

T-3000-92

T-3000-92

Lesley Cluff and Canadian Human Rights Commission (Applicants)

Lesley Cluff et Commission canadienne des droits de la personne (requérantes)

v.

a c.

Department of Agriculture and Michael Sage (Respondents)

Ministère de l'Agriculture et Michael Sage (intimés)

INDEXED AS: CLUFF v. CANADA (DEPARTMENT OF AGRICULTURE) (T.D.)

RÉPERTORIÉ: CLUFF c. CANADA (MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE) (1^{re} INST.)

Trial Division, Gibson J.—Ottawa, October 28 and December 21, 1993.

Section de première instance, juge Gibson—Ottawa, 28 octobre et 21 décembre 1993.

Human rights — Application to review Human Rights Tribunal's decision lacked jurisdiction to hear complaint — Complainant, employed by Department of Agriculture — Organizing conference for Farm Writers' Association with approval, authorization of superiors — Hosting hospitality suite as part of conference duties — Alleging sexual harassment by senior Agriculture employee, contrary to Canadian Human Rights Act, ss. 7, 14 at hospitality suite after 2:00 a.m. — Tribunal focussing on whether Department having authority or control over organization of conference, whether complainant's daily duties required her to organize conference in determining alleged harassment not occurring in course of, or in matter related to, employment — Principal issue question of law — Standard of review correctness — No error in Tribunal's statement of criteria to determine issue — Erred in application of criteria, but Court arriving at same conclusion — Shortly after hospitality suite effectively closed, complainant ceased to be in course of employment or engaged in matters related to employment — Otherwise, intolerable burden on employers of those who travel, attend conferences.

Droits de la personne — Demande de contrôle judiciaire de la décision par laquelle le Tribunal des droits de la personne a statué qu'il n'avait pas compétence pour entendre une plainte — La plaignante travaillait pour le ministère de l'Agriculture — Elle a organisé le congrès de la Farm Writers' Association avec l'approbation et l'autorisation de ses supérieurs — Une partie de ses responsabilités dans le cadre du congrès consistait à s'occuper de l'accueil à la suite de réception — La plaignante affirme qu'elle a été victime d'actes de harcèlement sexuel de la part d'un employé de niveau supérieur du ministère de l'Agriculture à la suite de réception après 2 h du matin, en violation des art. 7 et 14 de la Loi canadienne sur les droits de la personne — Le Tribunal s'est concentré sur la question de savoir si le Ministère avait une autorité ou un contrôle sur l'organisation du congrès et sur celle de savoir si les fonctions quotidiennes de la plaignante l'obligeaient à organiser le congrès, pour déterminer si le harcèlement reproché n'était pas survenu dans le cadre de l'emploi ou en matière d'emploi — La principale question litigieuse est une question de droit — La norme d'analyse applicable est fondée sur la justesse de la décision — Le Tribunal n'a pas commis d'erreur dans son exposé des critères à appliquer pour trancher la question en litige — Le Tribunal a commis une erreur dans son application des critères, mais la Cour en arrive à la même conclusion — Peu de temps après que la suite de réception a été effectivement fermée, la plaignante a cessé d'agir dans le cadre de son emploi ou en matière d'emploi — Conclure autrement aurait pour effet d'imposer une responsabilité intolérable aux employeurs des personnes qui se déplacent et qui participent à des congrès.

This was an application for judicial review of the decision of a Human Rights Tribunal that it lacked jurisdiction because the alleged sexual harassment did not take place in the course of employment and/or in matters related to the employment of the complainant, and therefore *Canadian Human Rights Act*, sections 7 and 14 were not violated. Those sections describe discriminatory practices "in the course of employment" and "in matters related to employment" on a prohibited ground of discrimination i.e. sex. The complainant was a term employee with the Communications Branch, Department of Agriculture. With the approval of her supervisor, she had become active in

Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision par laquelle le Tribunal des droits de la personne a statué qu'il n'avait pas compétence au motif que le harcèlement sexuel reproché n'était pas survenu dans le cadre de l'emploi de la plaignante ou en matière d'emploi et que, par conséquent, les articles 7 et 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'avaient pas été violés. Ces articles définissent certains actes discriminatoires qui sont commis «dans le cadre d'un emploi» ou «en matière d'emploi» et qui sont fondés sur un motif de distinction illicite, à savoir le sexe. La plaignante était une employée nommée pour une période déterminée qui tra-

the Eastern Canada Farm Writers' Association (ECFWA). She was authorized to organize its 1986 annual conference during working hours, provided that work did not interfere with her normal duties, the preparation of radio programmes. The Department paid her registration fee. As part of her organizational duties, the complainant was required to host the hospitality suite. For practical reasons she was to sleep in the bedroom portion of the hospitality suite. The complainant alleges that she was sexually harassed by a senior employee of the Communications Branch of Agriculture Canada after 2:00 a.m. in the suite. The principal issue before the Tribunal was whether the alleged harassment occurred "in the course of employment" or "in matters related to employment". The Tribunal held that an "employee is in the course of employment when, within the period covered by the employment, he or she is carrying out: (1) activities which he or she might normally or reasonably do or be specifically authorised to do while so employed; (2) activities which fairly and reasonably may be said to be incidental to the employment or logically and naturally connected with it; (3) activities in furtherance of duties he or she owes to his or her employer; or (4) activities in furtherance of duties owed to the employer where the latter is exercising or could exercise control over what the employee does." It focussed on whether Agriculture Canada had authority or control over the organization of the conference, and on whether the complainant's daily duties required her to organize and attend this event.

Held, the application should be dismissed.

The Tribunal lacked jurisdiction on the specific and unique facts herein.

The principal issue was a question of law involving the interpretation and application of the law to the facts. The standard of review was that of correctness, not reasonability. On that basis, there was no error in the statement of the four criteria to be applied. Although the Court reached the same result as did the Tribunal on these unique facts, the Tribunal erred in the application of those criteria to the facts before it, and thus erred in law. The complainant's activities in relation to the Conference were normal or reasonable adjunct activities from which the Department and the complainant could both benefit. That Agriculture Canada neither controlled nor influenced the ECFWA was of no consequence. The work undertaken by the complainant may fairly and reasonably be said to be incidental to the complainant's employment in the Department. Although it was doubtful that the activities fell within the third and fourth criteria, that was of no consequence because the criteria were disjunctive. But the Tribunal's statement that "an employee is considered to have deviated from the course of his . . . employment when engaged in those activities which are

vaillait à la Direction générale des communications au ministère de l'Agriculture. Avec l'approbation de son supérieur, elle en était venue à jouer un rôle actif au sein de l'Eastern Canada Farm Writers' Association (ECFWA). Elle a été autorisée à organiser le congrès annuel de 1986 de l'ECFWA pendant ses heures normales de travail pourvu qu'elle ne néglige pas pour autant le travail qui lui était normalement assigné, à savoir la préparation de programmes radiophoniques. Le Ministère a payé ses frais d'inscription au congrès. Une partie de ses responsabilités dans le cadre du congrès consistait à s'occuper de l'accueil à la suite de réception. Pour des raisons d'ordre pratique, elle devait passer la nuit dans la chambre de la suite de réception. La plaignante affirme qu'elle a été victime d'actes de harcèlement sexuel de la part d'un employé de niveau supérieur de la Direction générale des communications du ministère de l'Agriculture à la suite de réception après 2 h du matin. La principale question litigieuse qui était soumise au Tribunal était celle de savoir si les actes reprochés de harcèlement étaient survenus «dans le cadre de l'emploi» ou «en matière d'emploi». Le Tribunal a statué qu'un «employé agit dans le cadre de son emploi lorsque, au cours de la période visée par l'emploi, il poursuit (1) des activités qu'il pourrait habituellement ou raisonnablement poursuivre ou qu'il serait explicitement autorisé à poursuivre pendant cet emploi; (2) des activités que l'on peut raisonnablement et équitablement considérer comme des activités accessoires à l'emploi ou liées à celui-ci de façon logique et naturelle; (3) des activités dans le but d'accomplir ses devoirs envers son employeur; (4) des activités dans le but d'accomplir ses devoirs envers l'employeur, lorsque celui-ci exerce ou pourrait exercer une forme de contrôle sur ce que fait l'employé». Le Tribunal s'est concentré sur la question de savoir si Agriculture Canada avait une autorité ou un contrôle sur l'organisation du congrès, et sur la question de savoir si les fonctions quotidiennes de la plaignante l'obligeaient à organiser cet événement et à y participer.

Jugement: la demande doit être rejetée.

Le Tribunal n'avait pas compétence, compte tenu des faits spécifiques et uniques de la présente affaire.

La principale question litigieuse est une question de droit qui porte sur l'interprétation et l'application du droit aux faits. La norme d'analyse applicable est fondée sur la justesse de la décision et non sur son caractère raisonnable. Si l'on applique cette norme, le Tribunal n'a commis aucune erreur dans son énoncé des quatre critères applicables. Bien que la Cour en arrive au même résultat que le Tribunal compte tenu des faits uniques de la présente affaire, le Tribunal a commis une erreur en appliquant ces critères aux faits portés à sa connaissance et il a par conséquent commis une erreur de droit. Les activités poursuivies par la plaignante relativement au congrès étaient des activités connexes normales ou raisonnables qui pouvaient profiter tant au Ministère qu'à la plaignante. Le fait qu'Agriculture Canada n'ait ni contrôlé ni influencé l'ECFWA est sans importance. On peut raisonnablement et équitablement considérer que les activités poursuivies par la plaignante étaient accessoires à son emploi au sein du Ministère. Bien qu'il y ait lieu de douter que les activités en question satisfassent au troisième et au quatrième critères, cela ne tire pas à conséquence,

not related to his . . . employment or are personal in nature" was of critical importance on the facts herein. What transpired after the hospitality suite can reasonably be inferred to have closed, was not related to the complainant's employment. At some time before 2:00 a.m., and at or shortly after the time the hospitality suite effectively closed, the complainant ceased to be in the course of employment or engaged in matters related to employment. To conclude otherwise would place an intolerable burden of responsibility on employers of those who travel in the course of their employment, and of those who attend conferences on behalf of their employers.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6, ss. 2, 7, 14.

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Moreno v. Canada (Minister of Employment and Immigration), [1994] 1 F.C. 298 (C.A.); *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.

CONSIDERED:

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.

APPLICATION for judicial review of the Human Rights Tribunal's decision (*Cluff v. Canada (Department of Agriculture)*, [1992] C.H.R.D. No. 13 (Q.L.)) that it lacked jurisdiction to hear a complaint of sexual harassment contrary to the *Canadian Human Rights Act*, sections 7 and 14 because the alleged harassment did not occur in the course of, or in a matter related to, employment. Application dismissed.

COUNSEL:

Margaret Rose Jamieson for applicant, Canadian Human Rights Commission.

Robert P. Hynes for respondent Department of Agriculture.

No one appearing for respondent, Michael Sage.

parce que les critères sont disjonctifs. La déclaration du Tribunal selon laquelle «l'employé n'est plus considéré comme une personne qui agit dans le cadre de son emploi lorsqu'il poursuit des activités qui ne sont pas liées à celui-ci ou qui sont de nature personnelle» est d'une importance critique en ce qui concerne les faits de la présente affaire. Ce qui s'est produit après que, selon ce qu'on peut raisonnablement inférer, la suite de réception a été fermée, n'était pas lié à l'emploi de la plaignante. Avant 2 h et au moment où la suite de réception a effectivement été fermée ou peu de temps après, la plaignante a cessé d'agir dans le cadre de son emploi ou en matière d'emploi. Conclure autrement aurait pour effet d'imposer une responsabilité intolérable aux employeurs des personnes qui se déplacent dans le cadre de leur emploi et aux employeurs des personnes qui participent à des congrès au nom de leur employeur.

LOIS ET RÈGLEMENTS

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

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

Moreno c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1994] 1 C.F. 298 (C.A.); *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.

DÉCISIONS EXAMINÉES:

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.

DEMANDE de contrôle judiciaire d'une décision par laquelle le Tribunal des droits de la personne a statué (*Cluff c. Canada (ministère de l'Agriculture)*, [1992] D.C.D.P. n° 13 (Q.L.)) qu'il n'avait pas compétence pour entendre une plainte de harcèlement sexuel commis en violation des articles 7 et 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* au motif que l'acte de harcèlement reproché n'est pas survenu dans le cadre d'un emploi ou en matière d'emploi. Demande rejetée.

AVOCATS:

Margaret Rose Jamieson pour la requérante, la Commission canadienne des droits de la personne.

Robert P. Hynes pour l'intimé, le ministère de l'Agriculture.

Personne n'a comparu pour l'intimé, Michael Sage.

SOLICITORS:

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

Deputy Attorney General of Canada for respondent, Department of Agriculture.

Low, Murchison, Ottawa, for respondent, Michael Sage.

The following are the reasons for order rendered in English by

GIBSON J.:

NATURE OF APPLICATION AND RELIEF REQUESTED

This is an application for judicial review of a decision of a Human Rights Tribunal (the "Tribunal") number T.D. 13/92, dated November 12, 1992 [*Cluff v. Canada (Department of Agriculture)*, [1992] C.H.R.D. No. 13 (Q.L.)] whereby the Tribunal granted the motion of the respondents herein and ordered the adjournment of the proceedings before it on the basis that the Tribunal lacked jurisdiction to hear the complaints of the applicant Lesley Cluff (the "complainant").

The relief requested is a writ of *mandamus* against the Tribunal, presumably directing it to assume jurisdiction in respect of the complaints of the complainant and to find in favour of the complainant on the merits, or in the alternative, an order setting aside the Tribunal's decision and referring the matter back to it for determination in accordance with such directions as the Court considers appropriate.

GROUNDS FOR THE APPLICATION

The grounds for the application are set out in the originating notice of motion in the following terms:

1. The Human Rights Tribunal erred in refusing to exercise its jurisdiction when it decided that it lacked jurisdiction to hear the complaints as the alleged sexual harassment did not take place "in the course of employment" and/or "in matters related to employment" of the complainant, Lesley Cluff,

PROCUREURS:

Services juridiques, Commission canadienne des droits de la personne, pour la requérante, la Commission canadienne des droits de la personne.

Le sous-procureur général du Canada, pour l'intimé, le ministère de l'Agriculture.

Low, Murchison, Ottawa, pour l'intimé, Michael Sage.

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

LE JUGE GIBSON:

NATURE DE LA DEMANDE ET RÉPARATION DEMANDÉE

La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire de la décision numéro T.D. 13/92, rendue par le Tribunal des droits de la personne (le «Tribunal») le 12 novembre 1992 [*Cluff c. Canada (ministère de l'Agriculture)*, [1992] D.C.D.P. n° 13 (Q.L.)], par laquelle le Tribunal a accueilli la requête des intimés et a ordonné l'ajournement des procédures qui se déroulaient devant lui au motif que le Tribunal n'avait pas compétence pour entendre les plaintes de la requérante Lesley Cluff (la «plaignante»).

La réparation demandée est un bref de *mandamus* contre le Tribunal, vraisemblablement pour lui enjoindre d'exercer sa compétence relativement aux plaintes portées par la plaignante et de donner gain de cause à la plaignante sur le fond ou, à titre subsidiaire, une ordonnance annulant la décision du Tribunal et renvoyant l'affaire au Tribunal pour qu'il rende une décision conforme aux directives que la Cour estime appropriées.

MOYENS INVOQUÉS AU SOUTIEN DE LA DEMANDE

Les moyens invoqués au soutien de la demande sont énoncés dans les termes suivants dans l'avis de requête introductive d'instance:

- [TRADUCTION] 1. Le Tribunal des droits de la personne a commis une erreur en refusant d'exercer sa compétence lorsqu'il a décidé qu'il n'avait pas compétence pour entendre les plaintes, étant donné que le harcèlement sexuel reproché n'était pas sur-

and consequently sections 7 and 14 of the *Canadian Human Rights Act* were not violated, and

2. The Human Rights Tribunal erred in law through its incorrect application of the legal principles and its failure to have regard to the totality of the evidence before it by focusing on whether Agriculture Canada had authority or control over the planning and managing of the 1986 Annual Conference of the Eastern Canadian Farm Writers' Association and whether the daily duties of the complainant, Lesley Cluff, required her to organize and attend the Conference,
3. The Human Rights Tribunal erred in law when it determined that any remedy for violation of sections 7 and 14 that is available under section 53 of the *Canadian Human Rights Act* applies only to the employer,
4. The Human Rights Tribunal erred in law when it decided that Michael Sage was not liable under sections 7 and 14 of the *Canadian Human Rights Act* because he was not the employer of Lesley Cluff,
5. The Human Rights Tribunal failed to exercise its jurisdiction when it failed to address the effect of the employment related context of the activities of the alleged harasser, Michael Sage, on a determination of whether the alleged harassment occurred "in the course of employment" and/or "in matters related to employment".

Sections 2, 7 and 14 of the *Canadian Human Rights Act*¹ (the "Act") read 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.

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

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

¹ R.S.C., 1985, c. H-6.

venu «dans le cadre de [l']emploi» de la plaignante, Lesley Cluff, ou «en matière d'emploi» et que, par conséquent, les articles 7 et 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'avaient pas été violés;

2. Le Tribunal des droits de la personne a commis une erreur de droit en ce qu'il a appliqué de façon incorrecte les principes juridiques applicables et en ce qu'il n'a pas tenu compte de tous les éléments de preuve portés à sa connaissance en se concentrant sur la question de savoir si Agriculture Canada exerçait un pouvoir ou un contrôle à l'égard de la planification et de la direction du congrès annuel de 1986 de l'Eastern Canada Farm Writers Association et sur la question de savoir si, dans le cadre de ses fonctions quotidiennes, la plaignante, Lesley Cluff, était tenue d'organiser le congrès et d'y participer;
3. Le Tribunal des droits de la personne a commis une erreur de droit en statuant que les réparations qui peuvent être obtenues en vertu de l'article 53 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en cas de violation des articles 7 et 14 s'appliquent uniquement à l'employeur;
4. Le Tribunal des droits de la personne a commis une erreur de droit en statuant que Michael Sage n'était pas assujéti aux articles 7 et 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* parce qu'il n'était pas l'employeur de Lesley Cluff;
5. Le Tribunal des droits de la personne n'a pas exercé sa compétence en n'abordant pas la question des incidences du contexte lié à l'emploi des activités de l'auteur présumé du harcèlement, Michael Sage, sur la question de savoir si le harcèlement reproché était survenu «dans le cadre de [l']emploi» ou «en matière d'emploi».

Voici le libellé des articles 2, 7 et 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*¹ (la «Loi»):

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 gracée ou la déficience.

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

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

¹ L.R.C. (1985), ch. H-6.

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

on a prohibited ground of discrimination.

14. (1) It is a discriminatory practice,

(a) in the provision of goods, services, facilities or accommodation customarily available to the general public,

(b) in the provision of commercial premises or residential accommodation, or

(c) in matters related to employment,

to harass an individual on a prohibited ground of discrimination.

(2) Without limiting the generality of subsection (1), sexual harassment shall, for the purposes of that subsection, be deemed to be harassment on a prohibited ground of discrimination.

THE FACTS

The complainant was, at all times relevant to this matter, an Information Officer (IS-02 term employee) in the Communications Branch of the Department of Agriculture of the Government of Canada ("Agriculture Canada"). Her immediate supervisor was the Acting Chief of Media Relations for Agriculture Canada. Her specific area of work was the preparation of radio programmes. With the approval and support of her immediate supervisor and others in the Communications Branch, she had become active on the executive of the Eastern Canada Farm Writers Association (ECFWA). She was responsible for the organization of the ECFWA 1986 annual conference (the "Conference") and was authorized by her supervisors to carry out the organizational responsibilities during her normal working hours at Agriculture Canada so long as that work did not interfere with her normal assigned responsibilities. Her registration fee for the Conference was paid by Agriculture Canada. Since the Conference was held in Ottawa and her place of residence was in the National Capital Region, that was essentially the only expense related to her attendance.

The complainant chaired the Conference which commenced Friday, December 5, 1986. On the evening of that day, there was a buffet dinner in conjunction with the Conference.

b) de le défavoriser en cours d'emploi.

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

a) lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public;

^b b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements;

c) en matière d'emploi.

^c (2) Pour l'application du paragraphe 1 et sans qu'en soit limitée la portée générale, le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.

LES FAITS

^d La plaignante était, à l'époque en cause, agente d'information (employée IS-02 nommée pour une période déterminée) à la Direction générale des communications du ministère de l'Agriculture du gouvernement du Canada («Agriculture Canada»). Son supérieur immédiat était le chef intérimaire des relations avec les médias d'Agriculture Canada. Les fonctions spécifiques de la plaignante consistaient à préparer des programmes radiophoniques. Avec l'approbation et l'appui de son supérieur immédiat et d'autres personnes de la Direction générale des communications, elle en était venue à jouer un rôle actif au sein du conseil de direction de l'Eastern Canada Farm Writers Association (ECFWA). Elle était chargée d'organiser le congrès annuel de 1986 de l'ECFWA (le «congrès») et était autorisée par ses supérieurs à s'occuper de l'organisation du congrès pendant ses heures normales de travail à Agriculture Canada pourvu qu'elle ne néglige pas pour autant les tâches qui lui étaient normalement assignées. Agriculture Canada a payé ses frais d'inscription au congrès. Étant donné que le congrès avait lieu à Ottawa et qu'elle était domiciliée dans la région de la capitale nationale, c'était essentiellement la seule dépense liée à sa participation.

^e La plaignante a présidé le congrès qui s'est ouvert le vendredi 5 décembre 1986. Le même soir, un buffet a été servi dans le cadre du congrès.

Following the buffet dinner which was held in the hotel where the Conference was taking place, the ECFWA had provided for a hospitality suite in the hotel. Part of the complainant's responsibilities as organizer and chairperson of the Conference involved hosting in the hospitality suite. Since it was anticipated that her duties would keep her at the hotel until late that night and her activities for the next day would start early in the morning, it was arranged that the complainant would stay overnight at the hotel in the bedroom portion of the hospitality suite which was separated from the rest of the suite only by an archway, not by a locking door. This arrangement for the complainant made good sense given the nature of her organizational and chairing responsibilities and given the fact that the cost of the suite was already covered in the arrangements between ECFWA and the hotel.

Activities in the hospitality suite got under way about 9:00 p.m. By sometime not long after midnight, most people had left. By about 2:00 a.m. on the Saturday morning, the complainant found herself alone in the suite with the respondent Sage, who was also an employee in the Communications Branch of Agriculture Canada (IS-05 permanent employee and therefore significantly senior to the complainant) and another male person who was a delegate at the conference from outside the Government of Canada. Since the complainant was to stay overnight in the suite, she was in a difficult position. Between 2:00 a.m. and shortly after 3:00 a.m., the acts of harassment against the complainant on the prohibited ground of sex allegedly took place.

ISSUES AND ANALYSIS

The principal issue before the Tribunal was whether or not the alleged acts of harassment against the complainant on a prohibited ground of discrimination took place "in the course of employment" within the meaning of section 7 of the Act or "in matters related to employment" within the meaning of section 14 of the Act.

The Tribunal stated:

None of the parties involved in this case disputed that the act of alleged sexual harassment occurred during the night of

À la suite du buffet qui a été servi dans l'hôtel où le congrès avait lieu, une suite de réception de l'hôtel était mise à la disposition des participants par l'ECFWA. Une partie des responsabilités de la plaignante, en sa qualité d'organisatrice et de présidente du congrès, consistait à s'occuper de l'accueil à la suite de réception. Comme on prévoyait que ses fonctions l'obligeraient à rester à l'hôtel tard ce soir-là et que ses activités du lendemain commenceraient tôt le matin, des dispositions avaient été prises pour que la plaignante puisse passer la nuit à l'hôtel dans la chambre de la suite de réception qui n'était séparée du reste de la suite que par une arcade, et non par une porte qui fermait à clef. Les dispositions prises au sujet de l'appelante avaient du bon sens, compte tenu de la nature de ses responsabilités d'organisatrice et de présidente et compte tenu du fait que le coût de la suite était déjà prévu dans les dispositions prises entre l'ECFWA et l'hôtel.

Les activités ont commencé vers 21 h dans la suite de réception. Peu de temps après minuit, la plupart des gens avaient quitté les lieux. Vers 2 h, le samedi matin, la plaignante s'est retrouvée seule dans la suite avec l'intimé Sage, qui était aussi un employé de la Direction générale des communications d'Agriculture Canada (employé permanent IS-05, donc d'un niveau de beaucoup supérieur à celui de la plaignante), et avec une autre personne du sexe masculin qui était un délégué provenant de l'extérieur du gouvernement du Canada. Comme la plaignante devait passer la nuit dans la suite, elle se trouvait dans une position difficile. C'est entre 2 h et peu de temps après 3 h que se seraient produits les actes de harcèlement qui auraient été commis contre la plaignante sur le fondement d'un motif illicite d'ordre sexuel.

QUESTIONS EN LITIGE ET ANALYSE

La principale question litigieuse qui était soumise au Tribunal était celle de savoir si les actes reprochés de harcèlement commis contre la plaignante sur le fondement d'un motif de distinction illicite étaient survenus «dans le cadre de [l']emploi» au sens de l'article 7 de la Loi ou «en matière d'emploi» au sens de l'article 14 de la Loi.

Le Tribunal déclare:

Aucune des parties concernées en l'espèce n'a contesté le fait que l'acte reproché de harcèlement sexuel est survenu la

December 5 and 6, 1986 at the hospitality suite arranged during the Annual Conference of the E.C.F.W.A. However, the almost exclusive issue of their disagreement was whether or not the complainant's activities related to that Conference were part of Lesley Cluff's employment with the respondent, Agriculture Canada. Therefore, in our view, the respondent's preliminary motion predominately [*sic*] involved the question of facts.

I agree with the Tribunal that the principal issue stated above and paraphrased in the quoted paragraph "predominately [*sic*] involved the question of facts", that is to say, turns on an interpretation of the very unique fact situation that was before the Tribunal and that I have described above. That is not to say that the principal issue is itself a question of fact.

In *Moreno v. Canada (Minister of Employment and Immigration)*,² Robertson J.A., writing for the Court, stated [at pages 311-312]:

A finding of fact has been described as a determination that a phenomenon has happened, is, or will be happening independent of or anterior to any determination as to its legal effects; see L. L. Jaffe, *Judicial Control of Administrative Action*, Boston: Little, Brown and Company, 1965, at page 548. A question of law has been defined in many ways; see, for example, P.J. Fitzgerald, *Salmond on Jurisprudence*, 12th ed., London: Sweet & Maxwell, 1966, at page 10. Perhaps Professor Wade best describes the basis on which questions of law are readily distinguishable:

Questions of law must be distinguished from questions of fact, but this has been one of the situations where the rules have taken different forms under judicial manipulation.

The simpler and more logical doctrine has been recognised in many judgments. This is that matters of fact are the primary facts of the particular case which have to be established before the law can be applied, the 'facts which are observed by the witnesses and proved by testimony', to which should be added any facts of common knowledge of which the court will take notice without proof. Whether these facts, once established, satisfy some legal definition or requirement must be a question of law, for the question then is how to interpret and apply the law to those established facts. [See: Wade, *Administrative Law*, 6th ed. (Oxford: Clarendon Press, 1988), at pp. 938-939].

nuit du 5 au 6 décembre 1986 à la suite de réception réservée pendant la conférence annuelle de la ECFWA. Cependant, leur désaccord portait presque uniquement sur la question de savoir si les activités poursuivies par la plaignante dans le cadre de cette conférence faisaient partie des tâches de Lesley Cluff comme employée de l'intimé Agriculture Canada. En conséquence, à notre avis, la requête préliminaire de l'intimé portait principalement sur une question de faits.

Je suis d'accord avec le Tribunal pour dire que la principale question litigieuse susmentionnée qui est paraphrasée dans l'extrait qui précède «portait principalement sur une question de faits», c'est-à-dire qu'elle dépend de l'interprétation que l'on donne de la situation de fait très unique qui était soumise au Tribunal et que j'ai déjà exposée. Cela ne veut pas dire que la principale question litigieuse est elle-même une question de fait.

Dans l'arrêt *Moreno c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*², le juge d'appel Robertson, qui écrivait au nom de la Cour, a déclaré [aux pages 311 et 312]:

On a défini la conclusion de fait comme la conclusion qu'un phénomène s'est produit, se produit ou se produira indépendamment de toute détermination concernant ses effets juridiques ou antérieurement à celle-ci; voir L. L. Jaffe, *Judicial Control of Administrative Action*, Boston: Little, Brown and Company, 1965, à la page 548. La question de droit a, quant à elle, été définie de nombreuses façons; voir par exemple P.J. Fitzgerald, *Salmond on Jurisprudence*, 12^e éd., London: Sweet & Maxwell, 1966, à la page 10. C'est peut-être le professeur Wade qui définit le mieux le fondement sur lequel les questions de droit se distinguent nettement des questions de fait:

[TRADUCTION] Les questions de droit doivent être différenciées des questions de fait, mais il s'agit d'un cas où les règles ont pris différentes formes en raison de la manipulation judiciaire.

Selon la doctrine plus simple et plus logique reconnue dans de nombreux jugements, les questions de fait portent sur les faits principaux de l'affaire concernée, qui doivent être établis avant que soit appliqué le droit, soit les «faits qui sont observés par les témoins et établis par les témoignages», et auxquels devraient être ajoutés tous les faits qui sont de connaissance générale et dont la cour prendra connaissance d'office. La question de savoir si ces faits, une fois établis, répondent à une définition ou exigence juridique, doit être une question de droit puisqu'il s'agit alors de déterminer la façon d'interpréter et d'appliquer le droit aux faits établis. [Voir Wade, *Administrative Law*, 6^e éd. (Oxford: Clarendon Press, 1988) aux pages 938 et 939].

² [1994] 1 F.C. 298 (C.A.).

² [1994] 1 C.F. 298 (C.A.).

On the basis of the foregoing authority, I conclude that the principal issue is a question of law involving as it does the interpretation and application of the law to the facts and allegations that were before the Tribunal and that are now before me.

Having reached the conclusion that the principal question is a question of law, the following quotation from the reasons of La Forest J. in *Canada (Attorney General) v. Mossop*³ 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)*⁴ 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

³ [1993] 1 S.C.R. 554, at p. 585.

⁴ [1987] 2 S.C.R. 84, at pp. 89-90.

Sur le fondement de ce précédent, je conclus que la principale question litigieuse est une question de droit, étant donné qu'elle porte sur l'interprétation et l'application du droit aux faits et aux allégations qui ont été soumis au Tribunal et qui me sont maintenant soumis.

Ayant conclu que la principale question litigieuse est une question de droit, l'extrait suivant des motifs prononcés par le juge La Forest dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Mossop*³ 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)*⁴ 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 enclavée 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*),

³ [1993] 1 R.C.S. 554, à la p. 585.

⁴ [1987] 2 R.C.S. 84, aux p. 89 et 90.

with the dictates of the *Interpretation Act* that statutes must be given such fair, large and liberal interpretation as will best ensure the attainment of their objects.

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

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

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

In terms more specifically applicable to this matter, La Forest J. goes on, at page 92 of *Robichaud* to state:

It would appear more sensible and more consonant with the purpose of the Act to interpret the phrase "in the course of employment" as meaning work- or job-related, especially when that phrase is prefaced by the words "directly or indirectly". Interestingly, in adding "physical handicap" as a prohibited ground of discrimination in the workplace (s. 3), the phrase used is "in matters related to employment".

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

Against the authority of *Robichaud*, the Tribunal established for itself the following criteria to determine whether or not the alleged act or acts of sexual harassment took place in the course of employment (and, presumably, in matters related to employment) of the complainant:

[1987] 1 R.C.S. 1114, le juge en chef Dickson a souligné la nécessité de reconnaître et de donner effet pleinement aux droits énoncés dans ladite loi, conformément à la *Loi d'interprétation* qui exige que les lois soient interprétées de la façon juste, large et libérale la plus propre à assurer la réalisation de leurs objets.

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

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

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

D'une façon qui s'applique plus spécifiquement à la présente affaire, le juge La Forest poursuit en déclarant, à la page 92 de l'arrêt *Robichaud*:

Il semblerait plus raisonnable et plus conforme à l'objet de la Loi d'interpréter l'expression «*in the course of employment*» que l'on trouve dans le texte anglais de l'article, comme signifiant «relié aux fonctions ou à l'emploi», surtout quand cette expression est précédée par les mots «*directly or indirectly*» («directement ou indirectement»). Fait intéressant, en interdisant en milieu de travail la discrimination fondée sur «un handicap physique» (art. 3), le législateur a utilisé l'expression «en matière d'emploi».

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

En tenant compte de l'arrêt *Robichaud*, le Tribunal a établi pour lui-même les critères suivants pour déterminer si l'acte ou les actes reprochés de harcèlement sexuel étaient survenus dans le cadre de l'emploi de la plaignante (ainsi que, vraisemblablement, en matière d'emploi):

An employee is in the course of employment when, within the period covered by the employment, he or she is carrying out:

- (1) activities which he or she might normally or reasonably do or be specifically authorised to do while so employed;
- (2) activities which fairly and reasonably may be said to be incidental to the employment or logically and naturally connected with it;
- (3) activities in furtherance of duties he or she owes to his or her employer; or
- (4) activities in furtherance of duties owed to the employer where the latter is exercising or could exercise control over what the employee does.

An employee is still in the course of employment when he or she is carrying out intentionally or unintentionally, authorised or unauthorised, with or without the approval of his or her employer, activities which are discriminatory under the CHRA and are in some way related or associated with the employment. However, an employee is considered to have deviated from the course of his or her employment when engaged in those activities which are not related to his or her employment or are personal in nature.

Against a standard of review of correctness, I find no error whatsoever in this statement of the criteria to be applied. However, while I reach the same result on the unique facts of this matter as the Tribunal reached, I arrive at that result for different reasons. I conclude that the Tribunal erred in applying the foregoing criteria to the facts before it and thus erred in law in determining whether the activities, generally speaking, of the complainant in relation to the organization and chairing of the ECFWA Conference were in the course of her employment or were in matters related to her employment.

The four numbered criteria are disjunctive, not conjunctive. Against the first criterion, I conclude that, generally speaking, the activities undertaken by the complainant in relation to the Conference were what she might normally or reasonably do or be authorized to do while employed in the Communications Branch of Agriculture Canada. It is true that such activities were not at the core of her role in the Communications Branch, but if she was prepared to undertake them, and her superiors were prepared to authorize or encourage her to undertake them, as clearly appeared to be the case, I have no difficulty concluding that they were normal and reasonable adjunct activities from which Agriculture Canada

l'employé agit dans le cadre de son emploi lorsque, au cours de la période visée par l'emploi, il poursuit

- (1) des activités qu'il pourrait habituellement ou raisonnablement poursuivre ou qu'il serait explicitement autorisé à poursuivre pendant cet emploi;
- (2) des activités que l'on peut raisonnablement et équitablement considérer comme des activités accessoires à l'emploi ou liées à celui-ci de façon logique et naturelle;
- (3) des activités dans le but d'accomplir ses devoirs envers son employeur;
- (4) des activités dans le but d'accomplir ses devoirs envers l'employeur, lorsque celui-ci exerce ou pourrait exercer une forme de contrôle sur ce que fait l'employé;

l'employé agit encore dans le cadre de son emploi lorsqu'il poursuit, intentionnellement ou non, avec ou sans autorisation et avec ou sans l'approbation de son employeur, des activités qui sont discriminatoires au sens de la LCDP et qui sont liées d'une façon ou d'une autre à l'emploi. Cependant, l'employé n'est plus considéré comme une personne qui agit dans le cadre de son emploi lorsqu'il poursuit des activités qui ne sont pas liées à celui-ci ou qui sont de nature personnelle.

Appliquant une norme d'analyse fondée sur la justesse, je ne vois aucune erreur dans cet énoncé des critères applicables. Cependant, bien que j'arrive au même résultat que le Tribunal compte tenu des faits uniques de la présente affaire, j'arrive à ce résultat pour des motifs différents. Je conclus que le Tribunal a commis une erreur en appliquant les critères qui précèdent aux faits qui étaient portés à sa connaissance et qu'il a par conséquent commis une erreur de droit en déterminant si, de façon générale, les activités poursuivies par la plaignante en ce qui concerne l'organisation et la présidence du congrès de l'ECFWA ont été exercées dans le cadre de son emploi ou en matière d'emploi.

Les quatre critères énumérés sont disjonctifs, et non conjonctifs. En ce qui concerne le premier critère, je conclus que, de façon générale, les activités poursuivies par la plaignante relativement au congrès étaient des activités qu'elle pouvait habituellement ou raisonnablement poursuivre ou être autorisée à poursuivre dans le cadre de son emploi à la Direction générale des communications d'Agriculture Canada. Il est vrai que les activités en question débordaient le cadre habituel des fonctions qu'elle exerçait au sein de la Direction générale des communications, mais si elle était prête à les exercer, et si ses supérieurs étaient disposés à l'autoriser et à l'encourager à les poursuivre—comme il semble de toute évidence que

could benefit and from which the complainant's career could presumably benefit. That Agriculture Canada neither controlled or even influenced ECFWA or its Conference is to my mind of no consequence. I have no doubt that Agriculture Canada stood to benefit through the volunteered contribution of the skills of one of its employees for the organizational work and chairing of the ECFWA Conference.

Against the second criterion, I reach the same conclusion. The work undertaken by the claimant may fairly and reasonably be said to be incidental to the complainant's employment in the Communications Branch of Agriculture Canada.

Whether the activities in question fall within the third and fourth criteria is of some doubt, but that is of no consequence. As I noted earlier, the criteria are disjunctive.

But that is not the end of the matter. The last sentence of the quoted criteria is of critical importance on the facts of this matter. I quote again: "However, an employee is considered to have deviated from the course of his or her employment when engaged in those activities which are not related to his or her employment or are personal in nature." Can what transpired after the hospitality suite can reasonably be inferred to have closed, what allegedly transpired in that suite, presumably behind a locked door, be said to be "not related to [the complainant's] employment" or are those activities simply on a continuum with activities that I have concluded are in the course of employment or in matters related to employment? In posing the question and concluding that I must answer it against the complainant, I am cognizant of my obligation to give to the words of the Act "such fair, large and liberal interpretation as will best ensure the attainment of [its] objects."⁵ Further, I am in no way casting aspersions on the complainant's comportment, being critical of her conduct or suggesting that she was in any sense an author of the misfortune that she alleges befell her. Perhaps some-

⁵ *Robichaud, supra.*

c'était le cas—je n'ai aucune hésitation à conclure qu'il s'agissait d'activités connexes normales et raisonnables qui pouvaient profiter à Agriculture Canada et qui pouvaient vraisemblablement favoriser la carrière de la plaignante. Le fait qu'Agriculture Canada n'ait ni contrôlé ni même influencé l'ECFWA ou son congrès est, à mon sens, sans importance. Je ne doute pas qu'Agriculture Canada était susceptible de profiter de la contribution volontaire de l'une de ses employés qui consacrait ses talents à l'organisation et à la présidence du congrès de l'ECFWA.

Je viens à la même conclusion en ce qui concerne le deuxième critère. On peut raisonnablement et équitablement considérer que les activités poursuivies par la plaignante étaient accessoires à son emploi au sein de la Direction générale des communications d'Agriculture Canada.

Il y a lieu de douter que les activités en question satisfassent au troisième et au quatrième critères, mais cela ne tire pas à conséquence. Ainsi que je l'ai déjà fait remarquer, les critères sont disjunctifs.

Mais ce n'est pas tout. La dernière phrase des critères précités est d'une importance critique en ce qui concerne les faits de la présente affaire. Je la cite à nouveau: «Cependant, l'employé n'est plus considéré comme une personne qui agit dans le cadre de son emploi lorsqu'il poursuit des activités qui ne sont pas liées à celui-ci ou qui sont de nature personnelle.» Peut-on affirmer que ce qui se serait produit vraisemblablement derrière une porte fermée à clef après que, selon ce qu'on peut raisonnablement inférer, la suite de réception a été fermée, n'est «pas lié . . . à [l']emploi [de la plaignante]», ou ces activités ne constituent-elles que le prolongement des activités qui, selon ce que j'ai conclu, ont été poursuivies dans le cadre de l'emploi ou en matière d'emploi? En posant la question et en concluant que je dois donner une réponse défavorable à la plaignante, je suis bien conscient de l'obligation que j'ai d'interpréter la Loi «. . . de la façon juste, large et libérale la plus propre à assurer la réalisation de [ses] objets⁵.» Par ailleurs, je ne dénigre nullement le comportement de la plaignante, je ne critique pas sa conduite et je ne laisse pas entendre qu'elle a été de quelque façon que ce

⁵ Arrêt *Robichaud*, précité.

one let her down. Perhaps someone should have anticipated that she might find herself in the situation that allegedly unfolded between 2:00 a.m. and 3:00 a.m. that night, and should have taken precautions to ensure that, once the hospitality suite was closed, she would be secure in that suite that was to be her accommodation for the night. If someone failed in this respect, I conclude that it was not Agriculture Canada. At some time during the night in question, before 2:00 a.m. and at or shortly after the time the hospitality suite effectively closed, the complainant ceased to be in the course of employment or engaged in matters related to employment. To conclude otherwise would place an intolerable burden of responsibility on employers of those who travel in the course of their employment and of those who attend conferences and the like on behalf of their employers.

CONCLUSION AND FINAL COMMENT

On the basis of the foregoing analysis, I conclude, as did the Tribunal, but for different reasons, that the Tribunal lacked jurisdiction on the specific and unique facts before me. I have therefore dismissed this application for judicial review.

There is one further comment I feel compelled to make. Just before reaching its conclusion, the Tribunal states: "More importantly, Michael Sage was not the employer of Lesley Cluff and is, therefore, not liable under sections 7 and 14 of the CHRA which are the bases of these complaints." Recognizing that what follows is not in any way essential to my decision herein, I wish to go on record as disagreeing with this conclusion.

soit l'artisan du malheur dont elle se prétend victime. Quelqu'un l'a peut-être laissée tomber. Quelqu'un aurait peut-être dû prévoir qu'elle risquait de se retrouver dans la situation qui se serait produite entre 2 h et 3 h cette nuit-là, et aurait dû prendre des précautions pour s'assurer qu'après la fermeture de la suite de réception, elle serait en sécurité dans la suite qui devait lui servir de lieu d'hébergement pour la nuit. Si quelqu'un a manqué à cet égard, je conclus que ce n'est pas Agriculture Canada. Au cours de la nuit en question, avant 2 h et au moment où la suite de réception a effectivement été fermée ou peu de temps après, la plaignante a cessé d'agir dans le cadre de son emploi ou en matière d'emploi. Conclure autrement aurait pour effet d'imposer une responsabilité intolérable aux employeurs des personnes qui se déplacent dans le cadre de leur emploi et aux employeurs des personnes qui participent à des congrès et autres événements du genre au nom de leur employeur.

DISPOSITIF ET COMMENTAIRE FINAL

Sur le fondement de l'analyse qui précède, je conclus, à l'instar du Tribunal, mais pour des motifs différents, que le Tribunal n'avait pas compétence, compte tenu des faits spécifiques et uniques qui ont été portés à ma connaissance. Je rejette donc la présente demande de contrôle judiciaire.

Je m'estime obligé de faire une dernière observation. Juste avant d'arriver à sa conclusion, le Tribunal déclare: «... ce qui est encore plus important, Michael Sage n'était pas l'employeur de Lesley Cluff et n'est donc pas assujéti aux articles 7 et 14 de la LCDP, qui constituent le fondement des présentes plaintes.» Reconnaissant que ce qui suit n'est nullement essentiel à la décision que je rends en l'espèce, je tiens à préciser que je ne suis pas d'accord avec cette conclusion.