, characterizing the lack of response as gross negligence. A *prima facie* case for discrimination was found to have been established under *Canadian Human Rights Act*, paragraph 14(1)(c), which provides that it is a discriminatory practice in matters related to employment to harass an individual on a prohibited ground of discrimination. It was argued that this finding necessarily implied that the Department had also engaged in a discriminatory practice by refusing to continue to employ Pitawanakwat and by discriminating adversely against her in the course of employment on the same ground of discrimination (race), within section 7. That section provides that it is a discriminatory practice to refuse to continue to employ any individual or in the course of employment to differentiate adversely in relation to an employee on a prohibited ground of discrimination.

bunai ni de la cour — Le Tribunal a commis une erreur de droit en refusant d'accorder une indemnité pour préjudice moral en raison de la conduite de la plaignante, cela équivaut en fait à tolérer la discrimination pour un motif de distinction illicite.

a

Dommages-intérêts — Facteurs limitatifs — Le Tribunal des droits de la personne a conclu à la discrimination en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne — Il a limité l'indemnité à la perte de salaire durant 24 mois moins les revenus d'emploi et les bourses reçues — Le principe de l'indemnisation en matière de droits de la personne et en matière de responsabilité délictuelle est le même: remettre la victime dans la position où elle était — Le sens commun exige d'établir des limites à la responsabilité quant aux conséquences de son acte — La double indemnisation viole les principes voulant que le plaignant ne soit indemnisé que s'il peut établir l'existence d'une perte, et seulement dans la mesure de cette perte — Le fait de garder les bourses et de toucher en même temps une indemnité pour ses pertes de salaire équivaut à une double indemnisation — Les bourses sont valablement déduites si elles ne sont pas remboursables à l'organisme qui les a versées

b

c

d

Il s'agit de demandes de contrôle judiciaire de la décision rendue par un tribunal canadien des droits de la personne. Mary Pitawanakwat est une Autochtone ojibway. Elle a travaillé au Secrétariat d'État à Regina (Saskatchewan) de 1979 jusqu'à son congédiement en 1986. Elle avait fait l'objet de plusieurs évaluations du rendement insatisfaisantes, et ses relations avec ses surveillants s'étaient détériorées. Le Tribunal a conclu qu'elle avait été surveillée d'une façon différente comparativement aux autres employés, et que ce traitement différent peut avoir été fondé, du moins en partie, sur des motifs liés à la race. Le Tribunal a conclu que des insinuations, blagues et clichés à caractère racial ont été formulés au bureau pendant ses fonctions. Selon le Tribunal, la discrimination est l'un des facteurs qui a influencé l'intimé dans ses agissements à l'endroit de la plaignante et qui a finalement entraîné le renvoi de celle-ci.

e

f

g

Le Tribunal a été préoccupé par le manque d'intérêt ou de compréhension dont l'intimé a fait montre à l'égard d'indices répétés de la discrimination pouvant exister dans son propre bureau et a qualifié son attitude d'incurie flagrante. Une preuve *prima facie* de discrimination a été faite au sens de l'alinéa 14(1)c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, lequel prévoit que le fait de harceler un individu en matière d'emploi constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite. On a fait valoir que cette conclusion signifie nécessairement que le Ministère a également commis un acte discriminatoire en refusant de continuer à employer Pitawanakwat et en la défavorisant en cours d'emploi pour le même motif de discrimination illicite (la race), au sens de l'article 7. Selon cet article, constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de refuser de continuer d'employer un individu ou de le défavoriser en cours d'emploi.

h

i

j

The Tribunal ordered reinstatement of Pitawanakwat in equivalent employment outside Saskatchewan, stating that it would be a "recipe for disaster" to reinstate her to her former position given the bitterness between the parties. It also awarded an amount equivalent to lost wages from the time of her dismissal for a twenty-four month period, but deducted any employment income and bursaries received during that period. No award was provided for hurt feelings "in light of the part played by the Complainant in the misfortunes suffered by her". The issues were whether harassment on the basis of race constituted discrimination based on race; whether the Tribunal erred in law in capping the damage award at 24 months, in failing to order reinstatement at the complainant's former place of work, in deducting bursary monies from the damage award and in failing to order a remedy for hurt feelings.

Held, the application should be allowed and the matter referred back to the Tribunal for redetermination in accordance with these reasons.

Not every explicit finding of harassment of an individual on a prohibited ground of discrimination in matters related to employment will necessarily imply a breach of section 7, but on the facts herein and on a reading of the Tribunal's decision as a whole, the Tribunal implicitly found that the Department had engaged in a discriminatory practice, within *Canadian Human Rights Act*, section 7 by refusing to continue to employ Pitawanakwat and by differentiating adversely against her in the course of employment on a prohibited ground of discrimination.

The Tribunal erred in law in failing to give any explanation for its determination that twenty-four months was an appropriate point at which to cap compensation in relation to lost wages. The principles enunciated by Marceau J.A. in *Canada (Attorney General) v. Morgan* applied. He stated that the goal in respect of compensation under human rights legislation is the same as in the law of torts: to make the victim whole for the damages caused by the act that is the source of liability. Common sense required that some limits be placed upon liability for the consequences flowing from an act. The Tribunal must redetermine this matter in accordance with the principles enunciated in *Morgan*.

The Tribunal erred as well in not ordering the reinstatement of Pitawanakwat to the office from which she had been removed. Paragraph 53(2)(b) permits the Tribunal to order the person found to have engaged in the discriminatory practice to make available to the victim, on the first reasonable occasion, such rights, opportunities or privileges as were denied the victim as a result of the practice. Limiting the order of reinstatement to offices outside Saskatchewan enfeebled the rights conferred by the Act on one who had been discriminated against by removal from employment on a prohibited ground of dis-

Le Tribunal a ordonné la réintégration de Pitawanakwat dans un poste équivalent à l'extérieur de la Saskatchewan en rappelant que la réintégration à son ancien poste n'a pas été ordonnée parce que «pareille décision mènerait tout droit à un désastre», vu la trop grande animosité entre les parties. Il a en outre accordé une indemnité équivalente au salaire et aux avantages qu'elle avait perdus pendant la période de vingt-quatre mois qui a suivi son congédiement, mais il a déduit les revenus d'emploi qu'elle avait touchés ainsi que les bourses qu'elle avait obtenues pendant cette même période. Aucune indemnité n'a été accordée pour le préjudice moral «compte tenu de la responsabilité de la plaignante à l'égard du triste sort qu'elle a subi». Les questions en litige étaient les suivantes: le harcèlement fondé sur la race constitue-t-il de la discrimination raciale? Le Tribunal a-t-il commis une erreur de droit en limitant l'indemnité accordée à une somme représentant vingt-quatre mois de salaire, en n'ordonnant pas la réintégration de la plaignante dans son lieu de travail antérieur, en déduisant les bourses d'études de l'indemnité qui a été accordée à titre de dommages-intérêts et en n'accordant pas d'indemnité pour préjudice moral?

Jugement: la demande est accueillie et l'affaire est renvoyée devant le Tribunal pour jugement conformément à ces motifs.

Chaque fois que l'on conclut expressément qu'il y a eu harcèlement à l'endroit d'un individu pour un motif de distinction illicite en matière d'emploi, il n'y a pas nécessairement violation de l'article 7. Toutefois, étant donné les faits de l'espèce et après avoir lu l'ensemble de la décision du Tribunal, il faut conclure que le Tribunal a implicitement jugé que le Ministère a commis un acte discriminatoire au sens de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en refusant de continuer à employer Pitawanakwat et en la défavorisant en cours d'emploi pour un motif de distinction illicite.

Le Tribunal a commis une erreur de droit en n'expliquant pas pourquoi il avait conclu que l'indemnité devait être limitée à une somme représentant vingt-quatre mois de salaire. Les principes établis par le juge Marceau, J.C.A., dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Morgan* s'appliquent. Il dit que le principe qui est applicable à l'indemnisation en matière de droits de la personne et en matière de responsabilité délictuelle est le même, c'est-à-dire que la partie doit être remise dans la position où elle aurait été si le tort ne s'était pas produit. Le sens commun veut qu'il y ait une limite à la responsabilité de l'auteur du préjudice quant aux conséquences de son acte. L'affaire doit être renvoyée au Tribunal pour jugement conformément aux principes établis dans l'arrêt *Morgan*.

Le Tribunal a commis une erreur de droit en n'ordonnant pas la réintégration de Pitawanakwat au bureau duquel elle a été retirée. En vertu de l'alinéa 53(2)(b) le Tribunal peut ordonner à la personne trouvée coupable d'un acte discriminatoire d'accorder à la victime, dès que les circonstances le permettent, les droits, chances ou avantages dont l'acte l'a privée. Le fait de limiter l'ordonnance à la réintégration dans des bureaux situés à l'extérieur de la Saskatchewan diminue l'effet des droits garantis par la Loi pour la personne qui a fait l'objet de la discrimination parce qu'elle a été retirée d'un poste pour un

crimination. The "recipe for disaster" was an issue to be dealt with by the Department that refused to continue to employ her on a prohibited ground of discrimination. It was not a justification for failing to grant the full remedy of reinstatement, where it has been acknowledged that reinstatement would be appropriate. Neither should subsection 54(2), which precludes orders containing a term requiring the removal of an individual from a position, be of concern to the Tribunal or the Court.

The Tribunal did not err in determining that bursary monies received when Pitawanakwat enrolled on a full-time basis in a post-secondary educational institution following removal from her employment and her voluntary termination of subsequent employment should be deducted from the award for lost wages. A plaintiff should not recover unless able to demonstrate loss, and then only to the extent of the loss. Double recovery violates this principle. If the applicant were able to retain the bursary monies and as well recover for her loss of wages, she would be receiving a double benefit. If, however, the bursary monies were recoverable by the payer where the recipient receives a wage award, the bursary monies should not be deducted from the wage award.

Subsection 53(3) permits a Tribunal to order compensation for hurt feelings as a result of a discriminatory practice. To deny an award for hurt feelings on the basis of the conduct of the complainant is to condone discrimination on the basis of a prohibited ground where the conduct of the complainant is less than exemplary. Subsection 53(3) should not be interpreted to produce such a result. In so interpreting that subsection, the Tribunal erred in law.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6, ss. 2, 3(1), 7, 14(1), 53(2),(3), 54(2).

Department of State Act, R.S.C., 1985, c. S-17.

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Cluff v. Canada (Department of Agriculture), [1994] 2 F.C. 176 (T.D.); *Canada (Attorney General) v. Morgan*, [1992] 2 F.C. 401; (1991), 85 D.L.R. (4th) 473; 92 CLLC 17,002; 135 N.R. 27 (C.A.); *Ratych v. Bloomer*, [1990] 1 S.C.R. 940; (1990), 69 D.L.R. (4th) 25; 30 C.C.E.L. 161; 3 C.C.L.T. (2d) 1; 107 N.R. 335; *Canadian National Railway Co. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1987] 1 S.C.R. 1114; (1987), 40 D.L.R. (4th) 193; 27 Admin. L.R. 172; 8 C.H.R.R. D/4210; 87 CLLC 17,022; 76 N.R. 161.

motif de distinction illicite. La solution qui «mènerait tout droit à un désastre» était une question relevant du Ministère qui a refusé de continuer à l'employer pour un motif de distinction illicite. Cela ne permettait pas de ne pas accorder la réintégration pure et simple, lorsqu'il a été reconnu qu'il y avait lieu d'ordonner la réintégration. Le Tribunal ou la Cour n'ont pas à se préoccuper non plus du fait que suivant le paragraphe 54(2) l'ordonnance prévue ne peut exiger le retrait d'un employé d'un poste qu'il occupe.

Le Tribunal n'a pas commis une erreur de droit en statuant que les bourses d'études reçues par Pitawanakwat lorsqu'elle s'est inscrite à plein temps dans un établissement d'enseignement secondaire après avoir été congédiée et avoir quitté volontairement son emploi subséquent, soient déduites de l'indemnité accordée pour les pertes de salaire. Le demandeur ne devrait être indemnisé que s'il peut établir l'existence d'une perte et, même alors, seulement dans la mesure de cette perte. La double indemnisation va à l'encontre de ce principe. Si la requérante pouvait garder les bourses et toucher en même temps une indemnité pour ses pertes de salaire, elle serait doublement avantagée. Toutefois, si les bourses sont remboursables à l'organisme qui les a versées lorsque la boursière reçoit une indemnité pour les pertes de salaire, les bourses ne devraient pas être déduites de cette indemnité.

Le paragraphe 53(3) permet au Tribunal d'ordonner à l'auteur d'un acte discriminatoire de payer à la victime une indemnité pour préjudice moral. Refuser une indemnité pour préjudice moral en raison de la conduite du plaignant équivaut en fait à tolérer la discrimination pour un motif de discrimination illicite chaque fois que le comportement du plaignant est loin d'être exemplaire. Le paragraphe 53(3) ne devrait pas être interprété de manière à produire un tel résultat. En interprétant ce paragraphe de cette manière, le Tribunal a commis une erreur de droit.

LOIS ET RÈGLEMENTS

Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), ch. H-6, art. 2, 3(1), 7, 14(1), 53(2),(3), 54(2).

Loi sur le secrétariat d'État, L.R.C. (1985), ch. S-17.

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

Cluff c. Canada (Ministère de l'Agriculture), [1994] 2 C.F. 176 (1^{re} inst.); *Canada (Procureur général) c. Morgan*, [1992] 2 C.F. 401; (1991), 85 D.L.R. (4th) 473; 92 CLLC 17,002; 135 N.R. 27 (C.A.); *Ratych c. Bloomer*, [1990] 1 R.C.S. 940; (1990), 69 D.L.R. (4th) 25; 30 C.C.E.L. 161; 3 C.C.L.T. (2d) 1; 107 N.R. 335; *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114; (1987), 40 D.L.R. (4th) 193; 27 Admin. L.R. 172; 8 C.H.R.R. D/4210; 87 CLLC 17,022; 76 N.R. 161.

REFERRED TO:

Canada (Attorney General) v. Mossop, [1993] 1 S.C.R. 554; (1993), 100 D.L.R. (4th) 658; 17 C.H.R.R. D/349; 149 N.R. 1; *Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84; (1987), 40 D.L.R. (4th) 577; 8 C.H.R.R. D/4326; 87 CLLC 17,025; 75 N.R. 303.

DÉCISIONS CITÉES:

Canada (Procureur général) c. Mossop, [1993] 1 R.C.S. 554; (1993), 100 D.L.R. (4th) 658; 17 C.H.R.R. D/349; 149 N.R. 1; *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84; (1987), 40 D.L.R. (4th) 577; 8 C.H.R.R. D/4326; 87 CLLC 17,025; 75 N.R. 303.

APPLICATIONS for judicial review of a Canadian Human Rights Tribunal's decision (*Pitawanakwat v. Canada (Secretary of State)*) (1992), 19 C.H.R.R. D/110; 93 CLLC 17,007) finding a *prima facie* case of discrimination under *Canadian Human Rights Act*, paragraph 14(1)(c), capping compensation for lost wages at 24 months and deducting amounts received from employment and bursaries, ordering reinstatement but outside province in which complainant had worked, and making no award for hurt feelings. Applications allowed.

DEMANDES de contrôle judiciaire de la décision rendue par un tribunal canadien des droits de la personne (*Pitawanakwat c. Canada (Secrétariat d'État)*) (1992), 19 C.H.R.R. D/110; 93 CLLC 17,007) qui concluait à l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination au sens de l'alinéa 14(1)c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, limitait le montant de l'indemnité à une somme représentant 24 mois de salaire, ordonnait la déduction des bourses d'études et des sommes provenant d'un emploi, ordonnait la réintégration de la plaignante, mais à l'extérieur de la province où celle-ci avait travaillé et qui n'accordait aucune indemnité pour préjudice moral. Demandes accueillies.

COUNSEL:

Peter C. Engelmann and Heather Gibbs for Mary Pitawanakwat.

Bruce W. Gibson and Mark R. Kindrachuck for Attorney General of Canada and Department of Secretary of State.

William F. Pentney for Canadian Human Rights Commission.

Raj Anand for interveners.

AVOCATS:

Peter C. Engelmann et Heather Gibbs pour Mary Pitawanakwat.

Bruce W. Gibson et Mark R. Kindrachuck pour le procureur général du Canada et le Secrétariat d'État.

William F. Pentney pour la Commission canadienne des droits de la personne.

Raj Anand pour les intervenants.

SOLICITORS:

Lynk, Engelmann & Gottheil, Ottawa, for Mary Pitawanakwat.

Deputy Attorney General for Attorney General of Canada and Department of Secretary of State.

Canadian Human Rights Commission, Legal Department, for Canadian Human Rights Commission.

Scott & Aylen, Ottawa, for interveners.

PROCUREURS:

Lynk, Engelmann & Gottheil, Ottawa, pour Mary Pitawanakwat.

Le sous-procureur général du Canada pour le Procureur général du Canada et pour le Secrétariat d'État.

Service juridique de la Commission canadienne des droits de la personne pour la Commission canadienne des droits de la personne.

Scott & Aylen, Ottawa, pour les intervenants.

The following are the reasons for order rendered in English by

Ce qui suit est la version française des motifs de l'ordonnance rendus par

GIBSON J.:

NATURE OF APPLICATION AND RELIEF SOUGHT

These reasons relate to two applications commenced by originating notices of motion for judicial review of a decision of a Canadian Human Rights Tribunal rendered December 23, 1992 [(1992), 19 C.H.R.R. D/110], respecting a complaint presented by the applicant Mary Pitawanakwat (the principal applicant). The relief requested by the principal applicant is an order setting aside portions of the decision in question. The relief requested by the applicant Canadian Human Rights Commission is a writ of *certiorari* quashing portions of the decision or in the alternative setting aside the said portions of the decision and referring the matter back to the Human Rights Tribunal for determination in accordance with such directions as this Court considers to be appropriate.

By orders dated the January 10, 1994, the Minority Advocacy Rights Council and the Native Women's Association of Canada were added as interveners in both matters.

THE FACTS

The principal applicant, Mary Pitawanakwat, is an Ojibway woman originally from the Manitoulin Island District in Ontario. Her education background includes grade 12 in the Ontario system plus a special program at the University of Toronto and a number of courses related to human and personal development.

In October of 1979, she commenced employment with the Department of Secretary of State¹ (the Department). Her work experience prior to her employment with the Department included work as an Ojibway language instructor, as a community development worker, and work with friendship centres and native counselling services.

¹ Or Department of the Secretary of State, depending on which style of cause is relied upon. See [*Department of State Act*] R.S.C., 1985, c. S-17 where the definite article appears.

LE JUGE GIBSON:

LA NATURE DE LA DEMANDE ET LA RÉPARATION SOLLICITÉE

Les présents motifs concernent deux demandes formées par le dépôt d'avis de requête introductive d'instance visant à obtenir le contrôle judiciaire de la décision rendue par un tribunal canadien des droits de la personne, le 23 décembre 1992 [(1992), 19 C.H.R.R. D/110], relativement à une plainte déposée par la requérante Mary Pitawanakwat (la requérante principale). La réparation sollicitée par la requérante principale est une ordonnance annulant des dispositions de la décision en cause. La réparation sollicitée par l'autre requérante, la Commission canadienne des droits de la personne, est un bref de *certiorari* annulant des dispositions de la décision ou, subsidiairement, infirmant lesdites dispositions de la décision et renvoyant l'affaire au tribunal des droits de la personne pour jugement conformément aux instructions que la Cour estime appropriées.

Le Conseil de revendication des minorités et la Native Women's Association of Canada ont été constitués parties intervenantes dans les deux affaires par des ordonnances datées du 10 janvier 1994.

LES FAITS

La requérante principale, Mary Pitawanakwat, est une Autochtone ojibway originaire du district de Manitoulin Island en Ontario. Elle a obtenu un diplôme de douzième année en Ontario; de plus, elle a suivi un programme spécial à l'Université de Toronto ainsi que de nombreux cours de développement humain et personnel.

Elle a commencé à travailler au Secrétariat d'État¹ (le Ministère) en octobre 1979. Avant de travailler au Ministère, elle avait enseigné la langue ojibway, elle avait occupé le poste d'animatrice communautaire et elle avait travaillé pour des centres d'amitié et des services d'orientation pour autochtones.

¹ En anglais, faut-il dire Department of the Secretary of State ou Department of Secretary of State? Dans la *Loi sur le secrétariat d'État*, L.R.C. (1985), ch. s-17, le «the» est employé.

She was employed by the Department as a social development officer at a program manager-4 level. Her place of employment was Regina, Saskatchewan. In her employment, she acted as a primary link between the Department and the community, particularly the aboriginal community. Her duties required a combination of administrative and field work, and a full knowledge of the individuals and organizations that constituted her "client" group and of the programs offered by the Department and by other departments and agencies of the federal government that might prove to be of interest to the client group.

In the early stages of her employment with the Department, things went well for both the principal applicant and the Department. In the summer of 1981, she received her first performance appraisal. It indicated that her work was fully satisfactory and that she met her work objectives. It contained recommendations indicating that the principal applicant needed to work on balancing her departmental administrative responsibilities and her external community work with her client groups.

The principal applicant's second performance appraisal, which was completed in the spring of 1982, indicated that her performance was satisfactory. Problem areas were identified in meeting of deadlines and attention to detail.

Relationships between the principal applicant and her supervisors deteriorated. All subsequent performance appraisals of the principal applicant indicated that her performance was unsatisfactory. In March of 1986, the principal applicant was dismissed.

The Canadian Human Rights Tribunal (the Tribunal), in its decision, examined seven specific areas of the principal applicant's work experience with the Department that were of concern to her. On the issue of workload, it concluded that the principal applicant's was heavy but in normal circumstances, it was manageable. In the area of monitoring of the principal applicant's work, the Tribunal found that the evidence supported her allegation that she was monitored in a manner different from other employees and found that there was [at page D/118] "some evidence to support the [principal applicant's] allegation that her differential treatment may have been, at least in

Elle a été engagé par le Ministère comme agente de développement social, un poste PM-4 (chargé de programme). Elle travaillait à Regina (Saskatchewan). Dans le cadre de son travail, elle assurait la liaison entre le Ministère et la collectivité, en particulier la collectivité autochtone. Elle devait notamment effectuer des tâches administratives et travailler sur le terrain; elle devait en outre posséder une bonne connaissance des personnes et des organismes qui constituaient son groupe «client» ainsi que des programmes offerts par le Ministère et par les autres organismes et ministères fédéraux qui pouvaient présenter un intérêt pour son groupe client.

Au début, tout allait bien entre la requérante principale et le Ministère. Elle a reçu sa première évaluation du rendement à l'été 1981. Cette évaluation indiquait que le travail de la requérante principale était entièrement satisfaisant et qu'elle remplissait les principaux objectifs du poste. Il y était toutefois précisé qu'elle devait s'efforcer de concilier les exigences de nature administrative de son poste avec le travail communautaire qu'elle devait accomplir à l'extérieur pour les groupes clients.

La deuxième évaluation du rendement de la requérante principale a été faite au printemps 1982 et elle indiquait que son rendement était satisfaisant. Il y était signalé qu'elle avait de la difficulté à respecter les délais et à porter attention aux détails.

Les relations entre la requérante principale et ses surveillants se sont détériorées. Toutes les évaluations qui ont été faites par la suite indiquaient que le rendement de la requérante principale était insatisfaisant. En mars 1986, elle a été congédiée.

Dans sa décision, le Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) a examiné sept aspects du travail de la requérante principale au sein du Ministère. Il a conclu que la requérante principale avait une lourde charge de travail avec laquelle elle pouvait néanmoins composer dans les circonstances. Quant à la surveillance du travail de la requérante principale, il a conclu qu'elle avait raison de dire qu'elle était surveillée d'une façon différente comparativement aux autres employés et que [à la page D/118] «l'allégation de [la requérante principale] selon laquelle ce traitement est fondé, du moins en partie, sur des motifs liés à la race est justifiée par

part, racially motivated.” The Tribunal found the principal applicant was not discriminated against in the area of training. It also found that the principal applicant was not discriminated against with respect to the issue of overtime and overtime policies. It also found that she was not discriminated against with respect to the issue of travel claims. The Tribunal found that the Department exercised “bad judgment” in two areas of tasking of the principal applicant and found that a breakdown in oral communication between the principal applicant and her supervisors resulted in the principal applicant being required to document, in written form, matters that were dealt with orally in relation to other social development officers. Finally, the Tribunal found that [at page D/121] “racial slurs, jokes and stereotyping did occur in the workplace during the [principal applicant’s] tenure.”

THE TRIBUNAL’S DECISION

The Tribunal expressed its conclusion in the following terms [at page D/136]:²

In the case before us, it certainly cannot be said with any degree of certainty that the discrimination alleged was the sole reason for the respondent’s conduct surrounding the events complained of, however, we are satisfied that discrimination was one of the factors that influenced the respondent in its dealings with the complainant, which conduct resulted in her eventual dismissal.

Although the direct evidence of discrimination in this case is limited, and although the racial slurs might never have continued had anybody bothered to protest their use within the context of the respondent’s work environment, the aspect of this case which has caused this Tribunal the most concern relates to the respondent’s lack of interest, understanding or inclination to respond to repeated indicators about the possible existence of discrimination within its own office. The Tribunal in the case of *Hinds v. Canada (Employment and Immigration Commission)* (1988), 10 C.H.R.R. D/5683 (at D/5694, para. 41619) (Can. Trib) held that the respondent’s “inaction did more damage since it left the impression with those concerned that this form of harassment was not even worthy of the commitment of investigative resources . . . One gets the sense that the matter was treated as though it was considered a harmless joke . . .”

² The principal applicant is referred to in the Tribunal’s decision as the complainant. The Department is referred to as the respondent.

certain éléments de la preuve». Le Tribunal a jugé que la requérante principale n’avait pas fait l’objet d’un traitement différent dans le domaine de la formation. Il a également été d’avis qu’elle n’avait pas fait l’objet d’un traitement défavorable en ce qui a trait au temps supplémentaire et aux politiques s’y rapportant. Il a en outre conclu qu’elle n’avait pas fait l’objet d’un traitement défavorable en ce qui concerne les demandes de remboursement des frais de déplacement. Le Tribunal a estimé que le Ministère avait fait montre d’un «manque de jugement» dans deux catégories de tâches assignées à la requérante principale, et que la rupture des communications verbales entre cette dernière et ses supérieurs a amené ceux-ci à exiger qu’elle documente par écrit des questions qui étaient réglées verbalement avec les autres agents de développement social. Enfin, selon le Tribunal [à la page D/121], «des insinuations, blagues et clichés à caractère racial ont été formulés au bureau, pendant que la [requérante principale] a travaillé pour le Ministère».

LA DÉCISION DU TRIBUNAL

Le tribunal a formulé ses conclusions de la manière suivante [à la page D/136]:²

Dans la cause qui nous occupe, on ne peut certainement pas dire avec certitude que la discrimination reprochée est la seule raison qui a incité l’intimé à agir comme il l’a fait lors des événements en question; cependant, nous sommes d’avis que la discrimination est l’un des facteurs qui a influencé l’intimé dans ses agissements à l’endroit de la plaignante et que cette conduite a finalement entraîné le renvoi de celle-ci.

Même si la preuve directe de discrimination en l’espèce est restreinte et que l’on n’aurait peut-être jamais continué à faire des insinuations à caractère racial si une personne avait protesté à ce sujet dans le milieu de travail de l’intimé, l’aspect du litige qui a le plus préoccupé le Tribunal est le manque d’intérêt ou de compréhension dont l’intimé a fait montre à l’égard d’indices répétés de la discrimination pouvant exister dans son propre bureau. Dans *Hinds c. Canada (Commission de l’emploi et de l’immigration)* (1988), 10 C.H.R.R. D/5683 (à la p. D/5694, par. 41619) (Trib. can.), le Tribunal a décidé que «l’inaction de la CEIC a eu des effets négatifs supplémentaires, puisqu’elle a donné aux personnes concernées l’impression que cette forme de harcèlement ne méritait même pas qu’on y consacre les moyens d’enquête disponibles . . . On a l’impression que l’affaire a été traitée comme s’il s’agissait d’une blague inoffensive . . .».

² Dans la décision du Tribunal, la requérante principale est la plaignante et le Ministère, l’intimé.

For whatever reason, André Nogue chose to ignore not only the expressed concerns of the complainant herself but the concerns raised by Ernie Lawson, the union representative, by Ron Fisher, the conflict management consultant, and, most significantly, the detailed report of the Social Development Officer Task Force which all raised clearly concerns about the existence of discrimination within the respondent's work environment. We are satisfied that racial discrimination may not have been, and likely was not, the driving force behind Mr. Nogue's conduct in that regard, however, we are satisfied that it was one of the reasons for his inaction. As in the *Hinds* case, *supra* (at p. D/5697, at par. 41629), "there is no reason to believe that the lack of response by (the respondent) to the act of harassment was wilful. Rather it is better characterized as gross negligence."

Turning to the question of remedies, the Tribunal stated in part [at page D/137]:

One got the impression that Ms. Pitawanakwat found it easier to blame others for the downward spiral in her productivity than to organize herself in a way which would have prevented her demise. That fact does not detract from the responsibility which the respondent must bear for the part it played in that demise. However, it is with those things in mind that the award of this Tribunal is reduced from what it might otherwise have been had the complainant not been seen as contributing to the sad state of affairs which existed during the period of her employ.

Against that background, the Tribunal found that [at page D/137] reinstatement of the principal applicant in her former position "would be a recipe for disaster." It did, however, direct the Department to provide the principal applicant an offer of employment for the "next Social Development Officer PM-4 position available in any region outside Saskatchewan." It also awarded the principal applicant an amount equivalent to her lost wages and benefits from the date of her dismissal for a period of twenty-four months with any employment income that she received during that twenty-four month period and any bursaries or grants that she received during the same period while enrolled in an educational institution, deducted from the wage award. A further deduction was provided in respect of any period of hospitalization during the award. Interest was provided on the wage award. No award was provided for hurt feelings [at page D/138] "in light of the part played by the complainant in the misfortunes suffered by her." Finally, the Department was directed to provide to the principal applicant "a written apology for the

Pour une raison ou pour une autre, André Nogue a décidé d'ignorer non seulement les préoccupations que la plaignante avait formulées elle-même, mais celles qu'ont soulevées Ernie Lawson, le représentant du syndicat, Ron Fisher, le conseiller en gestion des conflits, et surtout le groupe de travail des agents de développement social, qui ont tous formulé des préoccupations claires concernant l'existence de pratiques discriminatoires dans le milieu de travail de l'intimé. Même si la discrimination raciale n'a probablement pas été le principal motif qui a incité M. Nogue à agir comme il l'a fait à cet égard, nous sommes d'avis que c'est là une des raisons de son inaction. Tout comme dans l'affaire *Hinds*, *supra* (à la p. D/5697, au par. 41629): «rien ne nous permet de croire que ce soit de propos délibéré que (l'intimé) a négligé de réagir devant l'acte de harcèlement. Son attitude relève plutôt de l'incurie flagrante».

Examinant ensuite la question de la réparation, le Tribunal a dit notamment [à la page D/137]:

On avait l'impression qu'il était plus facile pour M^{me} Pitawanakwat de blâmer les autres pour la baisse de sa productivité que de s'organiser de façon à éviter de subir le sort qu'elle a connu. Par ailleurs, ce fait n'enlève rien à la responsabilité que le Ministère doit assumer à l'égard du rôle qu'il a joué dans les événements en question. C'est donc en tenant compte de ces éléments que le Tribunal accorde une réparation qui aurait pu être différente, si les actes reprochés n'étaient pas en partie imputables à la plaignante.

Compte tenu de ces éléments, le Tribunal a jugé [à la page D/137] que la réintégration de la requérante principale dans son ancien poste «mènerait tout droit à un désastre». Il a toutefois ordonné au Ministère de présenter à la requérante principale une offre d'emploi à l'égard «du prochain poste d'agent de développement social PM-4 disponible dans toute région située en dehors de la Saskatchewan». Il a en outre accordé à la requérante principale une indemnité équivalente au salaire et aux avantages qu'elle avait perdus pendant la période de vingt-quatre mois qui a suivi son congédiement, somme de laquelle devaient être déduits les revenus d'emploi qu'elle avait touchés pendant cette même période ainsi que les bourses ou les subventions qu'elle avait obtenues pendant qu'elle poursuivait des études à un établissement d'enseignement. L'indemnité a également été réduite d'un montant que la requérante aurait reçu quand elle a été hospitalisée pendant cette même période. Des intérêts devaient être versés sur l'indemnité accordée pour le salaire. Aucune indemnité n'a été accordée pour le préjudice moral [à la page

part it played in the circumstances leading to her dismissal.”

Other remedies were provided and concerns were expressed where no formal remedies could be provided. However, those remedies and expressions of concern are not relevant to these proceedings.

ISSUES

The issues, as stated on behalf of the applicants, are in the following terms:³

1. Standard of Review

What is the appropriate standard of judicial review in this case?

2. Section 7

- a) Did the Tribunal misapply or fail to apply the proper standard of proof in finding there was no violation of Section 7 of the C.H.R.A.?
- b) Did the Tribunal err in finding that harassment on the basis of race does not constitute discrimination on the basis of race?
- c) Were the Tribunal's findings of fact that there was no discrimination on the basis of race “perverse and capricious”?

3. Remedies

- a) Did the Tribunal commit an error of law in capping the Complainant's damage award at 24 months of salary?
- b) Did the Tribunal commit an error of law in failing to order reinstatement of the Complainant to her former place of work?
- c) Did the Tribunal commit an error of law in deducting Aboriginal study bursaries from the damage award?
- d) Did the Tribunal commit an error of law in failing to order a remedy for hurt feelings?

³ A single application record was filed on behalf of the applicants in both of the applications for judicial review. Similarly, a single application record was filed on behalf of the respondent Department and the Attorney General of Canada. Apart from the fact that the standard of review is not identified as an issue in the respondents' record, the issue statement in that record is substantially similar to that quoted from the applicants' record.

D/138] «compte tenu de la responsabilité de la plaignante à l'égard du triste sort qu'elle a subi». Enfin, le Tribunal a ordonné au Ministère de remettre à la requérante principale «une lettre d'excuses pour le rôle qu'il a joué dans les circonstances qui ont mené à son congédiement».

Le Tribunal a prévu d'autres mesures réparatrices et il a fait certaines remarques lorsqu'aucune réparation formelle ne pouvait être accordée. Cependant, ces mesures et ces remarques ne sont pas pertinentes pour l'espèce.

LES QUESTIONS EN LITIGE

Les questions en litige qui ont été formulées au nom des requérantes sont les suivantes³:

[TRADUCTION] 1. La norme de contrôle

Quelle est la norme appropriée de contrôle judiciaire en l'espèce?

2. L'article 7

- a) Le tribunal a-t-il mal appliqué ou a-t-il omis d'appliquer la norme de preuve appropriée en concluant que l'article 7 de la LCDP n'avait pas été violé?
- b) Le tribunal a-t-il commis une erreur en concluant que le harcèlement fondé sur la race ne constitue pas de la discrimination raciale?
- c) Les conclusions de fait du tribunal, qui a jugé qu'il n'y avait eu aucune discrimination raciale, étaient-elles «abusives ou arbitraires»?

3. La réparation

- a) Le tribunal a-t-il commis une erreur de droit en limitant l'indemnité accordée à la plaignante à une somme représentant vingt-quatre mois de salaire?
- b) Le tribunal a-t-il commis une erreur de droit en n'ordonnant pas la réintégration de la plaignante dans son lieu de travail antérieur?
- c) Le tribunal a-t-il commis une erreur de droit en déduisant les bourses d'études pour autochtones de l'indemnité qui a été accordée à titre de dommages-intérêts?
- d) Le tribunal a-t-il commis une erreur de droit en n'accordant pas d'indemnité pour préjudice moral?

³ Un seul dossier a été produit pour les requérantes dans les deux demandes de contrôle judiciaire. De même, un seul dossier a été déposé au nom du Ministère intimé et du procureur général du Canada. Hormis le fait que la norme de contrôle n'est pas considérée comme une question en litige dans le dossier des intimés, les questions exposées dans ce dossier sont pour l'essentiel analogues à celles tirées du dossier des requérantes.

The issues argued on behalf of the interveners are set out in their memoranda of fact and law (identical in both applications) in the following terms:

a) A violation of section 14(1)(c) of the *Canadian Human Rights Act*, R.S.C. 1985, c. H-6 (CHRA) is also a violation of section 7(b) of the *Act*; harassment on the basis of race constitutes discrimination on the basis of race.

b) The rights guaranteed under the CHRA are quasi-constitutional. Remedies must be effective and consistent with the nature of the rights being protected.

c) Human rights legislation is not an extension of tort law. Common law principles of contributory negligence and reasonable foreseeability are not applicable in reducing remedies otherwise available under human rights legislation.

d) Reinstatement is the appropriate remedy for a person unjustly dismissed under the CHRA.

e) The Tribunal's order has a discriminatory impact on the larger Aboriginal community and other disadvantaged peoples.

f) The Tribunal's order violated section 2 of the CHRA, and sections 6, 7 and 15 of the *Charter of Rights and Freedoms (Charter)*:

(aa) The Tribunal's order requiring the Secretary of State to offer Pitawanakwat the first job available outside of Saskatchewan:

i) clearly denies her the equal opportunity to make for herself and her children the life that she is able and wishes to have in Saskatchewan.

ii) has a disparate effect on her because Aboriginal peoples have significantly fewer job opportunities than non-disadvantaged people and the order further reduces her ability to pursue the gaining of a livelihood in Saskatchewan. As such the order is analogous to exiling her from the Province of Saskatchewan. The order also perpetuates the disproportionate under representation of Aboriginal people in the Saskatchewan work force. It will result in a segregated work force.

iii) does not take into account the disparate effect of a geographical transfer on an Aboriginal person, a woman and a mother. Disadvantaged people may be particularly tied to a local community where they have an established support group.

(bb) The Tribunal, in refusing to order Pitawanakwat's (sic) reinstatement, adopted a lower standard of remedy than the one which prevails under other statutory regimes. This is inconsistent with the nature of the rights protected under the CHRA. Reinstatement is the appropriate remedy for a person unjustly dismissed under the CHRA. The order deprives minorities and Aboriginal peoples of the equal benefit and protection of the

Les questions soulevées au nom des intervenants sont énoncées dans leurs exposés des faits et du droit (identiques dans les deux demandes):

[TRADUCTION] a) Une violation de l'alinéa 14(1)c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 (LCDP), est également une violation de l'alinéa 7b) de la *Loi*; le harcèlement fondé sur la race constitue de la discrimination raciale.

b) Les droits garantis par la LCDP sont quasi constitutionnels. Les voies de recours offertes doivent être efficaces et compatibles avec la nature des droits protégés.

c) La législation sur les droits de la personne n'est pas du domaine de la responsabilité délictuelle. Les principes de common law concernant la négligence contributive et la prévisibilité raisonnable ne s'appliquent pas pour réduire le montant du dédommagement qui pourrait autrement être accordé en vertu de cette législation.

d) En vertu de la LCDP, la réintégration est la réparation appropriée lorsqu'une personne a été injustement congédiée.

e) L'ordonnance du tribunal a des conséquences discriminatoires sur l'ensemble de la collectivité autochtone ainsi que sur d'autres groupes défavorisés.

f) L'ordonnance du tribunal a violé l'article 2 de la LCDP ainsi que les articles 6, 7 et 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés (la Charte)*:

aa) L'ordonnance du tribunal enjoignant au Secrétariat d'État d'offrir à Pitawanakwat le premier poste libre à l'extérieur de la Saskatchewan:

i) la prive clairement de son droit à l'égalité des chances d'épanouissement avec ses enfants en Saskatchewan.

ii) a un effet inégalitaire pour elle parce que les autochtones ont considérablement moins de possibilités d'emploi que les groupes non défavorisés et qu'elle restreint davantage ses possibilités de gagner sa vie en Saskatchewan. Elle équivaut à exiler la requérante de la Saskatchewan. Elle contribue aussi à maintenir la sous-représentation démesurée des autochtones au sein de la population active de la Saskatchewan, ce qui entraînera la formation d'une main-d'œuvre où la ségrégation est appliquée.

iii) ne tient pas compte des effets inégaux qu'entraîne un transfert géographique pour une autochtone, mère de famille. Les personnes défavorisées entretiennent parfois des liens étroits avec leur collectivité locale où il leur est possible d'avoir recours à l'aide d'un groupe de soutien déjà existant.

bb) En refusant d'ordonner la réintégration de Pitawanakwat, le tribunal a adopté une norme de réparation inférieure à celle qui existe en vertu d'autres lois, ce qui est incompatible avec la nature même des droits garantis par la LCDP. En vertu de la LCDP, la réintégration est la réparation appropriée lorsqu'une personne a été injustement congédiée. L'ordonnance prive les minorités et les autochtones de leur droit à la même protection

law and condones rather than discourages discriminatory practices in the workplace.

(cc) The Tribunal, in placing an arbitrary “cap” on Pitawanakwat’s award for lost wages did not provide her with an effective remedy. Once a discriminatory practice is found, a “make-whole” remedy should follow; it should place the person in the position she would have occupied but for the discriminatory practice. The order deprives Pitawanakwat of an effective remedy and violates section 2 of the CHRA and sections 7 and 15 of the Charter. The Tribunal failed to consider the fact that minorities, Aboriginal peoples and women have a more difficult time in acquiring employment.

As will be seen by what follows, a number of the interveners’ concerns were acknowledged to be, at least in part, well founded on behalf of the respondents the Attorney General of Canada and the Department. The evidence that was before the Tribunal impacted on certain of the other issues raised by the interveners so that those issues were difficult to argue on the facts of this case. The evidence indicated that, while the principal applicant was employed with the Department, she was in the top 1% with respect to earnings among aboriginal women in Canada. Within a few months of the termination of her employment with the Department, she gained employment with the Aboriginal Women’s Council of Saskatchewan, in Regina. She held her new employment until approximately one year after the date of her release from the Department. She voluntarily terminated her employment with the Aboriginal Women Council’s of Saskatchewan rather than move to Prince Albert, Saskatchewan when the Council moved its head office from Regina to that city. The evidence indicates that her salary with the Council was only approximately 10% less than her salary had been at the time of her termination by the Department.

ANALYSIS

a) Standard of Review

The issues before me as earlier described in these reasons and as they remained after the argument on behalf of the respondents, the Attorney General of Canada and the Department, are, I think without question, questions of law. Having reached the same conclusion as to the issues in *Cluff v. Canada*

et au même bénéfice de la loi, et elle tolère les actes discriminatoires en milieu de travail au lieu de les décourager.

cc) En fixant une limite arbitraire au montant de l’indemnité pour les pertes de salaire, le tribunal n’a pas accordé une réparation efficace à Pitawanakwat. Dès qu’un acte discriminatoire est établi, une ordonnance de réparation devrait être rendue; celle-ci devrait remettre la personne dans la position où elle aurait été sans l’acte discriminatoire. L’ordonnance prive Pitawanakwat d’une réparation efficace et elle viole l’article 2 de la LCDP ainsi que les articles 7 et 15 de la Charte. Le tribunal n’a pas tenu compte du fait qu’il est plus difficile pour les minorités, les autochtones et les femmes de trouver un emploi.

Comme nous le verrons ci-dessous, les intimés, le procureur général du Canada et le Ministère, ont reconnu le bien-fondé, du moins en partie, de plusieurs des questions soulevées par les intervenants. La preuve dont a été saisi le Tribunal a eu des répercussions sur certaines des autres questions soulevées par les intervenants si bien qu’il a été difficile de débattre de celles-ci compte tenu des faits de l’espèce. La preuve a indiqué que lorsque la requérante principale travaillait pour le Ministère, elle faisait partie du 1 % des femmes autochtones les mieux payées au Canada. Quelques mois après son départ du Ministère, elle a commencé à travailler pour le Aboriginal Women’s Council of Saskatchewan à Regina. Elle a occupé son nouveau poste pendant environ un an après la date de son congédiement du Ministère. Elle a quitté volontairement son emploi plutôt que d’aller s’installer à Prince Albert (Saskatchewan) lorsque le Aboriginal Women’s Council of Saskatchewan y a déménagé son bureau principal qui était auparavant situé à Regina. Selon la preuve, le salaire qu’elle recevait du Conseil était d’environ 10 % inférieur à celui qu’elle touchait au moment de son congédiement par le Ministère.

ANALYSE

a) Norme de contrôle

Les questions en litige, décrites plus haut dans les présents motifs et telles qu’elles étaient après la présentation des arguments des intimés, le procureur général du Canada et le Ministère, sont indubitablement, à mon avis, des questions de droit. Étant arrivé à la même conclusion relativement aux questions qui

(*Department of Agriculture*),⁴ I made and adopted the following comments in the reasons for my order therein regarding the standard of review:

... the following quotation from the reasons of La Forest J. in *Canada (Attorney General) v. Mossop* succinctly states the standard of review in this matter:

The superior expertise of a human rights tribunal relates to fact-finding and adjudication in a human rights context. It does not extend to general questions of law such as the one at issue in this case. These are ultimately matters within the province of the judiciary, and involve concepts of statutory interpretation and general legal reasoning which the courts must be supposed competent to perform. The courts cannot abdicate this duty to the tribunal. They must, therefore, review the tribunal's decisions on questions of this kind on the basis of correctness, not a standard of reasonability.

In reviewing the decision of the Tribunal herein "on the basis of correctness", the following extract from the reasons of La Forest J. in *Robichaud v. Canada (Treasury Board)* is generally instructive:

The purpose of the Act is set forth in s. 2 as being to extend the laws of Canada to give effect to the principle that every individual should have an equal opportunity with other individuals to live his or her own life without being hindered by discriminatory practices based on certain prohibited grounds of discrimination, including discrimination of the ground of sex. As McIntyre J., speaking for this Court, recently explained in *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536, the Act must be so interpreted as to advance the broad policy considerations underlying it. That task should not be approached in a niggardly fashion but in a manner befitting the special nature of the legislation, which he described as "not quite constitutional"; see also *Insurance Corporation of British Columbia v. Heerspink*, [1982] 2 S.C.R. 145, per Lamer J., at pp. 157-58. By this expression, it is not suggested, of course, that the Act is somehow entrenched but rather that it incorporates certain basic goals of our society. More recently still, Dickson C.J. in *Canadian National Railway Co v. Canada (Canadian Human Rights Commission) (the Action Travail des Femmes case)*, [1987] 1 S.C.R. 1114, emphasized that the rights enunciated in the Act must be given full recognition and effect consistent with the dictates of the *Interpretation Act* that statutes must be given such fair, large and liberal interpretation as will best ensure the attainment of their objects.

It is worth repeating that by its very words, the Act (s. 2) seeks "to give effect" to the principle of equal opportunity for

étaient en litige dans l'affaire *Cluff c. Canada (Ministère de l'Agriculture)*⁴, j'ai repris les commentaires faits dans les motifs de l'ordonnance que j'ai rendue dans cette affaire au sujet de la norme de contrôle ou d'analyse:

... l'extrait suivant des motifs prononcés par le juge La Forest dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Mossop* énonce succinctement la norme d'analyse applicable en la matière:

L'expertise supérieure d'un tribunal des droits de la personne porte sur l'appréciation des faits et sur les décisions dans un contexte de droits de la personne. Cette expertise ne s'étend pas aux questions générales de droit comme celle qui est soulevée en l'espèce. Ces questions relèvent de la compétence des cours de justice et font appel à des concepts d'interprétation des lois et à un raisonnement juridique général, qui sont censés relever de la compétence des cours de justice. Ces dernières ne peuvent renoncer à ce rôle en faveur du tribunal administratif. Elles doivent donc examiner les décisions du tribunal sur des questions de ce genre du point de vue de leur justesse et non en fonction de leur caractère raisonnable.

Pour examiner la décision qu'a rendue le Tribunal en l'espèce «du point de vue de [sa] justesse», l'extrait suivant des motifs prononcés par le juge La Forest dans l'arrêt *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)* est généralement instructif:

Suivant son art. 2, la Loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet au principe selon lequel tous ont droit à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des motifs de distinction illicites dont ceux fondés sur le sexe. Comme le juge McIntyre l'a expliqué récemment, au nom de la Cour, dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, on doit interpréter la Loi de manière à promouvoir les considérations de politique générale qui la sous-tendent. Il s'agit là d'une tâche qui devrait être abordée non pas parcimonieusement mais d'une manière qui tienne compte de la nature spéciale d'une telle loi dont le juge McIntyre a dit qu'elle «n'est pas vraiment de nature constitutionnelle»; voir également *Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145, le juge Lamer, aux pp. 157 et 158. Bien sûr, ce que laisse entendre cette expression n'est pas que la loi en cause est en quelque sorte enchâssée dans la Constitution, mais plutôt qu'elle exprime certains objectifs fondamentaux de notre société. Plus récemment encore, dans l'arrêt *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)* (l'arrêt *Action Travail des Femmes*), [1987] 1 R.C.S. 1114, le juge en chef Dickson a souligné la nécessité de reconnaître et de donner effet pleinement aux droits énoncés dans ladite loi, conformément à la *Loi d'interprétation* qui exige que les lois soient interprétées de la façon juste, large et libérale la plus propre à assurer la réalisation de leurs objets.

Il vaut la peine de répéter que, de par son texte même, la Loi (à l'art. 2) vise à «donner effet» au principe de l'égalité des

⁴ [1994] 2 F.C. 176 (T.D.), at pp. 184-185.

⁴ [1994] 2 C.F. 176 (1^{re} inst.), aux p. 184 et 185.

individuals by eradicating invidious discrimination. It is not primarily aimed at punishing those who discriminate. McIntyre J. puts the same thought in these words in *O'Malley* at p. 547.

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

Since the Act is essentially concerned with the removal of discrimination, as opposed to punishing anti-social behaviour, it follows that the motives or intention of those who discriminate are not central to its concerns. Rather, the Act is directed to redressing socially undesirable conditions quite apart from the reasons for their existence.⁵

I conclude that the foregoing comments apply equally to the matter now before me.

b) Discrimination and Harassment

The following provisions of the *Canadian Human Rights Act*⁶ are relevant to this issue.

Section 2 reads as follows:

2. The purpose of this Act is to extend the laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of Parliament, to the principle that every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

Subsection 3(1) reads as follows:

3. (1) For all purposes of this Act, race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted are prohibited grounds of discrimination.

Section 7 reads as follows:

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

⁵ *Canada (Attorney General) v. Mossop*, [1993] 1 S.C.R. 554, at p. 585; and *Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84, at pp. 89-90.

⁶ R.S.C., 1985, c. H-6.

chances pour tous en supprimant les distinctions injustes. Son but premier n'est pas de punir ceux qui pratiquent la discrimination. À la page 547 de l'arrêt *O'Malley*, le juge McIntyre exprime la même idée en ces termes:

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

b Puisque la Loi s'attache essentiellement à l'élimination de toute discrimination plutôt qu'à la punition d'une conduite antisociale, il s'ensuit que les motifs ou les intentions des auteurs d'actes discriminatoires ne constituent pas une des préoccupations majeures du législateur. Au contraire, la Loi vise à remédier à des conditions socialement peu souhaitables, et ce, sans égard aux raisons de leur existence⁵.

Je conclus que les commentaires qui précèdent s'appliquent également à la présente espèce.

d b) Discrimination et harcèlement

Les dispositions suivantes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁶ sont pertinentes pour cette question.

L'article 2 porte:

2. La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant: le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

Le paragraphe 3(1) est libellé comme suit:

3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

L'article 7 prévoit ce qui suit:

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

⁵ *Canada (Procureur général) c. Mossop*, [1993] 1 R.C.S. 554, à la p. 585; et *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, aux p. 89 et 90.

⁶ L.R.C. (1985), ch. H-6.

(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.

Subsection 14(1) reads in part as follows:

14. (1) It is a discriminatory practice,

. . . .

(c) in matters related to employment,

to harass an individual on a prohibited ground of discrimination.

At page D/131 of its decision,⁷ the Tribunal made the following explicit finding: "The tribunal finds, however, that a *prima facie* case for discrimination has been established under s. 14(1)(c) of the *Canadian Human Rights Act*." There is no question on the facts of this matter that the prohibited ground of discrimination on which the principal applicant was harassed in matters related to employment was "race." Counsel for the applicants argued before me that this finding necessarily implied that the Department had also engaged in a discriminatory practice against the principal applicant by refusing to continue her in employment and by differentiating adversely in relation to her in the course of employment on the same prohibited ground of discrimination, within the meaning of section 7.

Counsel for the respondents the Attorney General of Canada and the Department conceded in respect of this argument. At page 3 of the transcript of respondent counsel's argument before me, counsel is reported as stating:

I acknowledge that clearly the tribunal's reasons are not explicit with respect to section 7, but in my submission it's a necessary inference that the tribunal regarded harassment on the basis of race as discrimination on the basis of race, and indeed it must have concluded that the complainant lost her employment as a result of a discriminatory practice because it made orders pursuant to section 53 with respect to providing a new position and with respect to compensation for lost earnings.

In support of this position, counsel for the respondents cited the following two passages from the Tribunal's decision:

⁷ P. 00038, application record, volume 1.

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

b) de le défavoriser en cours d'emploi.

a

Le paragraphe 14(1) porte notamment:

14. (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu:

b

c) en matière d'emploi.

c

À la page D/131 de sa décision⁷, le tribunal a conclu expressément ce qui suit: «À la lumière de ce qui précède, le Tribunal est d'avis qu'une preuve *prima facie* de discrimination a été faite au sens de l'al.

d

14(1)c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*». Il est indubitable, compte tenu des faits de l'espèce, que le motif de distinction illicite pour lequel la requérante principale a été harcelée en matière d'emploi était la «race». Les avocats des requérantes ont fait valoir devant moi que cette conclusion signifie nécessairement que le Ministère a également commis un acte discriminatoire à l'endroit de la requérante principale en refusant de continuer à l'employer et en la défavorisant en cours d'emploi pour le même motif de distinction illicite, au sens de l'article 7.

e

f

Les avocats des intimés, le procureur général du Canada et le Ministère, n'ont pas contesté cet argument. Il ressort, de la page 3 de la transcription des arguments que l'avocat de l'intimé m'a soumis, qu'il a dit:

[TRADUCTION] Je reconnais qu'il est évident que les motifs du tribunal ne sont pas explicites en ce qui concerne l'article 7; toutefois, à mon avis, il faut nécessairement déduire que le tribunal a considéré que le harcèlement fondé sur la race était de la discrimination raciale et, en fait, qu'il doit avoir conclu que la plaignante a perdu son emploi par suite d'un acte discriminatoire puisqu'il a ordonné, en vertu de l'article 53, qu'un nouveau poste lui soit offert et qu'une indemnité lui soit accordée pour les pertes de salaire.

h

i

Au soutien de cette thèse, les avocats des intimés ont cité les deux extraits suivants tirés de la décision du tribunal:

j

⁷ P. 00038, dossier de la demande, volume 1.

In the case before us, it certainly cannot be said with any degree of certainty that the discrimination alleged was the sole reason for the respondent's conduct surrounding the events complained of, however, we are satisfied that discrimination was one of the factors that influenced the respondent in its dealings with the complainant, which conduct resulted in her eventual dismissal.⁸

And further:

We are satisfied that racial discrimination may not have been, and likely was not, the driving force behind Mr. Nogue's conduct in that regard, however, we are satisfied that it was one of the reasons for his inaction.⁹

I agree with counsel for the respondents. Reading the Tribunal's decision as a whole, it must be concluded that the Tribunal implicitly found that the Department engaged in a discriminatory practice, within the meaning of section 7 of the *Canadian Human Rights Act*, against the principal applicant by refusing to continue her in employment and by differentiating adversely in relation to her, in the course of employment, on a prohibited ground of discrimination, that is to say, race. This is not to say that every explicit finding of harassment of an individual on a prohibited ground of discrimination in matters related to employment will necessarily imply a breach of section 7. However, as I have indicated, on the facts of this case and on a reading of the Tribunal's decision as a whole, I am satisfied that such a finding by implication is fully warranted.

c) Capping of the principal applicant's compensation for loss of salary at twenty-four (24) months' pay

The relevant portions of subsection 53(2) of the *Canadian Human Rights Act* read as follows:

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:

⁸ At p. D/136.

⁹ At p. D/136.

Dans la cause qui nous occupe, on ne peut certainement pas dire avec certitude que la discrimination reprochée est la seule raison qui a incité l'intimé à agir comme il l'a fait lors des événements en question; cependant, nous sommes d'avis que la discrimination est l'un des facteurs qui a influencé l'intimé dans ses agissements à l'endroit de la plaignante et que cette conduite a finalement entraîné le renvoi de celle-ci⁸.

Et plus loin:

Même si la discrimination raciale n'a probablement pas été le principal motif qui a incité M. Nogue à agir comme il l'a fait à cet égard, nous sommes d'avis que c'est là une des raisons de son inaction⁹.

Je partage l'avis des avocats des intimés. Après avoir lu l'ensemble de la décision du Tribunal, il faut conclure que celui-ci a implicitement jugé que le Ministère a commis un acte discriminatoire fondé sur un motif de distinction illicite, c'est-à-dire la race, au sens de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, à l'égard de la requérante principale en refusant de continuer à l'employer et en la défavorisant en cours d'emploi. Cela ne signifie pas que chaque fois que l'on conclut expressément qu'il y a eu harcèlement à l'endroit d'un individu pour un motif de distinction illicite en matière d'emploi, il y a eu nécessairement violation de l'article 7. Comme je l'ai toutefois indiqué, étant donné les faits de l'espèce et après avoir lu l'ensemble de la décision du Tribunal, je suis convaincu qu'une telle conclusion par déduction est pleinement justifiée.

c) Indemnité accordée à la requérante principale pour les pertes de salaire limitée à vingt-quatre (24) mois de salaire

Les dispositions pertinentes du paragraphe 53(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sont les suivantes:

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:

⁸ À la p. D/136.

⁹ À la p. D/136.

(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

Neither subsection 53(4) nor section 54 is applicable to the facts of this case in respect of this issue.

On the face of its decision, the Tribunal provides absolutely no explanation as to how it arrived at the period of twenty-four months as an appropriate period in relation to an award for loss of wages.

It was common ground among counsel before me that the Tribunal erred in law in failing to provide any explanation for its determination that twenty-four (24) months was an appropriate point at which to cap compensation. By contrast, there was not common ground as to whether or not the discussion by Mr. Justice Marceau, in *Canada (Attorney General) v. Morgan*¹⁰ was appropriate to the facts of this case. Counsel for the principal applicant argued that the facts in the *Morgan* case were distinguishable and therefore that the principles enunciated by Mr. Justice Marceau could not be adopted without reservation. I disagree. While the facts in the *Morgan* case may be distinguishable, I conclude that the principles enunciated therein apply with equal force to the facts of this case. At pages 414-416 of the *Morgan* decision, Mr. Justice Marceau, speaking as part of the majority of the Court stated:

(a) Reading the comments of the Chairman of the initial Tribunal and those of the Review Tribunal majority, I am afraid, I say it with respect, that there exists some confusion between the right to obtain reparation for a damage sustained and the assessment of that damage. While the particular nature of the human rights legislation—which has been said to be so basic as to be near-constitutional and in no way an extension of the law of tort (see e.g. *Robichaud v. Brennan (sub nom. Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84, at page 89, and *Bhadauria v. Board of Governors of Seneca College (sub nom. Seneca College of Applied Arts and Technology v. Bhadauria)*, [1981] 2 S.C.R. 181)—renders unjustifiable the importation of the limitations of the right to obtain compensation applicable in tort law, the assessment of the damages recoverable by a victim cannot be governed by different rules. In both fields, the goal is exactly the same: make the victim whole for the damage caused by the act source of liability. Any other goal would simply lead to an unjust enrichment and a parallel unjust impoverishment. The principles developed by the courts to achieve that goal in dealing with tort liability are

¹⁰ [1992] 2 F.C. 401 (C.A.).

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;

Ni le paragraphe 53(4) ni l'article 54 ne s'appliquent aux faits de l'espèce relativement à cette question.

Le Tribunal n'indique nulle part dans sa décision comment il en est arrivé à conclure que l'indemnité pour les pertes de salaire devait représenter vingt-quatre mois de salaire.

À l'audience, les avocats étaient d'accord pour dire que le Tribunal a commis une erreur de droit en n'expliquant pas pourquoi il avait conclu que l'indemnité devait être limitée à une somme représentant vingt-quatre (24) mois de salaire. Par contre, ils ne s'entendaient pas sur la question de savoir si les propos du juge Marceau dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Morgan*¹⁰ étaient appropriés pour les faits de l'espèce. L'avocat de la requérante principale a soutenu que les faits de l'arrêt *Morgan* étaient différents et, en conséquence, que les principes formulés par le juge Marceau ne pouvaient être adoptés sans réserve. Je ne suis pas du même avis. Bien que les faits de l'arrêt *Morgan* puissent être différents, je conclus que les principes qui y ont été formulés s'appliquent tout autant aux faits de l'espèce. S'exprimant en tant que membre de la majorité de la Cour, le juge Marceau a dit ce qui suit aux pages 414 à 416 de l'arrêt *Morgan*:

a) À la lecture des commentaires du président du tribunal de première instance et de ceux de la majorité du tribunal d'appel, force m'est de constater la présence d'une certaine confusion entre le droit d'obtenir réparation d'un préjudice subi et l'évaluation des dommages-intérêts. Si la nature spéciale de la Loi sur les droits de la personne, que l'on dit tellement fondamentale qu'elle serait presque de nature constitutionnelle et qui n'est pas du domaine de la responsabilité délictuelle (voir p. ex. l'arrêt *Robichaud c. Brennan (sub nom. Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, à la page 89, et l'arrêt *Bhadauria c. Bureau des gouverneurs du Seneca College (sub nom. Seneca College of Applied Arts and Technology c. Bhadauria)*, [1981] 2 R.C.S. 181), exclut l'application de limites au droit d'obtenir une indemnité qui relève de la responsabilité délictuelle, l'évaluation des dommages-intérêts exigibles par la victime ne peut être régie par des règles différentes. Dans les deux cas, le principe est le même: la partie lésée doit être remise dans la position où elle aurait été si le tort ne s'était pas produit. Tout autre but entraînerait un enrichissement sans cause et un appauvrissement injustifié paral-

¹⁰ [1992] 2 C.F. 401 (C.A.).

therefore necessarily applicable. It is well known that one of those principles has been to exclude from the damages recoverable the consequences of the act that were only indirect or too remote. In my view, the minority member was perfectly right in writing (at pages D/74- D/75):

If reinstatement is purely discretionary and compensation is less so then it seems to me certain well-known accepted principles of compensatory damages should guide the Tribunal in assessing or quantifying the financial loss. The principles are quoted with approval by the Review Tribunal in the *Foreman* (Can. Rev. Trib.) case, *supra*, [*Foreman v. Via Rail Canada Inc.* (1980), 1 C.H.R.R. D/233] as follows at para. 7716 [D/869 of *Torres, supra*]:

In our view the use of the language of "compensation" by the Canadian Act implies that tribunals are to apply the principles applied by courts when awarding compensatory damages in civil legislation. The root principle of the civil law of damages is "*restitutio in integrum*": the injured party should be put back into the position he or she would have enjoyed had the wrong not occurred, to the extent that money is capable of doing so, subject to the injured party's obligation to take reasonable steps to mitigate his or her losses. (D/238).

In a recent case, *Canada (Attorney General) v. McAlpine, supra*, [[1989] 3 F.C. 530] the Federal Court of Appeal, on appeal from a decision of a human rights tribunal which relied on that principle in assessing damages for lost U.I.C. benefits, commented as follows at p. 538 [para.13, D/258]:

... the proper test must also take into account remoteness or foreseeability where the action is one of contract or tort. Only such part of the loss resulting as is reasonably foreseeable is recoverable.

The Federal Court goes on to quote with approval from Professor Cumming in the *Torres* case, *supra* [*Torres v. Royalty Kitchenware Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/858 (Ont. Bd. Inq.)], with respect to a cut-off point in awarding general damages, and notes the rationale quoted was followed by the Review Tribunal in *DeJager v. Canada (Dept. of National Defence) (No. 2)*, *supra* [(1987), 8 C.H.R.R. D/3963], at D/3966 and D/3967, and also in other decisions where human rights tribunals have accepted the doctrine of reasonable foreseeability as a necessary component in the assessment of damages.

It follows from the interpretation I have placed on the remedial provisions of the *Act* the duration of the compensatory period need not coincide with the reinstatement when-

lèle. Les principes établis par les tribunaux pour atteindre cet objectif en responsabilité délictuelle s'appliquent donc nécessairement. Il est bien connu que l'un de ces principes consiste à exclure les conséquences de l'acte qui sont trop lointaines ou seulement indirectes. À mon avis, le membre minoritaire avait tout à fait raison en écrivant (aux pages D/74 et D/75):

Si la réintégration est purement discrétionnaire et que ce n'est pas le cas de l'indemnisation, il me semble que certains principes reconnus applicables en matière d'octroi de dommages-intérêts devraient guider le tribunal dans son appréciation et son évaluation de la perte financière. Ces principes ont été cités et endossés par le tribunal d'appel au par. 7716 [D/869 de *Torres, supra*] de l'affaire *Foreman* [*Foreman c. Via Rail Canada Inc.* (1980), 1 C.H.R.R. D/233], *supra*:

À notre avis, le mot «indemnité» (à titre de compensation) utilisé dans la loi canadienne implique que les tribunaux doivent appliquer les principes employés par les cours de justice qui accordent des compensations en droit civil, dont le principe essentiel repose, dans l'octroi de dommages-intérêts, sur celui de la «*restitutio in integrum*»: la partie lésée doit être remise dans la position où elle aurait été si le tort qui lui a été causé ne s'était pas produit, dans la mesure où l'argent peut dédommager la partie lésée et dans la mesure où celle-ci reconnaît son obligation de prendre des mesures raisonnables pour atténuer ses pertes. (D/238).

Dans un arrêt récent, *Canada (Attorney general) c. McAlpine, supra*, [[1989] 3 C.F. 530], la Cour d'appel fédérale, appelée à statuer sur un appel formé contre une décision d'un tribunal des droits de la personne qui s'est appuyé sur ce principe pour déterminer les dommages-intérêts devant être accordés pour les pertes de prestations d'assurance-chômage, a fait les commentaires suivants à la p. 538 [par. 13, D/258]:

[...] il aurait également fallu tenir compte du caractère prévisible ou de la prévisibilité raisonnable des dommages, peu importe que l'action intentée soit en responsabilité contractuelle ou en responsabilité délictuelle. En effet, seules les pertes subies qui sont raisonnablement prévisibles sont recouvrables.

La Cour fédérale cite et endosse ensuite les propos du professeur Cumming dans l'affaire *Torres, supra* [*Torres v. Royalty Kitchenware Ltd.* (1982), 3 C.H.R.R. D/858 (Comm. d'enq. Ont.)], en ce qui concerne la limite au montant que la victime peut recevoir à titre de dédommagement, et elle signale que ce raisonnement a été suivi par le tribunal d'appel dans l'affaire *DeJager c. Canada (Ministère de la Défense nationale) (n° 2)*, *supra* [(1987), 8 C.H.R.R. D/3963] aux p. D/3966 et D/3967, ainsi que d'autres tribunaux des droits de la personne qui ont considéré que la doctrine de la prévisibilité raisonnable est un facteur essentiel dans l'évaluation des dommages-intérêts.

Il découle de mon interprétation des mesures correctives prévues dans la *Loi* qu'il n'est pas nécessaire que la période d'indemnisation coïncide avec la réintégration, peu importe

ever it may occur. Much less that it is automatically determined by the order for reinstatement. This is the crux of the matter on which I part company with my colleagues. I would agree that if the victim of the discriminatory act were fired from a position he actually occupied and if reinstatement were to take place soon thereafter the duration of the compensatory period would logically coincide with that happening. What we have here, on the other hand, is a notional loss of a position in which the respondent was not employed when the discriminatory act occurred.

I think one should not be too concerned by the use of various concepts in order to give effect to the simple idea that common sense required that some limits be placed upon liability for the consequences flowing from an act, absent maybe bad faith. Reference is made at times to foreseeable consequences, a test more appropriate, it seems to me, in contract law. At other times, standards such as direct consequences or reasonably closely connected consequences are mentioned. The idea is always the same: exclude consequences which appear down the chain of causality but are too remote in view of all the intervening facts. Whatever be the source of liability, common sense still applies.

It has been found, I know, that the practice developed in cases of wrongful dismissal with respect to the assessment of the lost wages was not necessarily applicable to cases of job loss attributable to discriminatory treatment. Note that, in cases of wrongful dismissal, the act for which the employer is reproached is not to have put an end to the employment but to have done so without proper notice or in contravention of the terms of a contract. The nature of the act source of liability is different, therefore the consequence flowing from it ought to be different.

In my view, the initial Tribunal and the majority members of the Review Tribunal were wrong in refusing to establish a cap or cut-off point for the period of compensation, independent of the order of reinstatement. The establishment of that cut-off point was, as it is in all such cases, a difficult exercise requiring a careful analysis of the circumstances of the case.

While the concepts of remoteness and foreseeability are clearly enunciated in the foregoing quotations, two other concepts are also highlighted by Mr. Justice Marceau. He states that the goal in respect of compensation under human rights legislation and applicable in tort law is the same, that is, to make the victim whole for the damages caused by the act that is the source of liability. Further, he states that "common sense" requires that some limits be placed upon liability for the consequences flowing from an act.

In the light of the lack of any indication that any of the foregoing principles were considered by the Tribunal in arriving at the twenty-four month cap to

quand elle a lieu. Elle est encore moins déterminée automatiquement par l'ordonnance de réintégration. C'est sur ce point capital de l'affaire que je ne partage pas l'opinion de mes collègues. Je serais d'accord pour dire que, si la victime de l'acte discriminatoire avait été congédiée d'un emploi qu'elle occupait réellement et que sa réintégration devait avoir lieu peu après, la période d'indemnisation coïnciderait logiquement avec cet événement. Par contre, il s'agit plutôt en l'espèce de la perte théorique d'un emploi que n'occupait pas l'intimé lorsque s'est produit l'acte discriminatoire.

À mon avis ces diverses doctrines ont peu de poids lorsqu'il s'agit de mettre en application l'idée toute simple qu'il y a une limite à la responsabilité de l'auteur du préjudice quant aux conséquences de son acte sauf, peut-être, dans les cas de mauvaise foi. Certains arrêts se sont fondés sur la doctrine de la prévisibilité des dommages, un critère qui me semble plus approprié en matière contractuelle. Dans d'autres arrêts, on mentionne des critères tels que les conséquences directes ou raisonnablement directes de l'acte dommageable. Le but visé demeure le même: écarter les conséquences de l'acte qui sont trop lointaines compte tenu de tous les événements qui ont eu lieu entre les deux. Quelle que soit la source de responsabilité, le bon sens s'applique.

Je sais que les principes appliqués dans les affaires portant sur des cas de congédiement injuste pour l'évaluation des pertes de salaire ne s'appliquent pas nécessairement aux affaires portant sur les pertes d'emploi découlant d'un acte discriminatoire. Dans les cas de congédiement injuste, on reproche à l'employeur non pas d'avoir mis fin au contrat de travail, mais de l'avoir fait sans avis préalable, en violation du contrat. La nature de l'acte sur lequel porte la responsabilité étant différente, les conséquences qui en découlent le sont donc aussi.

À mon avis, le tribunal de première instance et la majorité des membres du tribunal d'appel ont eu tort de refuser de fixer une limite à la période d'indemnisation indépendamment de l'ordonnance de réintégration. L'établissement de cette limite était, comme il l'est dans toutes ces affaires, un exercice difficile qui exige une analyse détaillée des circonstances en cause.

Tout en exposant clairement les concepts du caractère indirect et de la prévisibilité dans les citations qui précèdent, le juge Marceau fait également ressortir deux autres concepts. Il dit que le principe qui est applicable à l'indemnisation en matière de droits de la personne et en matière de responsabilité délictuelle est le même, c'est-à-dire que la partie doit être remise dans la position où elle aurait été si le tort ne s'était pas produit. Il ajoute qu'il y a une limite à la responsabilité de l'auteur du préjudice quant aux conséquences de son acte.

Étant donné que rien n'indique que le Tribunal a tenu compte de ces principes pour en arriver à fixer l'indemnité à une somme représentant vingt-quatre

compensation that it applied, I conclude that the Tribunal erred in law and that its decision in this respect must be referred back for determination of the compensation in accordance with the principles enunciated in *Morgan*.

d) Reinstatement

The relevant portions of subsection 53(2) of the *Canadian Human Rights Act* in relation to this issue read as follows:

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:

(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;

Subsection 53(4) is not relevant for the purpose of this issue. By contrast, subsection 54(2) is relevant. It provides that no order under subsection 53(2) may contain a term requiring the removal of an individual from a position if that individual accepted employment in that position in good faith.

It will be recalled that the Tribunal, in its decision, ordered reinstatement of the principal applicant in equivalent employment outside the province of Saskatchewan. Its rationale for not ordering reinstatement of the principal applicant in the Regina office of the Department was [at page D/137] "that such a reunion would be a recipe for disaster. There is clearly far too much bitterness between the parties to think that reinstatement of the complainant to her former job is workable."

In *Canadian National Railway Co. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*¹¹ Chief Justice Dickson stated, at page 1134:

Human rights legislation is intended to give rise, amongst other things, to individual rights of vital importance, rights capable of enforcement, in the final analysis, in a court of law.

¹¹ [1987] 1 S.C.R. 1114.

mois de salaire, je conclus que le Tribunal a commis une erreur de droit et que sa décision à cet égard doit être renvoyée pour jugement sur la question de l'indemnité, conformément aux principes formulés dans l'arrêt *Morgan*.

d) Réintégration

Les dispositions pertinentes du paragraphe 53(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sont les suivantes:

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:

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;

Le paragraphe 53(4) n'est pas pertinent pour cette question, ce qui n'est toutefois pas le cas du paragraphe 54(2) qui porte que l'ordonnance prévue au paragraphe 53(2) ne peut exiger le retrait d'un employé d'un poste qu'il a accepté de bonne foi.

Il faut rappeler que le Tribunal a ordonné dans sa décision la réintégration de la requérante principale dans un poste équivalent situé à l'extérieur de la Saskatchewan. Il n'a pas ordonné sa réintégration au bureau du Ministère à Regina parce que [à la page D/137] «pareille décision mènerait tout droit à un désastre. Il y a manifestement trop d'animosité entre les parties pour que l'on puisse songer à cette solution».

Dans l'arrêt *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*¹¹, le juge en chef Dickson a dit, à la page 1134:

La législation sur les droits de la personne vise notamment à favoriser l'essor des droits individuels d'importance vitale, lesquels sont susceptibles d'être mis à exécution, en dernière ana-

¹¹ [1987] 1 R.C.S. 1114.

I recognize that in the construction of such legislation the words of the Act must be given their plain meaning, but it is equally important that the rights enunciated be given their full recognition and effect. We should not search for ways and means to minimize those rights and to enfeeble their proper impact. [Underlining added for emphasis.]

The explanation of the Tribunal for limiting its order of reinstatement of the principal applicant to offices of the Department outside of Saskatchewan was, I conclude, a ways or means, however well intended, of enfeebling the proper impact of rights conferred by the *Canadian Human Rights Act* on those, such as the principal applicant, who have been discriminated against by removal from employment on a prohibited ground of discrimination. The “recipe for disaster” envisaged by the Tribunal is an issue to be dealt with by the Department that refused to continue to employ her on a prohibited ground of discrimination. It is not a justification for failing to grant to the principal applicant the full remedy of reinstatement, where it is acknowledged by the Tribunal that reinstatement is appropriate.

That subsection 54(2) might limit the Department’s capacity within existing complement to make room for the principal applicant in its Regina office should also not be a matter of concern to the Tribunal or to this Court. That remains a matter for the Department to deal with in whatever way it considers appropriate and within its authority.

For the foregoing reasons, the Tribunal having concluded that reinstatement was an appropriate remedy on the facts of this case, I conclude that it erred in law in failing to order reinstatement of the principal applicant to the office from which she was removed contrary to section 7 of the *Canadian Human Rights Act*.

e) Deduction of the Aboriginal Study Bursaries

As indicated earlier in these reasons, the Tribunal required that “bursaries or grants” received by the principal applicant when she enrolled on a full-time basis in a post-secondary educational institution following her removal from her employment with the Department and her voluntary termination of her sub-

lyse, devant une cour de justice. Je reconnais qu’en interprétant la Loi, les termes qu’elle utilise doivent recevoir leur sens ordinaire, mais il est tout aussi important de reconnaître et de donner effet pleinement aux droits qui y sont énoncés. On ne devrait pas chercher par toutes sortes de façons à les minimiser ou à diminuer leur effet. [Non souligné dans le texte original.]

Le motif fourni par le Tribunal pour expliquer pourquoi il a prévu dans son ordonnance que la réintégration de la requérante principale ne pourrait s’effectuer que dans des bureaux du Ministère situés à l’extérieur de la Saskatchewan était, selon moi, une façon, quoique bien intentionnée, de diminuer l’effet des droits garantis par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour les personnes qui, comme la requérante principale, ont fait l’objet de discrimination parce qu’elles ont été retirées d’un poste pour un motif de distinction illicite. La solution envisagée par le Tribunal qui «mènerait tout droit à un désastre» est une question relevant du Ministère qui a refusé de continuer à l’employer pour un motif de distinction illicite. Cela ne lui permet pas de ne pas accorder à la requérante principale une réparation totale, c’est-à-dire sa réintégration pure et simple, lorsqu’il reconnaît qu’il y a lieu d’ordonner la réintégration.

Le Tribunal ou la Cour n’ont pas à se préoccuper du fait que, étant donné les effectifs actuels du Ministère, le paragraphe 54(2) pourrait limiter les possibilités pour celui-ci de faire une place à la requérante principale à son bureau de Regina. C’est au Ministère qu’il incombe de régler cette question, de la manière qu’il juge appropriée et de sa compétence.

Pour les motifs qui précèdent, le Tribunal ayant conclu que la réintégration était une réparation appropriée compte tenu des faits de l’espèce, j’estime qu’il a commis une erreur de droit en n’ordonnant pas la réintégration de la requérante principale au bureau dont son retrait a été ordonné, en violation de l’article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

e) Déduction des bourses d’études pour autochtones

Comme je l’ai indiqué plus haut dans les présents motifs, le Tribunal a exigé que «les bourses ou les subventions» que la requérante principale avait obtenues pendant qu’elle poursuivait des études à temps plein dans un établissement d’enseignement secondaire après avoir été congédiée par le Ministère et

sequent employment should be deducted from the award for lost wages.

In *Ratyck v. Bloomer*¹² Madam Justice McLachlin, speaking for the majority of the Supreme Court of Canada enunciated the following general principles [at page 981]:

The general principles underlying our system of damages suggest that a plaintiff should receive full and fair compensation, calculated to place him or her in the same position as he or she would have been had the tort not been committed, in so far as this can be achieved by a monetary award. This principle suggests that in calculating damages under the pecuniary heads, the measure of the damages should be the plaintiff's actual loss. It is implicit in this that the plaintiff should not recover unless he can demonstrate a loss, and then only to the extent of that loss. Double recovery violates this principle. It follows that where a plaintiff sustains no wage loss as a result of a tort because his employer has continued to pay salary while he was unable to work, he should not be entitled to recover damages on that account.

While the foregoing principles are enunciated in the context of damage claims based on tort liability, they are instructive on the facts of this case taking into account the passage quoted above from *Canada (Attorney General) v. Morgan*.¹³ It is clear that the principal applicant would not have been in a position to benefit from the bursaries in question if she had remained fully committed in her employment with the Department. A condition of the bursaries was that she be in full-time attendance at a post-secondary educational institution. Fulfilment of that condition was clearly incompatible with full-time employment.

Against the principle that a plaintiff (in this case a complainant) should not recover unless she can demonstrate a loss, and then only to the extent of that loss, and the principle that double recovery violates the foregoing principle, I conclude that the Tribunal did not err in determining that the bursary monies should be deducted from the award for lost wages. To the extent of the bursary monies, the principal applicant did not suffer a loss. In fact, she benefitted in

avoir quitté volontairement son emploi subséquent, soient déduites de l'indemnité accordée pour les pertes de salaire.

S'exprimant au nom de la majorité de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Ratyck c. Bloomer*¹², Madame le juge McLachlin a dégagé les principes généraux suivants [à la page 981]:

Il ressort des principes généraux sous-jacents à notre système d'attribution de dommages-intérêts qu'un demandeur devrait être dédommagé pleinement et équitablement de manière à le mettre dans la situation où il se serait trouvé n'eût été la perpétration du délit civil, pour autant que cela puisse se faire pécuniairement. Suivant ce principe, les dommages-intérêts pour les pertes pécuniaires devraient se calculer en fonction de la perte réellement subie par le demandeur. Cela implique que le demandeur ne devrait être indemnisé que s'il peut établir l'existence d'une perte et, même alors, seulement dans la mesure de cette perte. La double indemnisation va à l'encontre de ce principe. Il s'ensuit donc que si le demandeur ne subit pas de perte de salaire par suite d'un délit civil parce que son employeur a continué à le lui verser pendant la durée de son incapacité de travailler, il ne devrait pas avoir droit à des dommages-intérêts pour perte de salaire.

Même si ces principes ont été formulés dans le contexte de demandes de dommages-intérêts en matière de responsabilité délictuelle, ils sont instructifs pour les faits de l'espèce si on tient compte des extraits de l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Morgan*¹³ qui ont été cités plus haut. Il est évident que la requérante principale n'aurait pas pu profiter des bourses en cause si elle avait continué à se consacrer à son travail au sein du Ministère. En effet, l'une des conditions pour l'obtention des bourses était qu'elle devait poursuivre des études à plein temps dans un établissement d'enseignement postsecondaire. Il lui aurait été clairement impossible de remplir cette condition si elle avait continué à travailler à plein temps.

Compte tenu du principe selon lequel un demandeur (en l'espèce, une plaignante) ne devrait être indemnisé que s'il peut établir l'existence d'une perte et, même alors, seulement dans la mesure de cette perte, et du fait que la double indemnisation va à l'encontre de ce principe, je conclus que le Tribunal n'a pas commis d'erreur en statuant que les bourses reçues devaient être déduites de l'indemnité accordée pour les pertes de salaire. En ce qui concerne les

¹² [1990] 1 S.C.R. 940.

¹³ *Supra*, footnote 10.

¹² [1990] 1 R.C.S. 940.

¹³ *Supra*. Voir note 10.

that the bursary monies relieved her of the obligation to seek out whatever employment was available or to go on welfare to support herself and her family and allowed her to further her education in a way that would not have been possible had she remained in full-time employment. If the principal applicant were able to retain the bursary monies and as well recover for her loss of wages, she would in effect be receiving a double benefit, equivalent to double recovery against the principles enunciated by Madam Justice McLachlin.

There remains one issue on this question. Evidence that was before the Tribunal does not establish whether or not the bursary monies are recoverable by the payer in circumstances where the principal applicant receives a wage award. If that were to be the case, then clearly, once again against the foregoing principles, the bursary monies should not be deducted from the wage award.

f) A Hurt Feelings Award

Subsection 53(3) of the *Canadian Human Rights Act* reads in part as follows:

53. . . .

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

. . . .

(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.

In this case the Tribunal [at page D/138] made no award for hurt feelings "in light of the part played by the complainant in the misfortune suffered by her."

It was not disputed on behalf of the Department that the principal applicant had suffered "in respect of feelings or self-respect as a result of the discriminatory practice." The sole issue then, was the determination by the Tribunal that the principal applicant

bourses, la requérante principale n'a pas subi de perte. En fait, elle en a profité car grâce à celles-ci, elle n'a pas dû chercher un emploi ou demander des prestations d'aide sociale pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille; en outre, elle a pu parfaire son éducation ce qui lui aurait été impossible si elle avait continué à travailler à temps plein. Si la requérante principale pouvait garder les bourses et toucher en même temps une indemnité pour ses pertes de salaire, elle serait doublement avantagée ce qui équivaudrait à une double indemnisation et ce qui va à l'encontre des principes formulés par Madame le juge McLachlin.

Il reste un point à régler relativement à cette question. La preuve dont a été saisi le Tribunal n'indique pas si les bourses doivent être remboursées à l'organisme qui les a versées lorsque la requérante principale reçoit une indemnité pour les pertes de salaire. Si tel devait être le cas, il est évident, compte tenu encore une fois des principes énoncés ci-dessus, que les bourses ne devraient pas être déduites de cette indemnité.

f) Indemnité pour préjudice moral

Le paragraphe 53(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* porte notamment:

53. . . .

(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:

. . . .

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

En l'espèce, le Tribunal [à la page D/138] n'a accordé aucune indemnité pour préjudice moral «compte tenu de la responsabilité de la plaignante à l'égard du triste sort qu'elle a subi».

Le Ministère n'a pas contesté que la requérante principale «a souffert un préjudice moral» par suite de l'acte discriminatoire. La seule question en litige était donc la décision du Tribunal selon laquelle la requérante principale ne devait pas avoir droit à une

should not be entitled because of what it considered to be her contribution to the situation in which she found herself.

While no authority was cited to me for the principle that conduct of a complainant should not be a consideration in determining whether a hurt feelings award should be made, such a principle is consistent with the view that where a determination of discrimination on the basis of a prohibited ground is made, an award should be provided that is structured, in so far as possible, to make the complainant whole. To deny an award for hurt feelings on the basis of the conduct of the complainant is, in effect, to condone discrimination on the basis of a prohibited ground where the conduct of the complainant is, for whatever reason in all the circumstances, less than exemplary.

I conclude that the *Canadian Human Rights Act*, and in particular subsection 53(3), should not be interpreted or applied to produce such a result. In so interpreting or applying that subsection, I conclude that the Tribunal, on the facts before it, erred in law.

THE POSITION OF THE INTERVENERS

While the foregoing analysis disposes of many of the issues raised by the interveners, it fails to take into account a number of the arguments presented on their behalf. I find that it is unnecessary to confront those arguments to effectively dispose of the issues before me. In the circumstances, and with some regret, I decline to comment further on the interveners' argument.

CONCLUSION

In summary then, I find, against a standard of review of correctness, that

- the Tribunal implicitly found that the Department violated section 7 of the *Canadian Human Rights Act* by refusing to continue to employ the principal applicant and by differentiating adversely in relation to the principal applicant in the course of her employment, on a prohibited ground of discrimination, namely, race;

telle indemnité parce qu'il considérait qu'elle avait une part de responsabilité dans la situation dans laquelle elle s'était retrouvée.

Même si on ne m'a cité aucun précédent pour confirmer le principe qu'on ne devrait pas tenir compte de la conduite d'un plaignant pour déterminer s'il y a lieu de lui accorder une indemnité pour préjudice moral, un tel principe est compatible avec l'idée que, lorsqu'on conclut qu'il y a eu discrimination pour un motif de distinction illicite, l'indemnité accordée devrait, dans la mesure du possible, permettre de replacer le plaignant dans sa position antérieure. Refuser une indemnité pour préjudice moral en raison de la conduite d'un plaignant équivaut en fait à tolérer la discrimination pour un motif de distinction illicite chaque fois que le comportement du plaignant est, pour quelque raison que ce soit, loin d'être exemplaire.

Je conclus que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et, en particulier le paragraphe 53(3), ne devrait pas être interprétée ni appliquée de manière à produire un tel résultat. Je suis d'avis que le Tribunal a commis une erreur de droit en interprétant ou en appliquant ce paragraphe de cette manière, compte tenu des faits dont il avait été saisi.

LA POSITION DES INTERVENANTS

Bien que l'analyse qui précède règle un bon nombre des questions soulevées par les intervenants, elle ne tient pas compte de divers arguments qui ont été présentés en leur nom. J'estime qu'il est inutile d'examiner ces arguments pour trancher les questions dont j'ai été saisi. Compte tenu des circonstances, et avec un certain regret, je me vois obligé de refuser de commenter davantage les arguments des intervenants.

CONCLUSION

En résumé, en appliquant la justesse comme norme de contrôle, j'en arrive aux conclusions suivantes:

- le Tribunal a implicitement conclu que le Ministère a violé l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en refusant de continuer d'employer la requérante principale et en la défavorisant en cours d'emploi, pour un motif de distinction illicite, soit la race;

- the Tribunal committed an error of law in capping the complainant's damage award at twenty-four (24) months' salary without any analysis that would justify that particular cap or indeed, any other cap, against the principles enunciated in the *Morgan* case;¹⁴

- the Tribunal committed an error of law in failing to order reinstatement of the principal applicant to her former place of work or another place satisfactory to her;

- the Tribunal committed no error in providing for the deduction of Aboriginal study bursaries from the award provided for lost wages unless, in the circumstances of such an award, bursary monies are recoverable by the provider of those monies; and

- the Tribunal committed an error of law in failing to order a remedy for hurt feelings by reason only of the conduct of the principal applicant.

In the circumstances, I have ordered that this matter be returned to the same or a differently constituted Human Rights Tribunal for determination of an appropriate award for lost wages, based on an analysis against the principles set out in the *Morgan* case, for the making of an appropriate order regarding reinstatement of the principal applicant to her former place of work or another place satisfactory to her, for determination of whether, in the circumstances of an appropriate award for lost wages, the Aboriginal study bursaries monies received by the principal applicant are recoverable by the provider of those monies and therefore should not be deducted from the award for lost wages, and for determination of an appropriate award, if any, for hurt feelings, without taking into account the conduct of the principal applicant.

- le Tribunal a commis une erreur de droit en limitant le montant des dommages-intérêts accordés à la plaignante à une somme représentant vingt-quatre (24) mois de salaire sans avoir procédé, en fonction des principes formulés dans l'arrêt *Morgan*¹⁴, à une analyse qui aurait justifié cette limite ou, en fait, toute autre limite;

- le Tribunal a commis une erreur de droit en n'ordonnant pas la réintégration de la requérante principale dans son lieu de travail antérieur ou dans tout autre endroit qui lui conviendrait;

- le Tribunal n'a pas commis d'erreur de droit en prévoyant la déduction des bourses d'études pour autochtones de l'indemnité accordée pour les pertes de salaire, à moins que ces bourses ne soient remboursables à l'organisme qui les a versées lorsqu'une telle indemnité est accordée;

- le Tribunal a commis une erreur de droit en n'accordant pas d'indemnité pour préjudice moral en raison uniquement de la conduite de la requérante principale.

Compte tenu des circonstances, j'ai ordonné que la présente affaire soit renvoyée devant le même Tribunal des droits de la personne ou devant un tribunal différemment constitué afin qu'il prenne les mesures suivantes: qu'il détermine le montant approprié de l'indemnité pour les pertes de salaire après une analyse faite en fonction des principes formulés dans l'arrêt *Morgan*¹⁵; qu'il rende l'ordonnance appropriée en ce qui concerne la réintégration de la requérante principale dans son lieu de travail antérieur ou à tout autre endroit qui lui conviendrait; qu'il détermine si, lorsqu'une indemnité pour les pertes de salaire est accordée, les bourses d'études pour autochtones reçues pour la requérante principale sont remboursables à l'organisme qui les a versées et ne devraient donc pas être déduites de l'indemnité pour les pertes de salaire; enfin, qu'il détermine le montant de l'indemnité pour préjudice moral, s'il y a lieu, sans tenir compte de la conduite de la requérante principale.

¹⁴ *Supra*, footnote 10.

¹⁵ *Supra*, footnote 10.

¹⁴ *Supra*, note 10.

¹⁵ *Supra*, note 10.