

A-263-82
A-803-82A-263-82
A-803-82**Roderick Ross Stevenson** (*Applicant*)

v.

Canadian Human Rights Commission, Air Canada and Rollie E. Cook and Norman J. Foster on their own behalf and on behalf of all members of the Canadian Air Line Pilots Association (*Respondents*)

Court of Appeal, Thurlow C.J., Heald J. and McQuaid D.J.—Toronto, June 21; Ottawa, September 8, 1983.

Bill of Rights — Equality before the law — Policy of airline and union requiring pilots to retire at age 60 — Human Rights Act s. 14(c) not violating Bill s. 1(b) guarantee of equality by restricting protection against job-related age discrimination to persons below normal age of retirement — Onus on applicant to prove discriminatory statute denies equality before law — S. 14(c) enacted in pursuit of valid federal objective — S. 14(c) distinction not arbitrary or unnecessary — Bill may be contravened even where no discrimination based on ground specified in s. 1 — Bill not conferring right against age discrimination — Court may not impose its judgment in negation of Parliament's enactment — Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33, ss. 3, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 — Canadian Bill of Rights, R.S.C. 1970, Appendix III, s. 1(b) — Canadian Charter of Rights and Freedoms, being Part I of the Constitution Act, 1982, Schedule B, Canada Act 1982, 1982, c. 11 (U.K.), s. 15 — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28 — Federal Aviation Administration Regulations, 14 CFR (U.S.) — Convention on International Civil Aviation (opened for signature December 7, 1944), CTS 1944/36, pp. 34-56; 15 UNTS 295, Annex 1 (adopted April 14, 1948).

Human Rights — Age discrimination — Policy of airline and union requiring pilots to retire at age 60 — Human Rights Act s. 14(c) not violating Bill of Rights s. 1(b) guarantee of equality before law by restricting protection against job-related age discrimination to persons below normal age of retirement — S. 14(c) enacted in pursuit of valid federal objective — S. 14(c) distinction not arbitrary or unnecessary — Whether s. 14(c) exception applies to Act s. 10 and so excuses union — Scope of ss. 9, 10 — Right against age discrimination conferred by Act not Bill — Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33, ss. 3, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 — Canadian Bill of Rights, R.S.C. 1970, Appendix III, s. 1(b) — Federal Aviation Administration Regulations, 14 CFR (U.S.) — Convention on International Civil Aviation (opened for signature December 7, 1944), CTS 1944/36, pp. 34-56; 15 UNTS 295, Annex 1 (adopted April 14, 1948).

Roderick Ross Stevenson (*requérant*)

a v.

Commission canadienne des droits de la personne, Air Canada et Rollie E. Cook et Norman J. Foster en leur nom et au nom de tous les membres de l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (*intimés*)

Cour d'appel, juge en chef Thurlow, juge Heald et juge suppléant McQuaid—Toronto, 21 juin; Ottawa, 8 septembre 1983.

Déclaration des droits — Égalité devant la loi — Politique de la compagnie aérienne et du syndicat exigeant des pilotes qu'ils prennent leur retraite à l'âge de 60 ans — L'art. 14c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne ne viole pas la garantie à l'égalité prévue à l'art. 1b) de la Déclaration canadienne des droits en limitant la protection accordée contre la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi aux personnes qui n'ont pas atteint l'âge normal de la retraite — Il incombe au requérant de démontrer que la loi discriminatoire contrevient au principe de l'égalité devant la Loi — L'art. 14c) a été adopté afin de réaliser un objectif fédéral régulier — La distinction établie à l'art. 14c) n'est ni arbitraire ni superflue — Il est possible de contrevioler à la Déclaration même s'il n'y a pas de discrimination fondée sur un motif prévu à l'art. 1 — La Déclaration n'accorde pas de garantie absolue contre la discrimination fondée sur l'âge — La Cour ne peut statuer à l'encontre d'une loi du Parlement — Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, chap. 33, art. 3, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 — Déclaration canadienne des droits, S.R.C. 1970, Appendice III, art. 1b) — Charte canadienne des droits et libertés, qui constitue la Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, annexe B, Loi de 1982 sur le Canada, 1982, chap. 11 (R.-U.), art. 15 — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), chap. 10, art. 28 — Federal Aviation Administration Regulations, 14 CFR (U.S.) — Convention sur l'aviation civile internationale (ouverte à la signature le 7 décembre 1944), RTC 1944/36, pp. 34 à 56; 15 RTNU 295; annexe 1 (adoptée le 14 avril 1948).

Droits de la personne — Discrimination fondée sur l'âge — Politique de la compagnie aérienne et du syndicat exigeant des pilotes qu'ils prennent leur retraite à 60 ans — L'art. 14c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne ne contrevient pas à la garantie à l'égalité établie à l'art. 1b) de la Déclaration canadienne des droits en limitant la protection accordée contre la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi aux personnes qui n'ont pas atteint l'âge normal de la retraite — L'art. 14c) a été adopté afin de réaliser un objectif fédéral régulier — La distinction établie à l'art. 14c) n'est ni arbitraire ni superflue — L'exception prévue à l'art. 14c) s'applique-t-elle à l'art. 10 de la Loi et si oui, justifie-t-elle l'attitude du syndicat? — Portée des art. 9 et 10 — Le droit à la protection contre la discrimination fondée sur l'âge est accordée par la Loi et non par la Déclaration — Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, chap. 33, art. 3, 7, 9, 10, 11, 12.

Aeronautics — Policy of airline and union requiring pilots to retire at age 60 — Permissible since Human Rights Act s. 14(c) states no discriminatory practice if employment terminated because individual "has reached the normal age of retirement" — S. 14(c) not violating Bill of Rights s. 1(b) guarantee of equality before law — S. 14(c) distinction not arbitrary or unnecessary — Normal retirement age in aviation industry — Aviation safety — Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33, ss. 3, 7, 9, 10, 14 — Canadian Bill of Rights, R.S.C. 1970, Appendix III, s. 1(b) — Federal Aviation Administration Regulations, 14 CFR (U.S.) — Convention on International Civil Aviation (opened for signature December 7, 1944), CTS 1944/36, pp. 34-56; 15 UNTS 295, Annex 1 (adopted April 14, 1948).

The applicant was a pilot employed by Air Canada. He was also a member of the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA), the bargaining agent for that airline's pilots. Air Canada had a policy and practice of requiring its pilots to retire when they reached the age of 60 years. CALPA favoured this policy. Indeed, five months prior to the applicant's sixtieth birthday, Air Canada and CALPA incorporated the airline's pension plan into their collective agreement, thereby incorporating the retirement-at-60 rule which the plan included.

When his sixtieth birthday arrived, the applicant was suffering no deficiency of health which would have impaired his ability to continue working as a pilot. Nonetheless, he was retired by Air Canada at that time.

Nine months earlier, the applicant had filed two complaints with the Canadian Human Rights Commission, against Air Canada and CALPA, respectively. He alleged that the airline and CALPA had discriminated on the basis of age, and in so doing had violated the provisions of the *Canadian Human Rights Act*. Both complaints were dismissed, on the ground that Air Canada's policy of compulsory retirement at age 60 came within the terms of paragraph 14(c) of the Act, which provides that it is not a discriminatory practice to terminate an individual's employment "because that individual has reached the normal age of retirement".

The applicant applied to the Court of Appeal to have the decisions of the Commission set aside. He contended, *inter alia*, that paragraph 14(c) infringed the right to equality before the law assured him by paragraph 1(b) of the Bill of Rights.

Held (Thurlow C.J. dissenting in part), the applications should be dismissed.

Per Heald J.: Age discrimination is not expressly prohibited by the Bill of Rights. However, even where a federal statute does not discriminate on one of the bases expressly mentioned

13, 14, 15, 16, 17 — *Déclaration canadienne des droits, S.R.C. 1970, Appendice III, art. 1b) — Federal Aviation Administration Regulations, 14 CFR (U.S.) — Convention sur l'aviation civile internationale (ouverte à la signature le 7 décembre 1944), RTC 1944/36, pp. 34 à 56; 15 RTNU 295; annexe 1 (adoptée le 14 avril 1948).*

Aéronautique — Politique de la compagnie aérienne et du syndicat exigeant des pilotes qu'ils prennent leur retraite à l'âge de 60 ans — Cette politique est acceptable car l'art. 14c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit que le fait de mettre fin à l'emploi en appliquant «la règle de l'âge de la retraite en vigueur» ne constitue pas une pratique discriminatoire — L'art. 14c) ne contrevient pas à la garantie de l'égalité devant la loi établie à l'art. 1b) de la Déclaration des droits — La distinction établie à l'art. 14c) n'est ni arbitraire ni superflue — Âge normal de la retraite dans le secteur de l'aviation — Sécurité aérienne — Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, chap. 33, art. 3, 7, 9, 10, 14 — Déclaration canadienne des droits, S.R.C. 1970, Appendice III, art. 1b) — Federal Aviation Administration Regulations, 14 CFR (U.S.) — Convention sur l'aviation civile internationale (ouverte à la signature le 7 décembre 1944), RTC 1944/36, pp. 34 à 56; 15 RTNU 295; annexe 1 (adoptée le 14 avril 1948).

Le requérant était employé à Air Canada comme pilote. Il était également membre de l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ACPLA) qui est l'agent négociateur des pilotes de la compagnie. La ligne de conduite et l'usage en cours à Air Canada consistaient à forcer les pilotes à prendre leur retraite à l'âge de 60 ans. L'ACPLA a appuyé cette politique. De fait, cinq mois avant que le requérant n'atteigne l'âge de 60 ans, Air Canada et l'ACPLA ont inclus le régime de retraite de la compagnie dans leur convention collective, y compris, par voie de conséquence, la clause prévoyant la mise à la retraite forcée à 60 ans.

Au moment où il a atteint l'âge de 60 ans, le requérant ne souffrait d'aucun problème de santé qui aurait pu diminuer sa capacité à exercer les fonctions de pilote. Malgré cela, Air Canada l'a mis en retraite forcée.

Neuf mois plus tôt, le requérant a déposé deux plaintes auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, l'une contre Air Canada, l'autre contre l'ACPLA, alléguant que la compagnie aérienne et l'ACPLA avaient pratiqué une discrimination fondée sur l'âge et avaient du même coup violé les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les deux plaintes ont été rejetées pour le motif que la politique d'Air Canada de mise à la retraite forcée à 60 ans relève de l'exception prévue à l'alinéa 14c) de la Loi, qui prévoit que le fait de mettre fin à un emploi en appliquant «la règle de l'âge de la retraite en vigueur» ne constitue pas un acte discriminatoire.

Le requérant a demandé à la Cour d'appel d'annuler les décisions de la Commission. Il a notamment soutenu que l'alinéa 14c) portait atteinte au droit à l'égalité devant la Loi qui lui est accordé par l'alinéa 1b) de la Déclaration des droits.

Arrêt (le juge en chef Thurlow dissident en partie): les demandes doivent être rejetées.

Le juge Heald: La discrimination fondée sur l'âge n'est pas expressément prohibée par la Déclaration des droits. Toutefois, même si une loi fédérale n'établit pas de distinction illicite pour

in section 1 of the Bill, it will nevertheless be in contravention of the Bill if it abrogates any of the rights or fundamental freedoms listed in that section.

The applicant has argued that the test which should be applied to determine whether there is a denial of equality before the law is the one propounded in *MacKay v. The Queen* by Mr. Justice McIntyre—namely: Is the inequality created by the impugned legislation arbitrary, capricious or unnecessary, or is it instead rationally based and acceptable in that it is a variation from the principle of universal application of law which is required in order to meet special conditions and to attain a necessary and desirable social objective? This test, though, differs from the test enunciated by Ritchie J., who spoke for the majority in *MacKay*. According to Mr. Justice Ritchie, the party who impeaches legislation must establish that, in enacting the legislation, Parliament was not seeking to achieve a valid federal objective. The applicant herein has not discharged this burden.

Even if the test applied were the one set forth by McIntyre J., paragraph 14(c) still would not be adjudged offensive. It was submitted by the applicant that paragraph 14(c) arbitrarily denies those employees who have reached “the normal age of retirement” protection against age discrimination. However, as was said by Pratte J. in *Attorney General of Canada v. Bliss*, the distinction which an enactment makes between individuals is a relevant distinction—and thus one which does not violate the right to equality before the law—if “there is a logical connection between the basis for the distinction and the consequences that flow from it”. In the case of the distinction made by paragraph 14(c), such a logical connection does exist. The retirement of airline pilots at the age of 60 is accepted as the norm by much of the Canadian aviation industry, and in other quarters as well. In the opinion of CALPA, a policy of requiring retirement at that age is consistent with existing medical knowledge. Although such a policy does not have regard to differences among individuals *vis-à-vis* their capabilities at retirement age, the only alternative would be to allow pilots to continue flying until they demonstrate incompetence—an approach which would be inimical to aviation safety and therefore to the public interest.

With respect to his complaint against CALPA, the applicant maintained that paragraph 14(c) does not except conduct from the category of “discriminatory practice” where the discriminatory practice alleged is one defined by section 10 of the *Human Rights Act*. He contended that while section 7 of the Act deals with the same subject-matter as does paragraph 14(c), there is no such link between section 10 and paragraph 14(c). This, however, is incorrect. Paragraph 10(b) is concerned with “an agreement affecting . . . any . . . matter relating to employment”, and termination of employment, which is what paragraph 14(c) addresses, is clearly a matter of that kind.

It was also argued that by going along with Air Canada's retirement policy, CALPA itself established or pursued a policy or practice which deprived or tended to deprive the applicant of employment as a pilot, and thereby ran afoul of paragraph 10(a). But this argument too is unacceptable. As long as it is the objective fact that the individual's employment ceases because s/he has reached the normal age of retirement, paragraph 14(c) is called into play. It then provides an exception in

un des motifs mentionnés expressément à l'article 1 de la Déclaration, elle viole néanmoins la Déclaration si elle élimine l'un des droits ou l'une des libertés fondamentales mentionnés dans cet article.

L'appelant a soutenu que le critère applicable lorsque l'on veut déterminer s'il y a eu déni d'égalité devant la loi est celui qu'a proposé le juge McIntyre dans l'arrêt *MacKay c. La Reine*, savoir: l'inégalité créée par la loi contestée est-elle arbitraire, fantaisiste ou superflue, ou a-t-elle un fondement rationnel et acceptable en tant que dérogation nécessaire au principe général de l'application universelle de la loi pour faire face à des conditions particulières et atteindre un objectif social nécessaire et souhaitable? Ce critère diffère toutefois du critère formulé par le juge Ritchie au nom de la majorité dans l'arrêt *MacKay*. Selon le juge Ritchie, la partie qui vise à rendre une loi inopérante doit démontrer qu'en adoptant la Loi, le Parlement ne cherchait pas à atteindre un objectif fédéral régulier. En l'espèce, le requérant ne s'est pas acquitté de cette charge.

Même si l'on appliquait le critère formulé par le juge McIntyre, on ne pourrait pas statuer que l'alinéa 14c) est contraire à la loi. Le requérant a soutenu que l'alinéa 14c) prive arbitrairement les employés qui ont atteint «l'âge de la retraite en vigueur» de la protection contre la discrimination fondée sur l'âge. Toutefois, comme l'a dit le juge Pratte dans l'arrêt *Procureur général du Canada c. Bliss*, la distinction que crée la loi entre des personnes est pertinente, et par conséquent ne porte pas atteinte au droit à l'égalité devant la loi, «s'il existe un lien logique entre son fondement et les conséquences qui en découlent». Ce lien logique existe bel et bien dans le cas de la distinction établie à l'alinéa 14c). 60 ans est l'âge normal de la retraite pour les pilotes de lignes dans la plupart des compagnies aériennes canadiennes ainsi que dans d'autres milieux. D'après l'ACPLA, la mise à la retraite à 60 ans est compatible avec les connaissances médicales actuelles. Cette politique ne tient pas compte des différences qui peuvent exister entre divers individus quant à leurs capacités à l'âge de la retraite, mais la seule autre politique envisageable serait d'autoriser les pilotes à continuer de voler jusqu'à ce qu'ils aient fait la preuve de leur incompétence, ce qui irait à l'encontre de la sécurité aérienne et, par conséquent, de l'intérêt public.

Quant à la plainte dirigée contre l'ACPLA, le requérant a soutenu que lorsque l'acte discriminatoire allégué est défini à l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'alinéa 14c) ne doit pas être considéré comme prévoyant une exception à la catégorie des «actes discriminatoires». Il a soutenu que si l'article 7 de la Loi et l'alinéa 14c) ont des objets identiques, on ne peut établir le même lien entre l'article 10 et l'alinéa 14c). Ce n'est toutefois pas exact. L'alinéa 10b) traite «des ententes, touchant . . . tout autre aspect d'un emploi», et la cessation de l'emploi dont parle l'alinéa 14c) touche clairement un aspect de l'emploi.

On a en outre soutenu qu'en acquiesçant à la politique de mise à la retraite d'Air Canada, l'ACPLA a adopté une politique ou un usage qui privait ou était susceptible de priver le requérant d'un emploi comme pilote, et a donc violé les dispositions de l'alinéa 10a). Cet argument est lui aussi inacceptable. Dès que le fait de la cessation de l'emploi d'une personne a été établi parce qu'elle a atteint l'âge normal de la retraite, l'alinéa 14c) entre en jeu. Celui-ci prévoit donc une exception à l'article

respect of both section 7 and all parts of section 10, and protects both employer and union from censure under the latter provision. That a union would be held to have acted improperly while an employer who engaged in similar conduct would be excused, is a result which Parliament could not have intended.

Per McQuaid D.J.: Section 9 of the Act has no application in the case at bar. That section is directed only to a union's internal relations with its members, and to the union's internal policies or by-laws.

Nor is section 10 a relevant provision. It is not addressed to a retirement situation, but instead deals with the procedures and practices of the initial hiring, and with matters attendant upon hiring. The words "any other matter relating to employment or prospective employment", in paragraph 10(b), should be read *ejusdem generis* with the words immediately preceding them.

Section 7 does not confer upon any citizen an absolute protection from any act of discrimination. A number of other sections of the Act begin by declaring in absolute terms that certain conduct is a discriminatory practice, but proceed to qualify this characterization by exempting some activity from it. Similarly, section 7 states a principle, and then paragraph 14(c) sets forth one of the limits whereby section 7 is circumscribed. The unqualified nature of the statement in section 7, like that of the initial declarations in the other provisions, should not be taken as a basis for holding the subsequent qualification to be inoperative.

Even if paragraph 14(c) could be construed as creating two separate groups, it would not necessarily be invalid as a result. Legislation which makes such a distinction will be deemed offensive only if the person who attacks it can establish that, in enacting it, Parliament was not seeking to achieve a valid federal objective. In this regard, the *MacKay* case suggests three questions which should be asked of discriminatory legislation. Is the distinction which the legislation makes reasonable and relevant? Is the distinction rationally based rather than capricious and arbitrary? Is the legislations's deviation from the norm of universality of application reasonably necessary in order to meet special conditions and attain a necessary, desirable social objective? If the answer to each of these queries is affirmative, then a valid federal objective is involved, and any differentiation contained in the legislation is not incompatible with the Bill of Rights.

Unquestionably, paragraph 14(c) does create two distinct groups; yet the grouping brought about by the establishment of a normal age of retirement is, as it applies to the applicant, reasonable, relevant, and necessary for the attainment of a desirable social objective. That objective is to effect the orderly retirement of senior workers from the labour force, with dignity and some degree of financial security, while at the same time providing an opportunity for those below the retirement age to advance in their occupational fields and contribute to the betterment of society.

Per Thurlow C.J. (dissenting in part): Section 1 of the Bill of Rights is not rendered inapplicable to this case by the fact that the section does not identify age as a prohibited ground of discrimination; nevertheless, the Bill by itself does not confer any legal right not to be discriminated against on the basis of age in respect of employment. Such a right came into existence only with the advent of the *Human Rights Act*. Before that

7 ainsi qu'à toutes les dispositions de l'article 10, et exonère l'employeur et le syndicat de tout blâme pour une violation de cet article 10. Le Parlement ne peut avoir voulu qu'un syndicat soit considéré comme ayant agi de façon irrégulière alors qu'un employeur ayant agi de la même façon ne serait pas blâmé.

^a Le juge suppléant McQuaid: L'article 9 de la Loi n'a aucune application en l'espèce. Cet article se limite aux relations internes qui existent entre le syndicat et ses membres, et aux politiques ou règlements internes du syndicat.

^b L'article 10 est lui aussi sans pertinence. Il ne traite pas d'une situation de mise en retraite mais concerne plutôt les procédures initiales d'embauche ainsi que les questions résultant de l'embauche. L'expression «tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel», à l'alinéa 10b), se rapporte directement aux mots la précédant immédiatement.

^c L'article 7 ne confère pas à un citoyen une protection absolue contre tout acte discriminatoire. Certains autres articles de la Loi commencent par déclarer en termes absolus qu'une certaine conduite constitue une pratique discriminatoire, mais qualifient par la suite cette conduite en prévoyant certaines exceptions. De même, l'article 7 énonce un principe, et l'alinéa 14c) définit alors les limites qui circonscrivent la portée de l'article 7. Le caractère absolu des termes de l'article 7, de même que celui des termes employés au début d'autres dispositions, ne permettent pas de conclure que les dispositions prévoyant des exceptions sont inopérantes.

^e Même si l'on peut interpréter l'alinéa 14c) comme créant deux groupes distincts, cela ne le rendrait pas nécessairement inopérant. Une loi établissant une telle distinction sera réputée contraire à la loi si la personne qui en conteste la validité réussit à démontrer qu'en l'adoptant, le Parlement ne poursuivait pas un objectif fédéral régulier. À ce sujet, l'arrêt *MacKay* suggère de se poser trois questions lorsqu'il s'agit d'une loi discriminatoire. La distinction qu'établit la loi est-elle raisonnable et pertinente? A-t-elle un fondement rationnel ou est-elle fantaisiste et arbitraire? La dérogation au principe de l'application universelle de la loi est-elle raisonnablement nécessaire pour satisfaire aux conditions particulières dictées par l'objectif social nécessaire et souhaitable recherché? Si on répond par l'affirmative à chacune de ces trois questions, c'est qu'un objectif fédéral régulier est en jeu et que toute distinction établie par la loi n'est pas incompatible avec la Déclaration des droits.

^f L'alinéa 14c) crée indubitablement deux groupes distincts: pourtant, la distinction créée par l'établissement de l'âge normal de la retraite, dans la mesure où elle s'applique au requérant, est raisonnable, pertinente et nécessaire pour atteindre un objectif social souhaitable. Elle vise à assurer aux travailleurs les plus âgés une retraite digne et ordonnée, comportant de plus un certain degré de sécurité financière, tout en permettant à ceux qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite de progresser dans leur secteur professionnel et de contribuer au mieux-être de la société.

^j Le juge en chef Thurlow (dissident en partie): Le fait que l'âge ne soit pas l'un des motifs de discrimination énumérés à l'article 1 de la Déclaration des droits n'exclut pas l'application de cet article en l'espèce; toutefois, la Déclaration en elle-même n'accorde pas de protection légale contre la discrimination fondée sur l'âge en ce qui concerne l'emploi. Ce droit n'a pris naissance qu'au moment où a été promulguée la *Loi canadienne*

time, nothing in the Bill would have prevented Air Canada from establishing a retirement age for its pilots. The question is whether, in those provisions of the Act which deal with age discrimination, an instance of inequality before the law has been introduced, and thus a violation of the Bill committed.

In conferring the right not to be discriminated against on the basis of age, the act makes, *ab initio*, nothing more than a restricted grant. The right is conferred only on those persons who do not fall within the exceptions set forth in section 14; to those who do fall within the exceptions, there is no grant at all. Paragraph 14(c) constitutes part of the definition of the class of persons for whose benefit the bar against discrimination is enacted.

According to the majority judgment in *MacKay*, where it is alleged that equality before the law has been denied, the decisive question is whether the legislation at issue was passed in pursuit of a valid federal objective, within the meaning fixed by certain Supreme Court precedents. None of those authorities makes the answer to the question a function of the presence either of arbitrariness, or of necessity for the achievement of a socially desirable objective, although such factors may have some bearing.

But whether one adopts the reasoning of Ritchie J. or that of McIntyre J. (also in *MacKay*), the applicant's claim that paragraph 1(b) has been contravened is without foundation. Whatever the tests that are to be applied, if a court is to accord due respect to the judgment of Parliament it cannot impose its own judgment and thereby negate what Parliament has enacted unless it has before it much more than mere argument to the effect that the distinction which allegedly creates inequality is arbitrary or unnecessary. In the instant case, it has not been demonstrated that, in restricting the protection against job-related age discrimination to those below the normal retirement age, Parliament was not pursuing a valid federal objective; nor has it been shown that the basis for the distinction made by the Act is arbitrary or unnecessary. There is nothing arbitrary in the Act's forbearing to compel an employer to retain employees after they have reached the normal age of retirement, or in stipulating—when conferring a new right—that the right is to attach only so long as the persons concerned remain below that age. Nor should a provision such as paragraph 14(c) be regarded as unnecessary, for without it an employer would be obliged to keep an employee until incompetence could be demonstrated—a situation which would often be dangerous. Furthermore, where Parliament is creating a new right with a view to the achievement of a valid federal objective, the defining, by Parliament, of the class of persons on whom the right is conferred is a necessary element of the pursuit of that objective.

In his case against CALPA, the applicant contended that the union had violated section 10 of the Act by entering into the pension plan agreement. That agreement, though, was made after the complaint was lodged, and therefore cannot serve as the basis of a decision regarding the present application. On the other hand, it was also argued that CALPA contravened section 10 by failing to take steps to alter the policy and

sur les droits de la personne. Avant cette Loi, rien dans la Déclaration n'aurait pu empêcher Air Canada de fixer l'âge de la retraite de ses pilotes. La question est de savoir si les dispositions de la Loi qui portent sur la discrimination fondée sur l'âge créent une situation d'inégalité devant la loi et contre-
viennent de ce fait à la Déclaration.

Si elle accorde une protection contre toute discrimination fondée sur l'âge, la loi ne confère, *ab initio*, qu'un droit restreint. Elle confère ce droit uniquement aux personnes qui ne sont pas visées par les exceptions énoncées à l'article 14; quant aux personnes visées par les exceptions, elles ne jouissent d'aucune protection. L'alinéa 14c) fait partie de la définition de la catégorie de personnes au profit desquelles les interdictions contre la discrimination ont été adoptées.

D'après le jugement rendu à la majorité dans l'arrêt *MacKay*, lorsqu'on allègue que le droit à l'égalité devant la loi a été nié, il s'agit avant tout de savoir si la loi en cause cherchait à accomplir un objectif fédéral régulier suivant le sens que certains jugements de la Cour suprême ont donné à cette expression. Aucune de ces décisions ne laisse entendre qu'il faille répondre à cette question en tenant compte du caractère arbitraire ou nécessaire d'une loi adoptée en vue d'atteindre un objectif fédéral régulier, bien que ces facteurs puissent avoir quelque incidence.

Mais, que l'on adopte le raisonnement du juge Ritchie ou celui du juge McIntyre (aussi dans l'affaire *MacKay*), la prétention du requérant selon laquelle on a enfreint l'alinéa 1b) est sans fondement. Indépendamment des critères applicables, le respect qu'un tribunal doit au jugement du Parlement l'oblige à ne pas surimposer son propre jugement à celui du Parlement, niant par le fait même la législation adoptée par ce dernier, à moins qu'il ait devant lui beaucoup plus que le simple argument selon lequel la distinction qui créerait une inégalité est arbitraire ou superflue. En l'espèce, on n'a pas démontré qu'en restreignant la protection accordée contre la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi aux personnes n'ayant pas atteint l'âge normal de la retraite, le Parlement ne poursuivait pas un objectif fédéral régulier; il n'a pas été démontré non plus que le fondement de la distinction établie par la Loi était arbitraire ou superflue. La Loi n'est pas arbitraire parce qu'elle n'oblige pas un employeur à garder des employés ayant atteint l'âge normal de la retraite ou parce qu'elle déclare ne conférer un droit à des personnes que jusqu'à ce qu'elles atteignent l'âge de la retraite mais pas après. Il ne faut pas non plus considérer qu'une disposition comme l'alinéa 14c) est superflue parce que sans elle, un employeur serait obligé de garder un employé jusqu'à ce qu'il puisse démontrer son incompetence, ce qui créerait une situation dangereuse. De plus, lorsque le Parlement crée un nouveau droit afin de réaliser un objectif fédéral régulier, la définition par le Parlement des catégories de personnes à qui ce droit est conféré est essentielle à la poursuite de cet objectif.

Dans son argumentation contre l'ACPLA, le requérant a allégué que le syndicat avait conclu l'accord concernant le régime de pension en contravention à l'article 10. Cette entente a toutefois été conclue après le dépôt de la plainte et par conséquent ne peut être prise en considération pour décider du sort de la présente demande. On a par ailleurs soutenu que l'ACPLA, en contravention à l'article 10, n'a pas agi de

practice of Air Canada, thereby limiting the employment opportunities of CALPA's older members.

Paragraph 14(c) cannot be read as referring either to anything in the conduct of CALPA alleged in the complaint, or to what is labelled as a discriminatory practice by section 10. The contrary interpretation adopted by the Commission cannot be upheld on the ground that, as a reasonable interpretation, it should not be interfered with by the Court; while this saving principle applies in respect of the interpretation of collective agreements, it does not apply to the interpretation of statutes. Accordingly, the Commission's decision with regard to CALPA should be set aside.

manière à modifier la ligne de conduite et l'usage en cours à Air Canada et a donc limité les chances d'emploi des membres les plus âgés de l'ACPLA.

L'alinéa 14c) ne peut être considéré comme se rapportant de quelque manière à la conduite de l'ACPLA dont faisait mention la plainte ni à un acte discriminatoire interdit par l'article 10. Le fait que l'interprétation de la Commission a été raisonnable ne justifie pas le maintien de sa décision et la non-intervention de la Cour; bien que le principe invoqué pour justifier cette interprétation s'applique à l'interprétation de conventions collectives, il ne s'applique pas à l'interprétation des lois. En conséquence, la décision de la Commission concernant l'ACPLA doit être annulée.

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Curr v. The Queen, [1972] S.C.R. 889; 26 D.L.R. (3d) 603; *MacKay v. The Queen*, [1980] 2 S.C.R. 370; 114 D.L.R. (3d) 393; *R. v. Burnshine*, [1975] 1 S.C.R. 693; 44 D.L.R. (3d) 584; *Attorney General of Canada v. Bliss*, [1978] 1 F.C. 208; 77 D.L.R. (3d) 609 (C.A.).

REFERRED TO:

Prata v. Minister of Manpower & Immigration, [1976] 1 S.C.R. 376; 52 D.L.R. (3d) 383; *Bliss v. Attorney General of Canada*, [1979] 1 S.C.R. 183; 92 D.L.R. (3d) 417; *McLeod et al. v. Egan et al.*, [1975] 1 S.C.R. 517; *Attorney General of Canada v. Lavell*, [1974] S.C.R. 1349; 38 D.L.R. (3d) 481; *Ridge v. Baldwin and Others*, [1964] A.C. 40 (H.L.).

COUNSEL:

I. G. Scott, Q.C. and *R. Wells* for applicant. *A. Whiteley* for respondent Canadian Human Rights Commission. *R. P. Saul* for respondent Air Canada. *A. E. Golden, Q.C.* for respondents Rollie E. Cook and Norman J. Foster.

SOLICITORS:

Cameron, Brewin & Scott, Toronto, for applicant. *Legal Services, Canadian Human Rights Commission*, Ottawa, for respondent Canadian Human Rights Commission. *Air Canada Law Branch*, Montreal, for respondent Air Canada. *Golden, Levinson*, Toronto, for respondents Rollie E. Cook and Norman J. Foster.

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

Curr c. La Reine, [1972] R.C.S. 889; 26 D.L.R. (3d) 603; *MacKay c. La Reine*, [1980] 2 R.C.S. 370; 114 D.L.R. (3d) 393; *R. c. Burnshine*, [1975] 1 R.C.S. 693; 44 D.L.R. (3d) 584; *Le procureur général du Canada c. Bliss*, [1978] 1 C.F. 208; 77 D.L.R. (3d) 609 (C.A.).

DÉCISIONS CITÉES:

Prata c. Le Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, [1976] 1 R.C.S. 376; 52 D.L.R. (3d) 383; *Bliss c. Le procureur général du Canada*, [1979] 1 R.C.S. 183; 92 D.L.R. (3d) 417; *McLeod et autre c. Egan et autre*, [1975] 1 R.C.S. 517; *Le procureur général du Canada c. Lavell*, [1974] R.C.S. 1349; 38 D.L.R. (3d) 481; *Ridge v. Baldwin and Others*, [1964] A.C. 40 (H.L.).

AVOCATS:

I. G. Scott, c.r. et *R. Wells* pour le requérant. *A. Whiteley* pour l'intimée, la Commission canadienne des droits de la personne. *R. P. Saul* pour l'intimée, Air Canada. *A. E. Golden, c.r.* pour les intimés, Rollie E. Cook et Norman J. Foster.

PROCUREURS:

Cameron, Brewin & Scott, Toronto, pour le requérant. *Commission canadienne des droits de la personne, Division juridique*, Ottawa, pour l'intimée, la Commission canadienne des droits de la personne. *Air Canada Law Branch*, Montréal, pour l'intimée, Air Canada. *Golden, Levinson*, Toronto, pour les intimés, Rollie E. Cook et Norman J. Foster.

The following are the reasons for judgment in action A-263-82 rendered in English by

THURLOW C.J.: This is an application to review and set aside a decision of the Canadian Human Rights Commission issued on March 23, 1982, which dismissed the applicant's complaint that his employer, Air Canada, had a policy and practice which forced pilots to retire upon attaining 60 years of age, contrary to sections 7 and 10 of the *Canadian Human Rights Act* [S.C. 1976-77, c. 33]. The Court heard at the same time a further application on File No. A-803-82 to review and set aside a decision of the same Commission issued on May 20, 1982, which dismissed the applicant's further complaint that his union, the Canadian Air Line Pilots Association, had not acted to alter Air Canada's policy and practice of forcing pilots to retire at 60 years of age and in doing so had limited the employment opportunities of such pilots, contrary to sections 9 and 10 of the *Canadian Human Rights Act*. Both complaints were dated November 24, 1980.

The ground for relief put forward in both applications is that the Canadian Human Rights Commission erred in law by applying the provisions of the *Canadian Human Rights Act* in a manner that abrogates and infringes the applicant's right to equality before the law under paragraph 1(b)¹ of the *Canadian Bill of Rights* [R.S.C. 1970, Appendix III]. As section 15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* [being Part I of the *Constitution Act, 1982*, Schedule B, *Canada Act 1982*, 1982, c. 11 (U.K.)] is not yet in effect, counsel for the applicant raised no submission that the Commission erred in not applying it. These reasons deal with both applications.

¹ I. It is hereby recognized and declared that in Canada there have existed and shall continue to exist without discrimination by reason of race, national origin, colour, religion or sex, the following human rights and fundamental freedoms, namely,

(b) the right of the individual to equality before the law and the protection of the law;

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendu dans la cause A-263-82 par

LE JUGE EN CHEF THURLOW: Il s'agit d'une demande d'examen et d'annulation d'une décision de la Commission canadienne des droits de la personne rendue le 23 mars 1982 et rejetant la plainte du requérant qui soutenait que la ligne de conduite et l'usage en cours chez son employeur, Air Canada, consistant à forcer les pilotes à prendre leur retraite dès qu'ils atteignent l'âge de 60 ans, enfreint les articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* [S.C. 1976-77, chap. 33]. La Cour a entendu en même temps une autre demande, sous le numéro de greffe A-803-82, en vue d'obtenir l'examen et l'annulation d'une décision de la même Commission, publiée le 20 mai 1982, rejetant une autre plainte du requérant selon laquelle son syndicat, l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes, n'avait pas pris les mesures nécessaires pour modifier la ligne de conduite et l'usage en cours à Air Canada consistant à obliger les pilotes à prendre leur retraite à 60 ans et avait donc limité les chances d'emploi ou d'avancement de ces pilotes, en contravention des articles 9 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les deux plaintes étaient datées du 24 novembre 1980.

Pour obtenir le redressement recherché dans ces deux demandes, le requérant soutient que la Commission canadienne des droits de la personne a commis une erreur de droit en appliquant les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* d'une manière qui supprime ou enfreint le droit du requérant à l'égalité devant la loi au sens de l'alinéa 1b)¹ de la *Déclaration canadienne des droits* [S.R.C. 1970, Appendice III]. Puisque l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* [qui constitue la Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, annexe B, *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, chap. 11 (R.-U.)] n'était pas encore en vigueur, l'avocat du requérant n'a pas soutenu dans son argumentation que la Commission avait fait une erreur en ne l'appliquant pas. Les présents motifs s'appliquent aux deux demandes.

¹ I. Il est par les présentes reconnu et déclaré que les droits de l'homme et les libertés fondamentales ci-après énoncés ont existé et continueront à exister pour tout individu au Canada quels que soient sa race, son origine nationale, sa couleur, sa religion ou son sexe:

b) le droit de l'individu à l'égalité devant la loi et à la protection de la loi;

The material facts are few and simple. It is not disputed that Air Canada follows the policy and practice referred to in the complaints or that, pursuant to it, on September 1, 1981, that is to say some nine months after the complaints had been lodged, the applicant, after having been in the employ of Air Canada as a pilot for some 37 years, and notwithstanding the fact he was in good health and fully qualified to perform the duties of a pilot, was retired by Air Canada because he had reached 60 years of age. His union, CALPA, favouring the Air Canada policy of retiring pilots on their attaining 60 years of age, did nothing to cause Air Canada to change the policy and indeed some five months before the date of the applicant's forced retirement entered into an agreement with Air Canada incorporating Air Canada's pension plan into the collective agreement. The Commission considered that 60 was the normal age of retirement for airline pilots and that particular conclusion was not, as I understood the argument, a subject of attack. In any event, that was a question of fact for the Commission. The argument in respect of the decision on the complaint against Air Canada also focussed only on section 7, no point being made on section 10.

The applicant's attack was directed at the inequality before the law which was said to arise from persons reaching the normal retirement age being subject to compulsory retirement merely on account of age and thus being subject to harsher treatment than persons in similar positions who had not reached that age.

It may be noted at this point that though the fact that age is not one of the bases of discrimination mentioned in section 1 of the *Canadian Bill of Rights* does not in itself exclude the application of that section (*vide Curr v. The Queen*²), the applicant, neither in 1960, when the Bill was enacted, nor previously, nor at any time until the coming into force of the relevant provisions of the *Canadian Human Rights Act* in 1978, had any legal right to non-discrimination on account of age in relation to his employment by Air Canada. He had nothing akin to tenure either for life or for any particular

² [1972] S.C.R. 889; 26 D.L.R. (3d) 603, *per* Laskin J. [as he then was], at p. 896 S.C.R., p. 611 D.L.R.

Les faits sont simples. Il n'est pas contesté qu'Air Canada applique la ligne de conduite mentionnée dans les plaintes et que, conformément à celle-ci, le 1^{er} septembre 1981, c'est-à-dire neuf mois environ après le dépôt des plaintes, le requérant a été mis à la retraite par Air Canada, parce qu'il avait atteint l'âge de 60 ans, après 37 ans de service comme pilote de cette compagnie, bien qu'il fût en bonne santé et pleinement qualifié pour remplir les fonctions de pilote. Son syndicat, l'ACPLA, soutient la politique d'Air Canada qui prévoit la mise à la retraite des pilotes à l'âge de 60 ans et n'a rien fait pour l'amener à changer de politique; cinq mois environ avant la date de mise à la retraite forcée du requérant, le syndicat a en fait conclu un accord avec Air Canada pour inclure ce régime de retraite dans la convention collective. La Commission a estimé que 60 ans était l'âge normal de la retraite des pilotes de lignes aériennes et cette conclusion n'est pas contestée, si je comprends bien l'argumentation des parties. De toute façon, il s'agissait d'une question de fait soumise à la Commission. Les débats concernant la décision sur la plainte dirigée contre Air Canada ont porté exclusivement sur l'article 7 et aucun argument n'était fondé sur l'article 10.

Le requérant s'attaque à la situation d'inégalité devant la loi qu'il estime résulter du fait que les personnes atteignant l'âge normal de la retraite sont obligées de prendre leur retraite en raison de leur âge seulement et sont donc victimes d'un traitement plus sévère que des personnes occupant des postes semblables mais n'ayant pas atteint cet âge.

On peut souligner ici que, bien que l'âge ne soit pas mentionné comme l'un des motifs de discrimination énumérés à l'article 1 de la *Déclaration canadienne des droits*, cet état de fait n'exclut pas automatiquement l'application de cet article (*voir Curr c. La Reine*²). Toutefois le requérant, ni en 1960, date de promulgation de la *Déclaration*, ni avant, ni jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1978, n'avait de protection légale contre la discrimination fondée sur l'âge en ce qui concerne son emploi à Air Canada.

² [1972] R.C.S. 889; 26 D.L.R. (3d) 603, le juge Laskin [tel était alors son titre], à la p. 896 R.C.S., p. 611 D.L.R.

time and nothing in the *Canadian Bill of Rights* would have prevented Air Canada from establishing a retirement age for its pilots or from retiring the applicant upon his reaching that age. That is what in fact appears to have occurred, the only additional feature being that the Commission has concluded that 60, the age of retirement adopted by Air Canada, is the normal age of retirement of airline pilots within the meaning of paragraph 14(c) of the *Canadian Human Rights Act*. What is in issue is thus whether that Act, in its provisions banning discrimination on account of age, creates a situation of inequality before the law which is repugnant to and in conflict with paragraph 1(b) of the *Canadian Bill of Rights*.

The *Canadian Human Rights Act* provides *inter alia*:

3. For all purposes of this Act, race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, conviction for which a pardon has been granted and, in matters related to employment, physical handicap, are prohibited grounds of discrimination.

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

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

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

on a prohibited ground of discrimination.

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

(a) to establish or pursue a policy or practice, or

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

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

14. It is not a discriminatory practice if

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

(b) employment of an individual is refused or terminated because that individual

(i) has not reached the minimum age, or

(ii) has reached the maximum age

Il n'avait rien d'équivalent à un statut d'inamovibilité, à vie ou pour une durée déterminée, et rien dans la *Déclaration canadienne des droits* n'aurait pu empêcher Air Canada de fixer l'âge de la retraite de ses pilotes ni de mettre à la retraite d'office le requérant dès qu'il aurait atteint cet âge. C'est en fait ce qui est apparemment arrivé, le seul élément additionnel étant que la Commission a conclu que l'âge de 60 ans, âge de la retraite fixé par Air Canada, est l'âge normal de la retraite pour des pilotes de lignes aériennes au sens de l'alinéa 14c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La question en litige est donc de savoir si cette Loi, dans ses dispositions prohibant toute distinction fondée sur l'âge, crée une situation d'inégalité devant la loi qui est en conflit, et donc incompatible, avec l'alinéa 1b) de la *Déclaration canadienne des droits*.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit notamment:

3. 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, la situation de famille ou l'état de personne graciée et, en matière d'emploi, sur un handicap physique.

7. Constitue un acte discriminatoire le fait

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

b) de défavoriser un employé,

directement ou indirectement, pour un motif de distinction illicite.

10. Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur ou l'association d'employés

a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite, ou

b) de conclure des ententes, touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel

pour un motif de distinction illicite, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus.

14. Ne constituent pas des actes discriminatoires

a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils sont fondés sur des exigences professionnelles normales;

b) le fait de refuser ou de cesser d'employer un individu

(i) qui n'a pas atteint l'âge minimal, ou

(ii) qui a atteint l'âge maximal

that applies to that employment by law or under regulations, which may be made by the Governor in Council for the purposes of this paragraph;

(c) an individual's employment is terminated because that individual has reached the normal age of retirement for employees working in positions similar to the position of that individual;

(d) the terms and conditions of any pension fund or plan established by an employer provide for the compulsory vesting or locking-in of pension contributions at a fixed or determinable age in accordance with section 10 of the *Pension Benefits Standards Act*; or

(e) an individual is discriminated against, otherwise than in employment, on the basis of age in a manner that is prescribed by guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission pursuant to subsection 22(2) to be reasonable.

It appears to me that while this statute confers for the first time a right not to be discriminated against on account of age in matters relating to employment, it confers the right only on persons who do not fall within the exceptions outlined in section 14. On those who fall within the exceptions it confers no such right. Further, in the case of those to whom paragraph 14(c) applies the statute confers the right only until the employee reaches the normal age of retirement for persons in similar positions. In my view the statute, even if contrary to provisions of the *Canadian Bill of Rights*, cannot be read as conferring the right on those who fall within the exceptions. To do so would not merely be to hold a provision of the statute inoperative but would amend the statute and amplify what Parliament has enacted. As it seems to me the effect of holding that paragraph 14(c), which is in substance a part of the definition of the persons for whose benefit the new prohibition is enacted, offends paragraph 1(b) of the *Canadian Bill of Rights* is to render inoperative the provisions conferring the right rather than to extend the new right to persons on whom it has not been conferred.

The applicant's case was: that the effect of paragraph 14(c) is to distinguish between two classes of federal employees, giving the benefit of age-discrimination rights to younger employees while denying those benefits to persons who have reached "the normal age of retirement"; that the test to be applied in equality-before-the-law cases

prévu pour l'emploi en question par la loi ou par les règlements que peut établir le gouverneur en conseil pour l'application du présent alinéa;

c) le fait de mettre fin à un emploi en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné;

d) le fait que les conditions et modalités d'une caisse ou d'un régime de retraite constitués par l'employeur prévoient la dévolution ou le blocage obligatoires des cotisations à des âges déterminés ou déterminables conformément à l'article 10 de la *Loi sur les normes des prestations de pension*; ni

e) le fait qu'un individu soit, ailleurs qu'en matière d'emploi, l'objet de distinctions fondées sur l'âge et reconnues comme raisonnables par ordonnance de la Commission des droits de la personne en vertu du paragraphe 22(2).

Il me semble que si cette Loi prévoit pour la première fois la protection contre toute discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi, elle confère ce droit uniquement aux personnes qui ne font pas partie des exceptions énumérées à l'article 14. Elle ne confère pas ce droit aux personnes visées par les exceptions. En outre, pour ce qui concerne les personnes visées par le paragraphe 14c), la Loi confère ce droit uniquement aux employés n'ayant pas atteint l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné. À mon avis, la Loi, même si elle était contraire aux dispositions de la *Déclaration canadienne des droits*, ne pourrait être interprétée comme conférant ce droit aux personnes visées par les exceptions, car cela reviendrait à conclure qu'une disposition de la Loi est inopérante et, en outre, reviendrait à modifier la Loi et à augmenter la portée des dispositions adoptées par le Parlement. À mon sens, conclure que l'alinéa 14c), qui en substance fait partie de la définition des personnes au profit desquelles les nouvelles interdictions ont été promulguées, contrevient à l'alinéa 1b) de la *Déclaration canadienne des droits* aurait pour effet de rendre inopérantes les dispositions conférant ce droit plutôt que d'étendre le nouveau droit à des personnes auxquelles il n'aurait pas été conféré.

La thèse du requérant consiste à dire: que l'alinéa 14c) a pour effet d'établir une distinction entre deux catégories d'employés fédéraux, donnant aux plus jeunes employés le bénéfice des droits en matière de discrimination fondée sur l'âge tout en en privant les personnes qui ont atteint «l'âge de la retraite en vigueur»; que le critère à appliquer aux

is that propounded by McIntyre J., in *MacKay v. The Queen*,³ that is to say, whether inequality of treatment is arbitrary, capricious or unnecessary or is a rationally based and acceptable variation from the general principle of universal application of law to meet special conditions and to attain a necessary and desirable social objective; that if paragraph 14(c) is construed as denying the benefit of age-discrimination rights to those over the normal retirement age, even where that age is not reasonably related to the capacity of such individuals to work safely and effectively, the inequality created by paragraph 14(c) is arbitrary, capricious and unnecessary and the provision is inoperative in the face of paragraph 1(b) of the *Canadian Bill of Rights*; and that the Commission erred in construing and applying paragraph 14(c) when it failed to read it as authorizing mandatory retirement at some specific age only when the age selected is reasonably related to work capacity. So construed, it was argued, paragraph 14(c) would not distinguish between classes or groups on an arbitrary basis, it would serve a desirable social objective and it would be a rationally based variation from the general principle of universal application of the law to meet specific circumstances.

I do not agree with the applicant's submissions.

First, the test applied by Ritchie J. who wrote for the majority of the Court in the *MacKay* case was simply whether it had been demonstrated that in enacting the legislation under attack Parliament was not seeking to achieve a valid federal objective in the sense explained in the *Curr*,⁴ *Prata*,⁵ *Burnshine*⁶ and *Bliss*⁷ cases. None of those cases appears to me to impose a test of arbitrariness or

³ [1980] 2 S.C.R. 370; 114 D.L.R. (3d) 393.

⁴ [1972] S.C.R. 889; 26 D.L.R. (3d) 603.

⁵ *Prata v. Minister of Manpower & Immigration*, [1976] 1 S.C.R. 376; 52 D.L.R. (3d) 383.

⁶ *R. v. Burnshine*, [1975] 1 S.C.R. 693; 44 D.L.R. (3d) 584.

⁷ *Bliss v. Attorney General of Canada*, [1979] 1 S.C.R. 183; 92 D.L.R. (3d) 417.

affaires relatives à l'égalité devant la loi a été défini par le juge McIntyre, dans l'arrêt *MacKay c. La Reine*³, et qu'il dépend de la question de savoir si l'inégalité de traitement est arbitraire, fantaisiste ou superflue ou si elle a un fondement rationnel et acceptable en tant que dérogation au principe général de l'application universelle de la loi pour faire face à des conditions particulières et atteindre un objectif social nécessaire et souhaitable; que si l'alinéa 14c) est interprété de manière à priver du bénéfice des droits garantis en matière de discrimination fondée sur l'âge ceux qui ont dépassé l'âge normal de la retraite, même lorsque cet âge ne peut pas être lié de façon rationnelle à la capacité de ces personnes de travailler avec sûreté et efficacité, l'inégalité créée par l'alinéa 14c) est arbitraire, fantaisiste et superflue et, en conséquence, que la disposition est inopérante compte tenu de l'alinéa 1b) de la *Déclaration canadienne des droits*; que la Commission a commis une erreur dans l'interprétation et l'application de l'alinéa 14c) car elle n'a pas su l'interpréter comme autorisant la mise à la retraite obligatoire à un âge donné dans les seuls cas où l'âge choisi est en rapport avec la capacité de travailler. Selon cette interprétation, toujours selon l'argumentation du requérant, l'alinéa 14c) n'établirait pas de distinction arbitraire entre des catégories ou des groupes, mais se bornerait à viser un objectif social souhaitable et constituerait une dérogation rationnellement justifiée au principe général de l'application universelle de la loi pour faire face à des conditions particulières.

Je ne suis pas d'accord avec la thèse du requérant.

Tout d'abord le critère appliqué par le juge Ritchie, qui a rédigé les motifs majoritaires de la Cour dans l'arrêt *MacKay*, consistait uniquement à déterminer s'il avait été démontré qu'en adoptant la loi attaquée, le Parlement ne cherchait pas à accomplir un objectif fédéral régulier au sens de cette expression dans les arrêts *Curr*⁴, *Prata*⁵, *Burnshine*⁶ et *Bliss*⁷. À mon avis, aucun de ces

³ [1980] 2 R.C.S. 370; 114 D.L.R. (3d) 393.

⁴ [1972] R.C.S. 889; 26 D.L.R. (3d) 603.

⁵ *Prata c. Le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration*, [1976] 1 R.C.S. 376; 52 D.L.R. (3d) 383.

⁶ *R. c. Burnshine*, [1975] 1 R.C.S. 693; 44 D.L.R. (3d) 584.

⁷ *Bliss c. Le procureur général du Canada*, [1979] 1 R.C.S. 183; 92 D.L.R. (3d) 417.

capriciousness or necessity for the purpose of achieving a socially desirable objective in order to determine whether constitutionally valid legislation has been passed in pursuance of a valid federal objective, though such considerations may of course have a bearing on the resolution of the problem. But regardless of what tests are to be applied, it appears to me that due respect for the judgment of Parliament in enacting the legislation alone suggests that, before superimposing and substituting its judgment to negate what Parliament has enacted, a court should have before it much more than mere argument that the distinction complained of as creating inequality is not rationally based and is arbitrary or capricious or unnecessary. Thus in the *Curr* case⁸ Laskin J. (as he then was) said:

Assuming that "except by due process of law" provides a means of controlling substantive federal legislation—a point that did not directly arise in *Regina v. Drybones*—compelling reasons ought to be advanced to justify the Court in this case to employ a statutory (as contrasted with a constitutional) jurisdiction to deny operative effect to a substantive measure duly enacted by a Parliament constitutionally competent to do so, and exercising its powers in accordance with the tenets of responsible government, which underlie the discharge of legislative authority under the *British North America Act*. Those reasons must relate to objective and manageable standards by which a Court should be guided if scope is to be found in s. 1(a) due process to silence otherwise competent federal legislation.

and later:

Parliament has spoken clearly on certain types of discrimination; it has used familiar, albeit general, words in its legislative guarantees of freedom of religion, speech, assembly, association and the press; and it has been even more specific in what it has enumerated in s. 2, although even here there are difficulties of interpretation. The very large words of s. 1(a), tempered by a phrase ("except by due process of law") whose original English meaning has been overlaid by American constitutional imperatives, signal extreme caution to me when asked to apply them in negation of substantive legislation validly enacted by a Parliament in which the major role is played by elected representatives of the people. Certainly, in the present case, a holding that the enactment of s. 223 has infringed the appellant's right to the security of his person without due process of law must be grounded on more than a substitution of a personal judgment for that of Parliament. There is nothing in the record, by way of evidence or admissible extrinsic material, upon which such a

⁸ [1972] S.C.R. 889; 26 D.L.R. (3d) 603, at pp. 899-900 and 902-903 S.C.R., pp. 613-614 and 615-616 D.L.R.

arrêts n'impose un critère fondé sur le caractère arbitraire ou fantaisiste ou le caractère nécessaire d'une dérogation visant à atteindre un objectif social souhaitable, pour déterminer si la loi adoptée afin d'accomplir un objectif fédéral régulier est constitutionnelle, quoique ces considérations puissent avoir une incidence, bien sûr, sur la résolution du problème. Indépendamment des critères applicables, j'estime que le respect que l'on doit au jugement du Parlement qui adopte la législation signifie qu'avant de surimposer son propre jugement ou de le substituer à ce que le Parlement a voté, pour en annuler les effets, un tribunal devrait avoir devant lui plus que le simple argument selon lequel la distinction attaquée, en raison de l'inégalité qu'elle crée, est arbitraire, fantaisiste ou superflue ou encore qu'elle n'a pas de fondement rationnel. Voici ce que disait le juge Laskin (tel était alors son titre) dans l'arrêt *Curr*⁸:

A supposer que grâce à la disposition «ne s'en voir privé que par l'application régulière de la loi», il est possible de contrôler le fond de la législation fédérale—question qui n'a pas directement été soulevée dans l'affaire *Regina c. Drybones*—il faudrait avancer des raisons convaincantes pour que la Cour soit fondée à exercer en l'espèce une compétence conférée par la loi (par opposition à une compétence conférée par la constitution) pour enlever tout effet à une disposition de fond dûment adoptée par un Parlement compétent à cet égard en vertu de la constitution et exerçant ses pouvoirs conformément au principe du gouvernement responsable, lequel constitue le fondement de l'exercice du pouvoir législatif en vertu de l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique*. Ces raisons doivent se rapporter à des normes objectives et faciles à appliquer, qui doivent guider les tribunaux, si on veut que l'application régulière dont il est question à l'alinéa (a) de l'art. 1, permette d'annuler une loi fédérale par ailleurs valide.

⁸ et plus loin:

Le Parlement a traité d'une façon précise de certains genres de discrimination; il a employé des termes courants, quoique généraux, pour définir les garanties légales de liberté de religion, de parole, de réunion, d'association et de la presse; il a été encore plus précis dans l'énumération qu'il a faite à l'article 2, bien que même cet article soulève des difficultés d'interprétation. C'est avec une extrême prudence que j'aborde les termes très généraux de l'alinéa (a) de l'art. 1, même s'ils sont tempérés par l'expression «ne s'en voir privé que par l'application régulière de la loi», dont le sens premier anglais a été éclipsé par les exigences constitutionnelles américaines, lorsqu'on me demande de les appliquer pour annuler des dispositions législatives de fond valablement adoptées par un Parlement dans lequel des représentants élus par le peuple jouent un rôle primordial. En l'espèce, pour décider que l'art. 223 enfreint le droit de l'appelant de ne se voir privé de la sécurité de sa personne que par l'application régulière de la loi, il faut certainement qu'il y ait

⁸ [1972] R.C.S. 889; 26 D.L.R. (3d) 603, aux pp. 899-900 et 902-903 R.C.S., pp. 613-614 et 615-616 D.L.R.

holding could be supported. I am, moreover, of the opinion that it is within the scope of judicial notice to recognize that Parliament has acted in a matter that is of great social concern, that is the human and economic cost of highway accidents arising from drunk driving, in enacting s. 223 and related provisions of the *Criminal Code*. Even where this Court is asked to pass on the constitutional validity of legislation, it knows that it must resist making the wisdom of impugned legislation the test of its constitutionality. *A fortiori* is this so where it is measuring legislation by a statutory standard, the result of which may make federal enactments inoperative.

It is well to bear in mind that paragraph 14(c) is not applicable only to the case of the applicant or only to the case of airline pilots. It is a provision of general application defining one of the limits of the new prohibition of discrimination on the basis of age in matters relating to employment. There is nothing in the record before us which, in my view, demonstrates or affords any compelling reason to think that in restricting the application of the prohibition to persons other than those who have reached the "normal age of retirement" for employees working in similar positions and thus providing no such protection for those who have reached that age, Parliament was not pursuing a valid federal objective. Nor has it been demonstrated that the basis for the distinction is irrational as being arbitrary or capricious or even unnecessary. Prior to the enactment of the *Canadian Human Rights Act*, an employer was at liberty to choose the age group from which he would employ persons for any particular job. The Act has largely abrogated that right but it has not gone so far as to compel the employer to keep employees after they attain the normal age of retirement. I see nothing arbitrary or capricious in that. Nor do I think it is arbitrary or capricious to confer a new right on persons until they reach the normal age of retirement for persons in similar positions but not afterwards. The identification of the normal age of retirement may present its problems but that is not in point. It may be noted as well that the prohibition is of general application and confers on all employees the same right until the age of retirement is reached.

plus qu'une substitution d'un jugement personnel au jugement du Parlement. Rien au dossier, que ce soit une preuve ou une matière extrinsèque recevable, ne peut étayer pareille décision. De plus, je suis d'avis que les tribunaux peuvent reconnaître judiciairement que le Parlement a agi dans un domaine d'une grande importance sociale, soit le coût, en vie[s] humaines et en argent, des accidents de la route dus à la conduite d'un véhicule par une personne en état d'ébriété, lorsqu'il a adopté l'art. 223 et les dispositions connexes du *Code criminel*. Cette Cour sait que même lorsqu'on lui demande de statuer sur la constitutionnalité d'une loi, elle doit se garder de faire de la sagesse de la loi contestée le critère de sa constitutionnalité. *A fortiori*, il en est ainsi lorsqu'elle évalue une loi en partant d'une norme statutaire, pareille évaluation pouvant rendre inopérantes des mesures législatives fédérales.

Il y a lieu de se rappeler que l'alinéa 14c) ne s'applique pas seulement au cas du requérant ou à celui des pilotes de lignes aériennes. C'est une disposition d'application générale définissant une des limites apportées à la nouvelle interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi. Rien dans le dossier qui nous a été soumis ne démontre, à mon avis, ni ne donne des raisons convaincantes de penser qu'en restreignant l'application de l'interdiction à des personnes autres que celles qui ont atteint «l'âge de la retraite en vigueur» dans le secteur professionnel concerné et donc en n'étendant pas cette protection à ceux qui ont atteint cet âge, le Parlement ne poursuivait pas un objectif fédéral régulier. Il n'a pas été démontré non plus que le fondement de cette distinction était irrationnel, en tant que mesure arbitraire, fantaisiste ou même superflue. Avant l'adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un employeur avait le droit de choisir le groupe d'âge dans lequel il sélectionnerait les personnes devant occuper des emplois particuliers. La Loi a largement abrogé ce droit, mais elle n'est pas allée jusqu'à obliger l'employeur à garder des employés ayant atteint l'âge normal de la retraite. Je ne vois en cela rien d'arbitraire ni de fantaisiste. Je n'estime pas non plus qu'il soit arbitraire ou fantaisiste de conférer un nouveau droit à des personnes jusqu'à ce qu'elles atteignent l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné, mais pas après. La détermination de l'âge de la retraite en vigueur peut présenter des problèmes mais là n'est pas la question. On peut souligner également que l'interdiction est d'application générale et confère à tous les employés les mêmes droits jusqu'à l'âge de la retraite.

Moreover, I would not conclude that such a provision was not necessary. Without it an employer would be obliged to keep an employee beyond the time when he continued to be competent and until incompetence could be demonstrated. In many situations that would be dangerous to the employee and to others as well as to the employer's property. There is in this alone, in my view, a rational basis for the choice of the normal age of retirement as a limit on the prohibition imposed by the Act, a limit which as it seems to me was necessary to the achievement of the socially desirable objective to be pursued by prohibiting discrimination on account of age in matters relating to employment.

Further, assuming constitutional legislative authority by Parliament over a subject-matter and a valid federal objective to be pursued, it seems to me that it is not merely open to Parliament, when creating a new right, one not theretofore known to the law, to define the limits of the new right and the persons on whom it is conferred, but that the definition of the right and of the class of persons on whom it is conferred is itself both a part, and a necessary part of the valid federal objective to be pursued. In that aspect the present situation resembles that in the *Prata*⁹ case.

It thus appears to me that whether the reasoning of McIntyre J. or that of Ritchie J. in the *MacKay* case is applied the applicant's case based on paragraph 1(b) of the *Canadian Bill of Rights* is not well-founded and that the application in respect of the decision on the complaint against Air Canada should be dismissed.

A further point was, however, raised on the application to review the decision on the complaint against CALPA. That decision was expressed as follows in a letter of May 20, 1982, written by the Chief Commissioner to the applicant:

The Canadian Human Rights Commission has reviewed your complaint against the Canadian Air Line Pilots' [sic] Association alleging discrimination on the basis of age.

The policy of Air Canada, with which the Association is in agreement, comes within the exception enumerated in Section

⁹ [1976] 1 S.C.R. 376; 52 D.L.R. (3d) 383.

De plus, je ne peux conclure qu'une telle disposition ne soit pas nécessaire. Sans elle, un employeur serait obligé de garder un employé au-delà de l'âge auquel il reste compétent et jusqu'à ce qu'il puisse démontrer son incompetence. Une telle situation serait souvent dangereuse à la fois pour l'employé et pour d'autres ainsi que pour les biens de l'employeur. Ceci constitue donc, à mon avis, un fondement rationnel pour ce qui est du choix de l'âge normal de la retraite comme limite à l'interdiction faite par la loi, limite que j'estime nécessaire à l'accomplissement de l'objectif social souhaitable visé par l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi.

De plus, lorsque le Parlement a, en vertu de la Constitution, la compétence législative sur une question et sur l'objectif fédéral régulier qu'il poursuit, il lui appartient à mon avis, lorsqu'il crée un nouveau droit qui jusqu'alors n'était pas garanti par la loi, d'en définir les limites et les catégories de personnes auxquelles il est conféré, et j'estime qu'en outre, la définition du droit et de ces catégories de personnes est un élément de l'objectif fédéral régulier ainsi poursuivi et même un élément nécessaire de cet objectif. Sous cet angle, la situation en cause est similaire à celle de l'affaire *Prata*⁹.

En conséquence, que l'on applique le raisonnement du juge MacIntyre ou celui du juge Ritchie dans l'arrêt *MacKay*, l'argumentation du requérant reposant sur l'alinéa 1b) de la *Déclaration canadienne des droits* n'est pas fondée, à mon avis, et la demande concernant la décision sur la plainte dirigée contre Air Canada doit être rejetée.

Un autre point a été soulevé cependant en ce qui concerne la demande de révision de la décision rendue sur la plainte dirigée contre l'ACPLA. Cette décision a été formulée de la manière suivante dans une lettre du 20 mai 1982 que le président de la Commission a adressée au requérant:

[TRADUCTION] La Commission canadienne des droits de la personne a examiné votre plainte contre l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes dans laquelle vous alléguiez la discrimination fondée sur l'âge.

La politique de la société Air Canada, avec laquelle l'Association est en accord, relève de l'exception prévue à l'alinéa

⁹ [1976] 1 R.C.S. 376; 52 D.L.R. (3d) 383.

14(c) of the Canadian Human Rights Act. The Commission has therefore found it necessary to dismiss your complaint.

It was said that the Commission erred by reading paragraph 14(c) of the *Canadian Human Rights Act* as though it provided an exception to the prohibition of section 10 as well as to the prohibition of section 7. For convenience I shall repeat the relevant provisions:

3. For all purposes of this Act, race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, conviction for which a pardon has been granted and, in matters related to employment, physical handicap, are prohibited grounds of discrimination.

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

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

on a prohibited ground of discrimination.

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

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

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

14. It is not a discriminatory practice if

- (c) an individual's employment is terminated because that individual has reached the normal age of retirement for employees working in positions similar to the position of that individual;

In his memorandum of argument counsel for the applicant based his submission on the allegation that CALPA, contrary to section 10, had entered into an "agreement affecting employment" that adversely affected the applicant's employment on a prohibited ground of discrimination. As the agreement was made after the complaint was lodged, it does not appear to me that it can be treated as a basis for determining the present application. However, in the course of argument counsel also relied on the conduct of CALPA referred to in the complaint in failing to act to alter the policy and

14c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne. En conséquence, la Commission a jugé nécessaire de rejeter votre plainte.

On a dit que la Commission a commis une erreur parce qu'elle a interprété l'alinéa 14c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* comme prévoyant une exception à l'interdiction faite à l'article 10 comme à celle de l'article 7. Pour plus de commodité, je cite de nouveau les dispositions pertinentes:

3. 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, la situation de famille ou l'état de personne graciée et, en matière d'emploi, sur un handicap physique.

7. Constitue un acte discriminatoire le fait

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu, ou
 b) de défavoriser un employé,

directement ou indirectement, pour un motif de distinction illicite.

10. Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur ou l'association d'employés

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

pour un motif de distinction illicite, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus.

14. Ne constituent pas des actes discriminatoires

- c) le fait de mettre fin à un emploi en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné;

Dans l'exposé de son argumentation, l'avocat du requérant s'est fondé sur l'allégation selon laquelle l'ACPLA, en contravention de l'article 10, avait conclu une «entente touchant un aspect d'un emploi» défavorisant le requérant dans son emploi, pour un motif de distinction illicite. Puisque cette entente a été conclue après le dépôt de la plainte, j'estime qu'elle ne peut pas être prise en considération pour décider du sort de la présente demande. Toutefois, au cours des débats, l'avocat s'est également appuyé sur la conduite adoptée par l'ACPLA, telle que décrite dans la plainte, c'est-à-

practice of Air Canada and in doing so limiting the employment opportunities of older members of the union, contrary to section 10 of the Act.

The response of counsel for CALPA to the applicant's submission was that since terminations under paragraph 14(c) fall within "any other matter relating to employment" in paragraph 10(b), paragraph 14(c) is a specific exception to the coverage and prohibition of discriminatory practices in section 10, and that even if the Commission erred in so interpreting the statute, since the interpretation was a reasonable one that the wording would bear, the Court should not interfere to impose its own interpretation.

In my opinion, paragraph 14(c) cannot be read as referring to anything in the conduct of CALPA alleged in the complaint or to what is prohibited as a discriminatory practice by section 10. It follows, in my view, that the Commission erred in law in dismissing the complaint on the ground that the policy of Air Canada with which CALPA was in agreement fell within the exception of paragraph 14(c). Moreover, while the principle invoked for saving the Commission's interpretation applies in the interpretation of such documents as collective agreements, in my opinion it does not apply to the interpretation of statutes.¹⁰ I would, therefore, set aside the decision and refer the matter back to the Commission for reconsideration and redetermination of the complaint on the basis that paragraph 14(c) has no application to the matters which it raises.

* * *

The following are the reasons for judgment in action A-803-82 rendered in English by

THURLOW C.J. (*dissenting*): For the reasons given on the application on File No. A-263-82 (copy attached), I would set aside the decision of the Canadian Human Rights Commission pronounced on or about the 20th day of May, 1982, and refer the matter back to the Commission for reconsideration and redetermination of the applicant's complaint on the basis that paragraph 14(c)

¹⁰ See *McLeod et al. v. Egan et al.*, [1975] 1 S.C.R. 517, per Laskin C.J., at p. 518.

dire le fait que l'association n'ait pas agi de manière à modifier la ligne de conduite adoptée par Air Canada et ait donc limité les chances d'emploi ou d'avancement des membres les plus âgés du syndicat, en contravention de l'article 10 de la Loi.

La réponse de l'avocat de l'ACPLA à cet argument du requérant a été de dire que la mise à la retraite prévue à l'alinéa 14c) est visée par l'expression «tout autre aspect d'un emploi» à l'alinéa 10b), et que cet alinéa 14c) est donc une exception expresse aux actes discriminatoires décrits et interdits par l'article 10, et que, même si la Commission avait commis une erreur en donnant cette interprétation à la Loi, puisque cette interprétation était raisonnable et pouvait être justifiée par la formulation en cause, la Cour ne devrait pas intervenir pour imposer sa propre interprétation.

À mon avis, l'alinéa 14c) ne peut être considéré comme se rapportant de quelque manière à la conduite de l'ACPLA dont faisait mention la plainte ni à un acte discriminatoire interdit par l'article 10. J'estime qu'il en découle que la Commission a commis une erreur de droit en rejetant la plainte en se fondant sur le motif que la politique adoptée par Air Canada et approuvée par l'ACPLA relevait de l'exception prévue à l'alinéa 14c). En outre, le principe invoqué pour justifier l'interprétation de la Commission s'applique à l'interprétation de documents comme les conventions collectives et ne s'applique pas à l'interprétation des lois¹⁰. En conséquence, j'annulerais la décision et renverrais la question à la Commission, pour nouvel examen et nouvelle décision de la plainte qui soit fondée sur le principe que l'alinéa 14c) ne s'appliquait pas aux questions qu'elle soulevait.

* * *

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendu dans la cause A-803-82 par

LE JUGE EN CHEF THURLOW (*dissident*): Pour les motifs exposés à l'égard de la demande portant le n° du greffe A-263-82 (ci-joints), j'annulerais la décision de la Commission canadienne des droits de la personne en date du 20 mai 1982 et je renverrais l'affaire à la Commission pour nouvel examen et décision sur la plainte du requérant, tenant compte de ma conclusion selon laquelle

¹⁰ Voir *McLeod et autre c. Egan et autre*, [1975] 1 R.C.S. 517, le juge en chef Laskin, aux pp. 518-519.

of the *Canadian Human Rights Act* has no application to the matters which the complaint raises.

* * *

The following are the reasons for judgment in actions A-263-82 and A-803-82 rendered in English by

HEALD J.: These are section 28 [*Federal Court Act*, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10] applications to review and set aside two decisions of the Canadian Human Rights Commission (the Commission) dated March 23, 1982 and May 20, 1982.

The decision of March 23, 1982 dismissed a complaint by the applicant that his employer, the respondent, Air Canada, had terminated his employment on the basis of age contrary to sections 3 and 7 of the *Canadian Human Rights Act*. The decision of May 20, 1982, dismissed the applicant's complaint that his union, the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA) had, contrary to sections 9 and 10 of the *Canadian Human Rights Act*, acted so as to adversely affect his employment opportunities by entering into a collective agreement with Air Canada that purported to oblige Air Canada to terminate his employment upon a prohibited ground of discrimination. The applicant was an Air Canada pilot for some 37 years. He was forcibly retired on September 1, 1981 because he had reached the age of 60. On April 3, 1981, Air Canada and CALPA had signed a "letter of understanding" incorporating Air Canada's pilot pension plan into the collective agreement between the parties. Under that plan, there was a provision for the mandatory retirement of pilots at age 60. There was uncontradicted evidence before the Commission that the applicant had undergone a comprehensive medical examination approximately one month before his sixtieth birthday and that examination disclosed no evidence of physical abnormality or disease that would impair the applicant's ability to continue in his position with Air Canada as a pilot after age 60.

The Commission's decision of March 23, 1982 took the form of a letter to the applicant from Chief Commissioner R. G. L. Fairweather. The

l'alinéa 14c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne s'applique pas aux questions soulevées dans la plainte.

* * *

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendu dans les causes A-263-82 et A-803-82 par

LE JUGE HEALD: Ces deux demandes fondées sur l'article 28 [*Loi sur la Cour fédérale*, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), chap. 10] visent à l'examen et à l'annulation de deux décisions de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) datées du 23 mars et du 20 mai 1982.

La décision du 23 mars 1982 rejetait une plainte déposée par le requérant portant que son employeur, l'intimée Air Canada, avait mis fin à son emploi en raison de son âge, en contravention des articles 3 et 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La décision du 20 mai 1982, rejetait la plainte du requérant dans laquelle il alléguait que l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ACPLA), son syndicat, avait enfreint les articles 9 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* puisque par ses agissements il avait porté atteinte à ses chances d'emploi en concluant une convention collective avec Air Canada prétendant obliger cette compagnie à mettre fin à son emploi pour un motif de distinction illicite. Le requérant a été employé par Air Canada comme pilote pendant environ 37 ans. Il a été forcé de prendre sa retraite le 1^{er} septembre 1981 parce qu'il avait atteint l'âge de 60 ans. Le 3 avril 1981, Air Canada et l'ACPLA avaient signé un «protocole d'accord» incorporant le régime de retraite des pilotes d'Air Canada dans la convention collective signée par les parties. Il était prévu dans une clause de ce régime de retraite que l'âge de retraite obligatoire des pilotes était de 60 ans. Selon la preuve non contestée soumise à la Commission, le requérant avait passé un examen médical complet, un mois environ avant son soixantième anniversaire, qui n'avait révélé aucune anomalie physique, ni aucune maladie qui puisse diminuer la capacité du requérant de continuer à exercer les fonctions de pilote à Air Canada après avoir atteint l'âge de 60 ans.

La Commission a rendu sa décision du 23 mars 1982 sous forme de lettre au requérant rédigée par le président de la Commission, M. R. G. L. Fair-

operative part of that decision reads as follows (Case, A-263-82, page 7):

The decision made in October 1981 by a Human Rights Tribunal in the matter of Douglas Campbell versus Air Canada determined that the mandatory retirement age of sixty years that Air Canada had applied to its flight attendants came within the exception enumerated under section 14(c) of the Canadian Human Rights Act.

The Commission considers that a similar reasoning would be applied to the situation of pilots and therefore has been obliged to dismiss your two complaints.¹¹

The decision of May 20, 1982 also took the form of a letter from Chief Commissioner Fairweather to the applicant. The relevant part of that decision reads:

The policy of Air Canada, with which the Association is in agreement, comes within the exception enumerated in Section 14(c) of the Canadian Human Rights Act. The Commission has therefore found it necessary to dismiss your complaint.

I think it desirable for a proper consideration of the issues raised by these applications to set forth hereunder the applicable sections of the *Canadian Human Rights Act*. Those sections read as follows:

3. For all purposes of this Act, race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, conviction for which a pardon has been granted and, in matters related to employment, physical handicap, are prohibited grounds of discrimination.

7. It is a discriminatory practice, directly or indirectly,
(a) to refuse to employ or continue to employ any individual, or
(b) in the course of employment, to differentiate adversely in relation to an employee,
on a prohibited ground of discrimination.

9. (1) It is a discriminatory practice for an employee organization on a prohibited ground of discrimination

- (a) to exclude an individual from full membership in the organization;
- (b) to expel or suspend a member of the organization; or
- (c) to limit, segregate, classify or otherwise act in relation to a member of the organization in a way that would

- (i) deprive the member of employment opportunities, or
- (ii) limit employment opportunities or otherwise adversely affect the status of the member.

weather. Le dispositif de cette décision dit (dossier d'appel, A-263-82, page 7):

[TRADUCTION] Dans sa décision d'octobre 1981 au sujet de l'affaire Douglas Campbell c. Air Canada, le tribunal des droits de la personne a statué que l'âge obligatoire de la retraite à soixante ans appliqué par Air Canada au personnel de bord relevait de l'exception prévue à l'alinéa 14c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Commission estime que le même raisonnement s'applique au cas des pilotes et doit donc rejeter vos deux plaintes¹¹.

La décision du 20 mai 1982, également rendue sous forme de lettre du président de la Commission, M. Fairweather, au requérant, dit notamment ceci:

[TRADUCTION] La politique d'Air Canada, avec l'accord de l'Association, relève de l'exception prévue à l'alinéa 14c) de la Loi canadienne des droits de la personne. La Commission a donc jugé nécessaire de rejeter votre plainte.

d Je crois qu'il y a lieu de citer maintenant les articles applicables de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour mieux étudier les questions soulevées par ces demandes. Les articles en question disent:

e 3. 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, la situation de famille ou l'état de personne graciée et, en matière d'emploi, sur un handicap physique.

f 7. Constitue un acte discriminatoire le fait
a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu, ou
b) de défavoriser un employé,

g directement ou indirectement, pour un motif de distinction illicite.

9. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'association d'employés

- a) d'empêcher l'adhésion pleine et entière d'un individu,
- b) d'expulser ou de suspendre un adhérent, ou
- c) d'établir, à l'endroit d'un adhérent, des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre toutes autres mesures susceptibles

- i (i) de le priver de ses chances d'emploi ou d'avancement, ou
- (ii) de limiter ses chances d'emploi ou d'avancement, ou, d'une façon générale, de nuire à sa situation pour un motif de distinction illicite.

¹¹ The reference to two complaints in the decision pertains to the applicant's complaint on behalf of himself and another complaint made by the applicant on behalf of M. G. Church, a fellow pilot.

¹¹ Les deux plaintes mentionnées dans la décision sont la plainte du requérant en son nom propre et une autre plainte formée par le requérant au nom de M. G. Church, un collègue pilote.

(2) Notwithstanding subsection (1), it is not a discriminatory practice for an employee organization to exclude, expel or suspend an individual from membership in the organization because that individual has reached the normal age of retirement for individuals working in positions similar to the position of that individual.

(3) For the purposes of this section and sections 10 and 46, "employee organization" includes a trade union or other organization of employees or local thereof, the purposes of which include the negotiation, on behalf of employees, of the terms and conditions of employment with employers.

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

(a) to establish or pursue a policy or practice, or

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

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

14. It is not a discriminatory practice if

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

(b) employment of an individual is refused or terminated because that individual

(i) has not reached the minimum age, or

(ii) has reached the maximum age

that applies to that employment by law or under regulations, which may be made by the Governor in Council for the purposes of this paragraph;

(c) an individual's employment is terminated because that individual has reached the normal age of retirement for employees working in positions similar to the position of that individual;

(d) the terms and conditions of any pension fund or plan established by an employer provide for the compulsory vesting or locking-in of pension contributions at a fixed or determinable age in accordance with section 10 of the *Pension Benefits Standards Act*; or

(e) an individual is discriminated against, otherwise than in employment, on the basis of age in a manner that is prescribed by guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission pursuant to subsection 22(2) to be reasonable.

Both section 28 applications were argued together and it was common ground that the principal issue raised by both applications was whether the Commission erred by applying paragraph 14(c) of the *Canadian Human Rights Act* in a manner that abrogates and infringes upon the applicant's right to equality before the law as protected by para-

(2) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) le fait pour l'association d'employés d'empêcher une adhésion ou d'expulser ou de suspendre un adhérent en appliquant la règle de l'âge normal de la retraite en vigueur pour le genre de poste occupé par l'individu concerné.

(3) Pour l'application du présent article et des articles 10 et 46, «association d'employés» s'entend des syndicats ou autres groupements d'employés, y compris leurs sections locales, chargés notamment de négocier avec l'employeur les conditions de travail de leurs adhérents.

10. Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur ou l'association d'employés

a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite, ou

b) de conclure des ententes, touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel

pour un motif de distinction illicite, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus.

14. Ne constituent pas des actes discriminatoires

a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils sont fondés sur des exigences professionnelles normales;

b) le fait de refuser ou de cesser d'employer un individu

(i) qui n'a pas atteint l'âge minimal, ou

(ii) qui a atteint l'âge maximal

prévu pour l'emploi en question par la loi ou par les règlements que peut établir le gouverneur en conseil pour l'application du présent alinéa;

c) le fait de mettre fin à un emploi en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné;

d) le fait que les conditions et modalités d'une caisse ou d'un régime de retraite constitués par l'employeur prévoient la dévolution ou le blocage obligatoires des cotisations à des âges déterminés ou déterminables conformément à l'article 10 de la *Loi sur les normes des prestations de pension*; ni

e) le fait qu'un individu soit, ailleurs qu'en matière d'emploi, l'objet de distinctions fondées sur l'âge et reconnues comme raisonnables par ordonnance de la Commission des droits de la personne en vertu du paragraphe 22(2).

Les deux demandes fondées sur l'article 28 ont été plaidées ensemble et il a été admis par les parties que la question principale dans les deux cas était de déterminer si la Commission avait fait une erreur en appliquant l'alinéa 14c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de manière à priver le requérant de son droit à l'égalité devant

graph 1(b) of the *Canadian Bill of Rights*¹².

Counsel for the applicant made an initial submission to the effect that while age discrimination is not expressly prohibited by the Bill of Rights, nevertheless, federal legislation which abrogates any of the fundamental rights and freedoms enumerated in the Bill, including the right to equality before the law and the protection of the law as enumerated in paragraph 1(b) *supra*, will be offensive notwithstanding that it does not discriminate on the basis of race, national origin, colour, religion or sex. In support of this submission, counsel cited a number of decisions of the Supreme Court of Canada.¹³ As I understand both counsel for Air Canada and counsel for CALPA, they did not disagree with this submission and since it appears to be well-supported by the decisions of the Supreme Court of Canada *supra*, I accept it as a correct statement of law.

The second submission by counsel for the applicant was to the effect that paragraph 14(c) of the *Canadian Human Rights Act* is a law of Canada which infringes upon the right of the applicant to "equality before the law" since it creates two separate groups of federal employees, those who are protected against age discrimination in the workplace and a separate group, including this applicant, who have reached "the normal age of retirement", which group, because of paragraph 14(c), are arbitrarily denied protection against age discrimination. In his submission, Parliament cannot withhold the right to protection against age discrimination arbitrarily and capriciously and paragraph 14(c) is purely arbitrary and consequently offends paragraph 1(b) of the Bill of

la loi ou à porter atteinte à ce droit protégé par l'alinéa 1b) de la *Déclaration canadienne des droits*¹².

L'avocat du requérant, dans un premier argument, soutient que la discrimination fondée sur l'âge n'est pas expressément prohibée par la *Déclaration canadienne des droits* mais que toutefois une loi fédérale qui éliminerait un des droits ou libertés fondamentales mentionnés dans la *Déclaration*, dont le droit à l'égalité devant la loi et à la protection de la loi prévu à l'alinéa 1b) précité, doit être considérée comme une transgression même si elle n'entraîne pas de discrimination fondée sur la race, l'origine nationale, la couleur, la religion ou le sexe. À l'appui de cet argument, l'avocat a cité un certain nombre de décisions de la Cour suprême du Canada¹³. Si je comprends bien les avocats d'Air Canada et de l'ACPLA, ces derniers ne sont pas en désaccord avec l'argument et, comme il est bien étayé par les arrêts précités de la Cour suprême du Canada, je l'accepte comme exposé correct du droit.

Le deuxième argument de l'avocat du requérant consiste à dire que l'alinéa 14c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est une loi du Canada qui enfreint le droit du requérant «à l'égalité devant la loi» puisqu'elle crée deux groupes distincts d'employés fédéraux, ceux qui sont protégés contre la discrimination fondée sur l'âge, sur les lieux du travail, et un groupe séparé, dont fait partie le requérant, réunissant ceux qui ont atteint «l'âge de la retraite en vigueur» et qui sont arbitrairement privés de la protection contre la discrimination fondée sur l'âge du fait même de l'existence de l'alinéa 14c). Selon son argument, le Parlement ne peut retirer à la légère ou arbitrairement le droit à la protection contre la discrimination fondée sur l'âge et l'alinéa 14c) est purement

¹² Said paragraph 1(b) reads as follows:

1. It is hereby recognized and declared that in Canada there have existed and shall continue to exist without discrimination by reason of race, national origin, colour, religion or sex, the following human rights and fundamental freedoms, namely,

(b) the right of the individual to equality before the law and the protection of the law;

¹³ See *Curr v. The Queen*, [1972] S.C.R. 889, at pp. 892 and 896-897; 26 D.L.R. (3d) 603, at pp. 608 and 611; *Attorney General of Canada v. Lavell*, [1974] S.C.R. 1349, at pp. 1362-1363; 38 D.L.R. (3d) 481, at p. 492; *R. v. Burnshine*, [1975] 1 S.C.R. 693, at p. 700; 44 D.L.R. (3d) 584, at pp. 588-589; *Bliss v. Attorney General of Canada*, [1979] 1 S.C.R. 183, at p. 191; 92 D.L.R. (3d) 417, at pp. 422-423.

¹² Cet alinéa 1b) dit:

1. Il est par les présentes reconnu et déclaré que les droits de l'homme et les libertés fondamentales ci-après énoncés ont existé et continueront à exister pour tout individu au Canada quels que soient sa race, son origine nationale, sa couleur, sa religion ou son sexe:

b) le droit de l'individu à l'égalité devant la loi et à la protection de la loi;

¹³ Voir *Curr c. La Reine*, [1972] R.C.S. 889, aux pp. 892 et 896-897; 26 D.L.R. (3d) 603, aux pp. 608 et 611; *Le procureur général du Canada c. Lavell*, [1974] R.C.S. 1349, aux pp. 1362-1363; 38 D.L.R. (3d) 481, à la p. 492; *R. c. Burnshine*, [1975] 1 R.C.S. 693, à la p. 700; 44 D.L.R. (3d) 584, aux pp. 588-589; *Bliss c. Le procureur général du Canada*, [1979] 1 R.C.S. 183, à la p. 191; 92 D.L.R. (3d) 417, aux pp. 422 et 423.

Rights. I do not accept the validity of this submission. The issue of "equality before the law" was addressed by this Court in the case of *Attorney General of Canada v. Bliss*.¹⁴ In that case, the validity of section 46 of the *Unemployment Insurance Act, 1971* [S.C. 1970-71-72, c. 48] was in issue. The effect of the application of section 46 was to deprive the applicant of the right to claim unemployment insurance benefits to which she would otherwise have been entitled had she not been pregnant since the section imposed different qualifications for pregnant women than for other persons. Speaking for the Court, my brother, Pratte J., said at [page 213 F.C.,] page 613 D.L.R.:¹⁵

The question to be determined in this case is therefore, not whether the respondent has been the victim of discrimination by reason of sex but whether she has been deprived of "the right . . . to equality before the law" declared by section 1(b) of the *Canadian Bill of Rights*. Having said this, I wish to add that I cannot share the view held by the Umpire that the application of section 46 to the respondent constituted discrimination against her by reason of sex. Assuming the respondent to have been "discriminated against", it would not have been by reason of her sex. Section 46 applies to pregnant women, it has no application to women who are not pregnant, and it has no application, of course, to men. If section 46 treats unemployed pregnant women differently from other unemployed persons, be they male or female, it is, it seems to me, because they are pregnant and not because they are women.

At [page 214 F.C.,] page 614 D.L.R. of the report, Mr. Justice Pratte went on to state:

It is natural that the rights and duties of individuals vary according to their situation. But this is just another way of saying that those rights and duties should be the same in identical situations. Having this in mind, one could conceive "the right . . . to equality before the law" as the right of an individual to be treated by the law in the same way as other individuals in the same situation. However, such a definition would be incomplete since no two individuals can be said to be in exactly the same situation. It is always possible to make distinctions between individuals. When a statute distinguishes between persons so as to treat them differently, the distinctions may be either relevant or irrelevant. The distinction is relevant when there is a logical connection between the basis for the distinction and the consequences that flow from it; the distinction is irrelevant when that logical connection is missing. In the light of those considerations, the right to equality before the law could be defined as the right of an individual to be treated as well by the legislation as others who, if only relevant facts

¹⁴ [1978] 1 F.C. 208; 77 D.L.R. (3d) 609 (C.A.).

¹⁵ This passage from the judgment of Pratte J. was cited with approval by Ritchie J. in delivering the judgment of the Supreme Court of Canada: [1979] 1 S.C.R. 183, at pp. 190-191; 92 D.L.R. (3d) 417, at p. 422.

arbitraire et contrevient donc à l'alinéa 1b) de la *Déclaration canadienne des droits*. Je ne puis accepter cet argument. La question de «l'égalité devant la loi» a été traitée par la présente Cour dans l'arrêt *Le procureur général du Canada c. Bliss*¹⁴. Cet arrêt portait sur la validité de l'article 46 de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* [S.C. 1970-71-72, chap. 48] qui avait pour effet de priver la requérante de son droit de demander des prestations d'assurance-chômage dont elle aurait pu bénéficier si elle n'avait pas été enceinte puisque l'article imposait aux femmes enceintes des conditions différentes de celles imposées aux autres personnes. Mon collègue le juge Pratte, parlant au nom de la Cour, disait ceci à la [page 213 C.F.] page 613 D.L.R.¹⁵:

La question qu'il faut déterminer en l'espèce n'est donc pas celle de savoir si l'intimée a été victime de discrimination en raison du sexe mais plutôt si elle a été privée du «droit . . . à l'égalité devant la loi» consacré par l'article 1b) de la *Déclaration canadienne des droits*. Ceci étant dit, je désire ajouter que je ne puis partager l'opinion du juge-arbitre que l'application de l'article 46 à l'intimée constituait de la discrimination à son égard en raison du sexe. A supposer que l'on eût fait de la «discrimination contre» l'intimée, ce n'aurait pas été en raison de son sexe. En effet, l'article 46 vise les femmes enceintes, mais non celles qui ne le sont pas, et encore moins les hommes. Si l'article 46 ne traite pas les femmes enceintes en chômage comme d'autres chômeurs, hommes ou femmes, c'est, à mon sens, parce qu'elles sont enceintes et non parce qu'elles sont des femmes.

À la [page 214 C.F.] page 614 D.L.R. du recueil, le juge Pratte dit:

Il va de soi que les droits et devoirs des individus varient selon leur situation. Voilà juste une autre façon de dire que ces droits et obligations devraient être les mêmes dans des situations identiques. En gardant cette idée en tête, on peut concevoir «le droit . . . à l'égalité devant la loi» comme le droit d'une personne d'être traitée par la loi de la même façon que d'autres personnes dans la même situation. Cependant, cette définition serait incomplète, puisque l'on ne peut jamais dire que deux personnes sont exactement dans la même situation. Il est toujours possible d'établir des distinctions. Là où la loi crée des distinctions entre les personnes de façon à les traiter différemment, ces distinctions peuvent être pertinentes ou non pertinentes. Une distinction est pertinente s'il existe un lien logique entre son fondement et les conséquences qui en découlent; une distinction est non pertinente si ce lien logique est inexistant. A la lumière de ces remarques, le droit à l'égalité devant la loi pourrait être défini comme le droit de l'individu d'être traité par la loi comme d'autres que l'on jugerait être dans la même

¹⁴ [1978] 1 C.F. 208; 77 D.L.R. (3d) 609 (C.A.).

¹⁵ Cet extrait du jugement du juge Pratte a été cité et approuvé par le juge Ritchie qui a prononcé l'arrêt de la Cour suprême du Canada: [1979] 1 R.C.S. 183, aux pp. 190-191; 92 D.L.R. (3d) 417, à la p. 422.

were taken into consideration, would be judged to be in the same situation. According to that definition, which, I think, counsel for the respondent would not repudiate, a person would be deprived of his right to equality before the law if he were treated more harshly than others by reason of an irrelevant distinction made between himself and those other persons. If, however, the difference of treatment were based on a relevant distinction (or, even on a distinction that could be conceived as possibly relevant) the right to equality before the law would not be offended.

I agree with that view of the matter and believe that it can and should be applied in the circumstances of this case. In my view, on these facts, the distinction imposed by paragraph 14(c) is a "relevant" distinction since "there is a logical connection between the basis for the distinction and the consequences that flow from it". Paragraph 14(c) distinguishes between persons who have reached the normal age of retirement and younger employees in the same class who have not reached that age. The class here being considered is airline pilots. The record establishes that the age of 60 is the normal retirement age invariably applied at Air Canada and at many of the other Canadian airlines. It is generally accepted in the aviation industry throughout Canada and the United States by major air carriers. The *Federal Aviation Administration Regulations* in the U.S.A. [14 CFR] prohibit commercial airlines from assigning a pilot who has reached the age of 60 either as pilot-in-command or co-pilot. The standards and recommendations contained in Annex 1 to the *Chicago Convention on International Civil Aviation* [Convention opened for signature December 7, 1944, CTS 1944/36, pp. 34-56; 15 UNTS 295; Annex 1 adopted April 14, 1948] stipulate a retirement age of 60 for pilots-in-command or co-pilots engaged in scheduled international air services or non-scheduled international air transport operations. Additionally, it is the considered opinion of CALPA, which association represents the majority of airline pilots in Canada, that the retirement age of 60 years is consistent with existing medical knowledge and is a necessary requirement for airline pilots. It is true that such a policy does not have regard to individual differences in capabilities at retirement age. It is also true, however, that the only alternative policy would be to allow individual pilots to continue flying until such time as they demonstrate incompetence. Such a policy would not be in accordance with the principles of aviation safety and, consequently, not in the

situation, si l'on ne s'en tenait qu'à des faits pertinents. Selon cette définition, que l'avocat de l'intimée ne renierait pas, je crois, une personne serait privée de son droit à l'égalité devant la loi si elle subissait un traitement plus sévère que d'autres à cause d'une distinction non pertinente que l'on établirait entre elle et ces autres personnes. Si, toutefois, la différence de traitement était fondée sur une distinction pertinente (ou encore que l'on pourrait concevoir comme susceptible d'être pertinente), on ne violerait pas alors le droit à l'égalité devant la loi.

Je suis d'accord avec cette opinion et je crois qu'elle peut être appliquée, et devrait l'être, dans les circonstances de l'espèce. À mon avis, compte tenu des faits, la distinction imposée par l'alinéa 14c) est une distinction «pertinente» puisque «il existe un lien logique entre son fondement et les conséquences qui en découlent». L'alinéa 14c) fait une distinction entre les personnes qui ont atteint l'âge normal de la retraite et les employés plus jeunes de la même catégorie qui eux n'ont pas atteint cet âge. La catégorie prise en considération en l'espèce est celle des pilotes de lignes aériennes. Le dossier établit que 60 ans est l'âge normal de la retraite appliquée invariablement à Air Canada et dans de nombreuses autres compagnies aériennes canadiennes. C'est l'âge de retraite généralement choisi dans l'industrie aéronautique par les principaux transporteurs aériens canadiens et américains. Les *Federal Aviation Administration Regulations* des États-Unis [14 CFR] interdisent aux lignes aériennes commerciales l'affectation d'un pilote qui a atteint l'âge de 60 ans au poste de commandant de bord ou de co-pilote. Les normes et recommandations formulées à l'annexe 1 de la convention de Chicago dite *Convention sur l'aviation civile internationale* [Convention ouverte à la signature le 7 décembre 1944, RTC 1944/36, pp. 34 à 56; 15 RTNU 295; annexe 1 adoptée le 14 avril 1948] fixent à 60 ans l'âge de la retraite des commandants de bord ou co-pilotes affectés aux services internationaux aériens réguliers ou aux opérations de transports aériens internationaux non réguliers. En outre, après examen approfondi de la question, l'ACPLA, c'est-à-dire l'association qui représente la majorité des pilotes de lignes aériennes au Canada, a conclu que la mise à la retraite à 60 ans est compatible avec les connaissances médicales actuelles et constitue une exigence nécessaire pour les pilotes de lignes aériennes. Il est vrai qu'une telle politique ne tient pas compte des différences qui peuvent exister entre divers individus quant à leurs capacités à l'âge de

public interest. Thus, in my view, the distinction made by the application of paragraph 14(c) to the facts of this case is a relevant distinction with a logical and rational nexus between the compulsory-retirement-at-60 provision and the consequences flowing from that distinction. On this basis, I cannot conclude that paragraph 14(c) is an arbitrary and capricious provision. I would, accordingly, reject counsel's second submission.

The third submission by the applicant's counsel is based on his view that the test to be applied in equality-before-the-law cases should be expressed as follows: Is such inequality as may be created by legislation affecting a special class, arbitrary, capricious or unnecessary or is it rationally based and acceptable as a necessary variation from the general principle of universal application of law to meet special conditions and to attain a necessary and desirable social objective? This test is taken from the judgment of McIntyre J. in the case of *MacKay v. The Queen*.¹⁶

However, the reasons delivered by McIntyre J. were the reasons of Dickson J. and himself. The majority reasons of the Court were delivered by Ritchie J. I agree with counsel for the applicant that the recent jurisprudence of the Supreme Court of Canada has established that legislation which treats one class of individuals differently than another will not offend against the equality provisions in the Bill of Rights if the different treatment is related to the pursuit of a "valid federal objective". However, I am not persuaded that counsel is right in his submission that "although Mr. Justice Ritchie does not explicitly adopt McIntyre J.'s version of the 'valid federal objective' test, nevertheless Ritchie J.'s reasoning is parallel to that of McIntyre J. For this reason the words of McIntyre J. may be relied on as the best available indication of what test should be applied in equality before the law cases." I say this because at the outset of his reasons at page 401,

¹⁶ [1980] 2 S.C.R. 370; 114 D.L.R. (3d) 393.

la retraite. Il est tout aussi vrai cependant que la seule autre politique envisageable serait d'autoriser les pilotes à continuer de voler jusqu'à ce qu'ils aient fait la preuve de leur incompétence. Une telle politique ne serait pas en accord avec les principes de sécurité aérienne et serait donc contraire à l'intérêt du public. En conséquence, j'estime que la distinction établie par l'application de l'alinéa 14c) aux faits de l'espèce constitue une distinction pertinente car il existe un lien logique et rationnel entre la disposition prévoyant la retraite obligatoire à 60 ans et les conséquences découlant de cette distinction. Sur ce fondement, je ne peux donc conclure que l'alinéa 14c) est une disposition arbitraire et fantaisiste. Je rejetterais donc le deuxième argument de l'avocat.

Le troisième argument de l'avocat du requérant repose sur la formulation suivante du critère à appliquer en matière d'égalité devant la loi: l'inégalité que peut créer la législation touchant une catégorie particulière est-elle arbitraire, fantaisiste ou superflue ou a-t-elle un fondement rationnel et acceptable en tant que dérogation nécessaire au principe général de l'application universelle de la loi pour faire face à des conditions particulières et atteindre un objectif social nécessaire et souhaitable? Ce critère est tiré du jugement du juge McIntyre dans l'arrêt *MacKay c. La Reine*.¹⁶

Les motifs de jugement prononcés par le juge McIntyre avaient reçu l'appui du juge Dickson mais les motifs majoritaires de la Cour ont été prononcés par le juge Ritchie. Je conviens avec l'avocat du requérant que la jurisprudence récente de la Cour suprême du Canada a établi qu'une législation qui traite d'une catégorie d'individus différemment d'une autre n'enfreint pas les dispositions relatives à l'égalité devant la loi de la Déclaration des droits si cette différence de traitement est liée à la poursuite d'un «objectif fédéral régulier». Toutefois, je ne suis pas convaincu que l'avocat a raison de dire que: [TRADUCTION] «quoique le juge Ritchie n'adopte pas expressément la définition que donne le juge McIntyre du critère fondé sur «l'objectif fédéral régulier», le raisonnement du juge Ritchie est parallèle à celui du juge McIntyre. Pour cette raison, la définition que donne le juge McIntyre peut être considérée comme la meilleure définition disponible du critère

¹⁶ [1980] 2 R.C.S. 370; 114 D.L.R. (3d) 393.

Mr. Justice McIntyre states "while I am in agreement with the result reached by Ritchie J., I arrive at that conclusion with different considerations in mind and I feel obliged to set down my separate views upon the questions raised in this appeal." Additionally, I think the ratio of the majority in *MacKay* as expressed by Mr. Justice Ritchie is that in order to successfully invoke paragraph 1(b) of the Bill of Rights so as to render inoperative validly enacted federal legislation, it is necessary for the complainant to satisfy the court that, in enacting the impugned legislation, Parliament was not seeking to achieve a valid federal objective.¹⁷

On my appreciation of the evidence in this case, the applicant has not discharged that burden. While I have concluded that there is some difference between the test postulated by Dickson J. and McIntyre J. on the one hand and that enunciated by Ritchie J. for the majority on the other hand, I wish to express my further view that on these facts and on this record, I would be prepared to decide on the basis of either test that the provisions of paragraph 14(c) are rationally based and acceptable as a necessary variation from the general principle and do attain a necessary and desirable social objective. I so conclude for the reasons given when discussing the applicant's second submission *supra*.

The final submission by counsel for the applicant related specifically to the Commission's decision dated May 20, 1982 which dismissed applicant's complaint against his union, CALPA. This submission was that paragraph 14(c) should not be read as though it provided an exception to the prohibitions contained in section 10 as well as to those contained in section 7. Counsel said that paragraph 14(c) applied to section 7 because section 7 speaks to a refusal to continue to employ and paragraph 14(c) also speaks to the same subject-matter. However, said counsel, the same connection cannot be said to exist between section 10 and paragraph 14(c). I do not agree. Paragraph 10(b) deals with "an agreement affecting recruitment, referral, hiring, promotion, training, apprenticeship, transfer or any other matter relating to

appliqué en matière d'égalité devant la loi.» Je dis cela parce qu'au début de ses motifs, à la page 401, le juge McIntyre déclare: «bien que je souscrive à la conclusion du juge Ritchie, j'arrive à cette conclusion pour d'autres raisons et je crois devoir exposer l'opinion distincte que j'ai sur les questions que soulève ce pourvoi.» En outre, je pense que la *ratio* de la majorité dans l'arrêt *MacKay*, telle qu'exprimée par le juge Ritchie, consiste à dire que pour invoquer avec succès l'alinéa 1b) de la Déclaration des droits afin de rendre inopérante une loi fédérale valablement adoptée, il faut convaincre la Cour qu'en adoptant la législation incriminée, le Parlement ne cherchait pas à atteindre un objectif fédéral régulier¹⁷.

Selon mon appréciation de la preuve soumise en l'espèce, le requérant ne s'est pas acquitté de cette charge. Si j'ai conclu qu'il existe une différence entre le critère formulé par le juge Dickson et le juge McIntyre, d'une part, et celui qui avait été formulé par le juge Ritchie pour la majorité, de l'autre, je tiens à souligner en outre qu'au vu des faits et du dossier en l'espèce, je serais disposé à décider, en me fondant sur l'un ou l'autre critère, que les dispositions de l'alinéa 14c) ont un fondement rationnel et acceptable en tant que dérogation nécessaire au principe général de l'application universelle de la loi pour atteindre un objectif social nécessaire et souhaitable. J'en viens à cette conclusion pour les motifs donnés ci-dessus au sujet du deuxième argument du requérant.

Le dernier argument de l'avocat du requérant se rapporte spécifiquement à la décision de la Commission en date du 20 mai 1982 par laquelle était rejetée la plainte du requérant contre son syndicat, l'ACPLA. L'argument était que l'alinéa 14c) ne devait pas être considéré comme prévoyant une exception aux interdictions formulées à l'article 10 comme à celles prévues à l'article 7. L'avocat soutient que l'alinéa 14c) s'applique à l'article 7 parce que ce dernier article mentionne le refus d'employer et que l'alinéa 14c) traite de la même question. Toutefois, selon l'avocat, on ne peut établir le même lien entre l'article 10 et l'alinéa 14c). Je ne suis pas d'accord. L'alinéa 10b) traite «d'ententes, touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect

¹⁷ *Per* Ritchie J. at pp. 393 and 394 S.C.R.

¹⁷ Le juge Ritchie aux pp. 393 et 394 R.C.S.

employment . . .” (emphasis added). Paragraph 14(c) speaks of termination of employment. In my view, a provision for termination of employment is clearly a matter relating to employment and thus section 10 and paragraph 14(c) deal with the same subject-matter in much the same fashion as do section 7 and paragraph 14(c). For these reasons I would reject this submission.

In his memorandum of fact and law, counsel for the applicant appeared to restrict his submissions as to the non-applicability of paragraph 14(c) to the provisions of paragraph (b) of section 10 of the *Canadian Human Rights Act*. Likewise, counsel for the union, as he was entitled to do, restricted his reply to paragraph 10(b) and the applicability of paragraph 14(c) to that paragraph. However, at the oral hearing of the appeal, applicant’s counsel expanded his argument to include paragraph 10(a). As I understood his submission, he submitted that because of CALPA’s acquiescence in and agreement with the company’s retirement policy, such conduct amounted to the establishment or pursuit of a policy or practice which deprived or tended to deprive this applicant of his future employment as a pilot because of his age, thus breaching the provisions of paragraph 10(a).

Quite apart from any other consideration, I do not think counsel for the union had adequate opportunity to answer this submission since it was not raised by the applicant in his memorandum and had I concluded that the submission had merit, I would have favoured deferral of a decision on the complaint against the union to enable full argument on the expanded basis for the complaint. However, I reject this submission because I think that paragraph 14(c) exempts a union as well as an employer from the prohibitions of section 10 provided the requirements of paragraph 14(c) are met in a particular case. In my view, on the facts of this case, the applicant’s employment ceased because he had reached the normal age of retirement for airline pilots. Because this is so, the discriminatory practices prescribed by both sections 7 and 10 do not apply. To hold otherwise would produce a result in which the employer would be innocent and the union guilty of a similar practice, policy or course of conduct, a result which I doubt could ever have been intended. In

d’un emploi . . .» (c’est moi qui souligne). L’alinéa 14c) parle de la cessation d’emploi. À mon avis, une disposition concernant la cessation d’un emploi touche clairement un aspect de l’emploi et, par conséquent, l’article 10 et l’alinéa 14c), au même titre que l’article 7 et l’alinéa 14c), traitent de la même question. Pour ces motifs je rejetterais également cet argument.

b Dans son exposé des faits et du droit, l’avocat du requérant semblait restreindre ses arguments à la non-application de l’alinéa 14c) aux dispositions de l’alinéa b) de l’article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. De même, l’avocat du syndicat, comme il était en droit de le faire, a limité sa réponse à l’alinéa 10b) et à la question de l’application de l’alinéa 14c) à cet alinéa. Toutefois, à l’audition de l’appel, l’avocat du requérant a étendu son argument pour y inclure l’alinéa 10a).
 c Si je comprends bien cet argument, il soutient qu’en raison de l’acquiescement et de l’accord donnés par l’ACPLA à la politique de mise à la retraite de la compagnie, le syndicat a adopté une attitude revenant à fixer ou à appliquer des lignes de conduite d’une manière susceptible d’annihiler les chances futures d’emploi du requérant comme pilote, en raison de son âge, et a donc violé les dispositions de l’alinéa 10a).

f Indépendamment de toute autre considération, j’estime que l’avocat n’a pas eu l’occasion suffisante de répondre à cet argument puisqu’il n’a pas été soulevé par le requérant dans son exposé et, si j’avais conclu que cet argument était fondé, je me serais prononcé en faveur d’un report de la décision sur la plainte dirigée contre le syndicat pour que la base ainsi élargie de la plainte soit pleinement débattue. Toutefois je rejette l’argument en cause parce que je crois que l’alinéa 14c) dispense un syndicat, comme un employeur, des dispositions de l’article 10 dans la mesure où les exigences prévues à l’alinéa 14c) sont remplies, dans un cas donné. J’estime que compte tenu des faits de l’espèce, l’emploi du requérant a cessé parce qu’il a atteint l’âge normal de la retraite pour les pilotes de lignes aériennes. Cela étant, les dispositions des articles 7 et 10 concernant les actes discriminatoires ne s’appliquent pas. Toute autre conclusion aurait pour résultat de déclarer l’employeur innocent et le syndicat coupable à l’égard de la même politique ou ligne de conduite, et je doute qu’un tel

my view the parameters of paragraph 14(c) cannot be restricted to the subjective act of an employer terminating the employment of an employee. Paragraph 14(c) addresses itself, rather, to the objective circumstances therein described. Put another way, once the fact of termination of employment at normal retirement age has been established, any and all practices relating to that termination which would be otherwise considered under the Act to be discriminatory and thus prohibited, are no longer to be so considered because of the protective umbrella of paragraph 14(c). Reading section 10 and paragraph 14(c) together and in context, I am persuaded that Parliament clearly intended the protective sweep of paragraph 14(c) to encompass the provisions of all of section 10 as well as those of section 7. Both sections commence with the words "It is a discriminatory practice. . . ." Paragraph 14(c) restricts the normal and usual parameters of those words as used therein and in so doing deems certain practices which would otherwise be discriminatory, non-discriminatory. It is the "practice" which is deemed to be non-discriminatory, by whomsoever established or pursued.

For these reasons I have concluded that the applicant's complaint against the union is not well-founded.

Accordingly, I would dismiss both section 28 applications.

* * *

The following are the reasons for judgment in actions A-263-82 and A-803-82 rendered in English by

MCQUAID D.J.: This is an application under section 28 of the *Federal Court Act* to review and set aside two decisions of the Canadian Human Rights Commission, dated respectively March 23, 1982 and May 20, 1982.

By the former of these decisions, the Commission dismissed the complaint filed by Stevenson that his then employer, Air Canada, had terminated his employment on the ground of age, contrary to sections 3 and 7 of the *Canadian Human Rights Act*; by the latter of these decisions, the Commission dismissed the complaint filed by Stevenson that the union of which he was a member, the Canadian Air Line Pilots Association, had, con-

résultat ait jamais été voulu. À mon avis, les paramètres de l'alinéa 14c) ne peuvent être restreints à l'acte subjectif d'un employeur qui met fin à l'emploi d'un employé. L'alinéa 14c) traite plutôt des circonstances objectives qui y sont décrites. En d'autres termes, dès qu'a été établi le fait de la cessation d'emploi à l'âge normal de la retraite, toute mesure liée à cette cessation d'emploi, qui pourrait être autrement considérée comme discriminatoire en vertu de la Loi et donc interdite, ne peut plus l'être en raison de la protection générale accordée par l'alinéa 14c). Prenant ensemble et en contexte l'article 10 et l'alinéa 14c), je suis convaincu que le Parlement avait la claire intention de couvrir, par la protection accordée par l'alinéa 14c), toutes les dispositions de l'article 10 comme celles de l'article 7. Les deux articles commencent par «Constitue un acte discriminatoire . . .» L'alinéa 14c) limite les paramètres normaux et usuels de ces termes ainsi utilisés et déclare ainsi que certains actes qui seraient autrement considérés comme discriminatoires sont réputés non discriminatoires. C'est l'«acte» qui est réputé non discriminatoire indépendamment de celui qui l'a établi ou appliqué.

Par ces motifs je conclus que la plainte du requérant contre le syndicat n'est pas fondée.

En conséquence, je rejeterais les deux demandes fondées sur l'article 28.

* * *

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendu dans les causes A-263-82 et A-803-82 par

LE JUGE SUPPLÉANT MCQUAID: On demande, en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, l'examen et l'annulation de deux décisions de la Commission canadienne des droits de la personne, datées respectivement du 23 mars et du 20 mai 1982.

Dans la première, la Commission a rejeté la plainte déposée par Stevenson dans laquelle il affirmait que son employeur, Air Canada, avait mis fin à son emploi en raison de son âge, en contravention des articles 3 et 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; dans la deuxième, la Commission a rejeté la plainte déposée par Stevenson dans laquelle il déclarait que le syndicat dont il était membre, l'Association cana-

trary to sections 9 and 10 of the same Act, acted as to affect his employment opportunities adversely by entering into a collective agreement with Air Canada which allegedly purported to oblige Air Canada to terminate his employment upon a prohibited ground of discrimination, i.e. age.

Section 3 of the *Canadian Human Rights Act* reads:

3. For all purposes of this Act, race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, conviction for which a pardon has been granted and, in matters related to employment, physical handicap, are prohibited grounds of discrimination.

And section 7:

7. It is a discriminatory practice, directly or indirectly,
(a) to refuse to employ or continue to employ any individual, or
(b) in the course of employment, to differentiate adversely in relation to an employee,

on a prohibited ground of discrimination.

And the relevant portion of section 9:

9. (1) It is a discriminatory practice for an employee organization on a prohibited ground of discrimination

(c) to limit, segregate, classify or otherwise act in relation to a member of the organization in a way that would

- (i) deprive the member of employment opportunities, or
- (ii) limit employment opportunities or otherwise adversely affect the status of the member.

(2) Notwithstanding subsection (1), it is not a discriminatory practice for an employee organization to exclude, expel or suspend an individual from membership in the organization because that individual has reached the normal age of retirement for individuals working in positions similar to the position of that individual.

And, finally, section 10:

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

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

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

dienne des pilotes de lignes aériennes, avait enfreint les articles 9 et 10 de cette Loi parce qu'il avait nui à ses chances d'emploi en concluant une convention collective avec Air Canada qui, selon lui, obligeait Air Canada à mettre fin à son emploi en se fondant sur un motif de distinction illicite, en l'occurrence son âge.

L'article 3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dit:

3. 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, la situation de famille ou l'état de personne graciée et, en matière d'emploi, sur un handicap physique.

L'article 7:

7. Constitue un acte discriminatoire le fait
a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu, ou
b) de défavoriser un employé,

directement ou indirectement, pour un motif de distinction illicite.

Les extraits pertinents de l'article 9:

9. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'association d'employés

c) d'établir, à l'endroit d'un adhérent, des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre toutes autres mesures susceptibles

- (i) de le priver de ses chances d'emploi ou d'avancement, ou
- (ii) de limiter ses chances d'emploi ou d'avancement, ou, d'une façon générale, de nuire à sa situation

g pour un motif de distinction illicite.

(2) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) le fait pour l'association d'employés d'empêcher une adhésion ou d'expulser ou de suspendre un adhérent en appliquant la règle de l'âge normal de la retraite en vigueur pour le genre de poste occupé par l'individu concerné.

Et enfin l'article 10:

10. Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur ou l'association d'employés

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

j pour un motif de distinction illicite, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus.

Although it is not necessary for the purposes of this decision to do so, I would be of the view that section 3 is merely a descriptive section outlining in broad terms what constitutes prohibited grounds of discrimination under the Act, but it is not a section under which a complaint may be laid.

The essential facts are not in issue. The applicant Stevenson was a senior captain who had been in the employ of Air Canada as a pilot for some 37 years. He was, as well, a member of the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA), which is the employee organization or union representing most, if not all, of the commercial pilots in Canada and which, in fact, represented Air Canada pilots, including Stevenson, as bargaining agent with that company.

Air Canada had had, for some years prior to the critical dates in this matter, a pension plan covering its pilots, including Stevenson, which provided, *inter alia*, for mandatory retirement upon each pilot's attainment of the age of 60 years. By a "letter of understanding" dated April 3, 1981, executed by CALPA, that pension plan was incorporated into the then existing collective agreement. A necessary and inevitable implication of this action would be that mandatory retirement at the age of 60 would, in consequence, become an incident of the same collective agreement.

Capt. Stevenson turned 60 years of age on September 1, 1981, whereupon, in conformity with the provisions of the collective agreement, Air Canada placed him on mandatory retirement, thus effectively terminating his employment as an active pilot in its service.

Two points of significance should be noted here. Air Canada does not allege that Stevenson's physical capacity to continue to function as a commercial pilot was in any way a factor which brought about his retirement. In fact, all the evidence on the record would appear to establish conclusively that he continues to meet all the physical and psychological standards required by the industry of an individual engaged as a senior captain in charge of the largest commercial passenger airliners. The second point, for whatever it may be worth, is that the union, CALPA, as a party to the collective agreement with Air Canada, which in-

Bien que cela ne soit pas nécessaire aux fins de la présente décision, je dirai qu'à mon avis, l'article 3 vise simplement à décrire en termes généraux ce qui constitue aux termes de la Loi des motifs de distinction illicite, mais que cet article ne peut constituer le fondement d'une plainte.

Les faits essentiels ne sont pas en litige. Le requérant Stevenson, commandant de bord, était employé à Air Canada, comme pilote, depuis trente-sept ans environ. Il était également membre de l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ACPLA), association d'employés ou syndicat représentant la plupart, sinon la totalité, des pilotes commerciaux au Canada et qui, en fait, représentait les pilotes d'Air Canada, dont Stevenson, comme agent négociateur avec cette compagnie.

Depuis plusieurs années, avant les dates importantes en l'espèce, Air Canada avait établi un régime de retraite couvrant ses pilotes, dont Stevenson, et prévoyant notamment la retraite obligatoire des pilotes à l'âge de 60 ans. Par «protocole d'accord» en date du 3 avril 1981, signé par l'ACPLA, ce régime de retraite avait été incorporé dans la convention collective alors en vigueur. Le résultat évident et inévitable d'une telle mesure a été d'incorporer à la convention collective la clause prévoyant la retraite obligatoire à l'âge de 60 ans.

M. Stevenson a eu 60 ans le 1^{er} septembre 1981 et, à cette date, conformément aux dispositions de la convention collective, Air Canada l'a mis à la retraite obligatoire et, à toutes fins utiles, a mis fin à son emploi comme pilote actif de ses services.

Il convient de noter deux points importants. Air Canada n'allègue pas que la capacité physique de Stevenson de continuer d'exercer ses fonctions de pilote commercial ait été, de quelque manière, un des facteurs qui a donné lieu à sa retraite. En fait, l'ensemble de la preuve du dossier paraît établir de manière concluante qu'il répond toujours aux normes physiques et psychologiques établies par l'industrie à l'égard de personnes exerçant les fonctions de commandant de bord responsable des plus gros avions commerciaux de transport de passagers. Le deuxième point à signaler, quel que soit son poids, est que le syndicat ACPLA, comme

corporates by reference the provision for mandatory retirement, supports the position of Air Canada and, hence, is a named respondent in these proceedings.

The Canadian Human Rights Commission considered the two complaints filed by Stevenson, one against Air Canada and the other against CALPA, and on the dates earlier above noted dismissed both, on the ground that each fell within the exception created by paragraph 14(c) of the *Canadian Human Rights Act*, which reads:

14. It is not a discriminatory practice if

(c) an individual's employment is terminated because that individual has reached the normal age of retirement for employees working in positions similar to the position of that individual;

The basic position of the applicant, and the sole ground upon which this application is founded, is as simple as it is dramatic: that paragraph 14(c) of the *Canadian Human Rights Act* is contrary to paragraph 1(b) of the *Canadian Bill of Rights*, in that it, paragraph 14(c), deprives the applicant Stevenson of his right to equality before the law, guaranteed by paragraph 1(b), and by virtue thereof paragraph 14(c) is inoperative and of no force and effect and thus constitutes no defence or response to the complaints filed.

The relevant provision of the Bill of Rights, which remains in force as a fundamental cornerstone of Canadian statute law unaffected by the subsequent enactment of the *Constitution Act, 1982*, is as follows:

1. It is hereby recognized and declared that in Canada there have existed and shall continue to exist without discrimination by reason of race, national origin, colour, religion or sex, the following human rights and fundamental freedoms, namely,

(b) the right of the individual to equality before the law and the protection of the law;

It may be observed that this section, in its enumeration of discriminatory prohibitions, makes no reference to the factor of "age". That, however, is not an issue since it was conceded by all counsel that the authoritative jurisprudence touching upon the matter holds that the enumeration contained in section 1 of the Bill of Rights is not exclusionary

partie à la convention collective signée avec Air Canada, qui incorpore par renvoi la disposition relative à la retraite obligatoire, appuie la thèse d'Air Canada et a donc été constitué partie intimée dans les présentes procédures.

La Commission canadienne des droits de la personne a étudié les deux plaintes déposées par Stevenson, l'une contre Air Canada et l'autre contre l'ACPLA, et les a rejetées l'une et l'autre, aux dates précitées, au motif qu'elles relevaient toutes les deux de l'exception prévue à l'alinéa 14(c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*:

14. Ne constituent pas des actes discriminatoires

c) le fait de mettre fin à un emploi en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné;

La thèse fondamentale du requérant, et le seul motif invoqué dans ces demandes, est à la fois simple et frappant: l'alinéa 14(c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* contrevient à l'alinéa 1(b) de la *Déclaration canadienne des droits*, parce que l'alinéa 14(c) prive le requérant Stevenson de son droit à l'égalité devant la loi, garanti par l'alinéa 1(b), et en conséquence, l'alinéa 14(c) est inopérant, nul et sans effet, et ne peut être invoqué en défense ou en réponse aux plaintes déposées.

La disposition pertinente de la *Déclaration des droits*, qui reste en vigueur comme une des assises fondamentales du droit législatif canadien et qui n'a pas été touchée par l'adoption ultérieure de la *Loi constitutionnelle de 1982*, dit:

1. Il est par les présentes reconnu et déclaré que les droits de l'homme et les libertés fondamentales ci-après énoncés ont existé et continueront à exister pour tout individu au Canada quels que soient sa race, son origine nationale, sa couleur, sa religion ou son sexe:

b) le droit de l'individu à l'égalité devant la loi et à la protection de la loi;

On peut faire observer que cet article dans son énumération des motifs illicites de distinction, ne fait aucune mention de l'élément «âge». Ce point n'est toutefois pas en litige puisqu'il a été admis par tous les avocats que la jurisprudence applicable à la question a établi que l'énumération faite à l'article 1 de la *Déclaration canadienne des droits*

or specifically limited to the factors of discrimination indicated but is to be interpreted as including as well discrimination for other reasons, including that of age.¹⁸

By virtue of the master-and-servant relationship which existed between the employer and the employee in this case, Air Canada would, at common law, have been entitled to dismiss Stevenson at any time, for cause or for no cause, and the latter's only remedy would be for breach of contract, if, indeed, he could prove such a breach.¹⁹ Subject to recourse to that remedy in damages on the part of the employee, it would clearly have been open to the employer to dismiss its employee on the ground, for example, of age.

This common law principle was modified and qualified by section 1 of the *Canadian Bill of Rights*, which precluded discrimination against any person (including an employee) on any one of the enumerated grounds, as well as on any other ground which the court might deem to be of a discriminatory nature, which might result in an inequality before the law, a differentiation in treatment as it applies to one group as opposed to the treatment accorded another group. This has been held not to be an absolute right but itself qualified when the differentiation is effected by legislation enacted for the purpose of achieving a valid federal objective.²⁰

As to what is encompassed in that "valid federal objective" will be considered *post*.

The *Canadian Human Rights Act* was enacted subsequent to the Bill of Rights and is subject to its overriding features; where clear conflict is seen to exist, the provisions of the Bill must prevail. In considering the position of Stevenson in this application, five separate sections of the Act require examination. His argument with respect to section 3 has been earlier dealt with and need not be further spoken to.

¹⁸ *Curr v. The Queen*, [1972] S.C.R. 889; 26 D.L.R. (3d) 603.

¹⁹ *Ridge v. Baldwin and Others*, [1964] A.C. 40 (H.L.).

²⁰ *MacKay v. The Queen*, [1980] 2 S.C.R. 370; 114 D.L.R. (3d) 393.

n'est ni exclusive ni expressément limitée aux éléments de distinction illicite mentionnés, mais doit être interprétée comme incluant également toute discrimination fondée sur d'autres motifs, y compris l'âge¹⁸.

Compte tenu des rapports d'employeur et employé qui existaient entre Air Canada et le requérant, la compagnie aurait été en droit, en *common law*, de licencier Stevenson à tout moment, avec ou sans motif, et celui-ci n'aurait disposé que d'un recours fondé sur la rupture d'un contrat, s'il lui était possible d'en apporter la preuve¹⁹. Sous réserve de cette possibilité pour l'employé de demander des dommages-intérêts par ce recours, il aurait évidemment été loisible à l'employeur de renvoyer son employé en raison, par exemple, de son âge.

Ce principe de *common law* a été modifié et limité par l'article 1 de la *Déclaration canadienne des droits* qui interdit toute distinction illicite contre une personne (y compris un employé) fondée sur un des motifs énumérés, ainsi que tout autre motif que la Cour pourrait juger être de caractère discriminatoire, qui pourrait entraîner une inégalité devant la loi, une différence entre le traitement accordé à un groupe par rapport à celui appliqué à un autre groupe. Il a été statué qu'il ne s'agissait pas d'un droit absolu mais que ce droit était lui-même limité lorsque la différence de traitement résultait d'une loi adoptée afin d'atteindre un objectif fédéral régulier²⁰.

Ce que couvre l'expression «objectif fédéral régulier» sera étudié ci-après.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été adoptée après la Déclaration des droits et lui est subordonnée; en cas de conflit évident, les dispositions de la Déclaration des droits prévalent. Pour étudier la thèse de Stevenson, dans sa demande, il convient d'examiner cinq articles distincts de la Loi. J'ai déjà traité de son argument relatif à l'article 3 et je n'y reviendrai pas.

¹⁸ *Curr c. La Reine*, [1972] R.C.S. 889; 26 D.L.R. (3d) 603.

¹⁹ *Ridge v. Baldwin and Others*, [1964] A.C. 40 (H.L.).

²⁰ *MacKay c. La Reine*, [1980] 2 R.C.S. 370; 114 D.L.R. (3d) 393.

Section 7, on its face, would purport to render the discontinuance of employment, that is to say, to remove a person from the rolls of those actively employed and to place him upon the rolls of those mandatorily retired from employment, by reason of age, a practice prohibited by the Act. This, however, cannot be said to be an absolute prohibition, but must be read in conjunction with the qualifications contained in section 14 and, specifically, in paragraph (c) thereof. Assuming for the moment that paragraph 14(c) is an operative enactment, notwithstanding the Bill of Rights, then section 7 confers on an employee only a qualified and restricted right. If, on the other hand, paragraph 14(c) is inoperative, as the applicant argues, then section 7, from that point of view, is absolute.

As I interpret section 9 of the Act, I do not view the arguments advanced by the applicant in relation thereto to be relevant. That section would appear to me to be restricted to the internal relationships which exist between an employee organization, or union, and its members and such internal policies, or by-laws, which such union may have, which might tend to discriminate against a member on any of the prohibited grounds, the result of which might be that the member in, for example, a closed-shop situation, could be unable to continue in his normal employment. I might observe in passing that when the question was put directly to the applicant's counsel, he was not able to inform the Court that his client's membership in his union, CALPA, would be in any way adversely affected by his being placed on mandatory retirement or would he cease to be a member of that organization. Even if it could be argued that the section were otherwise relevant, the "normal age of retirement" provision appearing in subsection (2) thereof (which will be considered, *post*, when examining the implications of paragraph 14(c)) may well constitute an exclusionary factor insofar as section 9 is concerned.

Neither would I consider section 10 to be material to the applicant's position. As I see this section, it does not address a retirement situation but rather concerns itself with the initial hiring procedures and practices, as well as training and similar matters consequent upon hiring. "Any

À première vue, l'article 7 aurait pour but d'inclure dans les actes prohibés par la Loi le fait de mettre fin à un emploi, c'est-à-dire de retirer quelqu'un des effectifs des personnes employées activement, pour le placer sur la liste des personnes mises à la retraite obligatoire, en raison de leur âge. On ne peut dire toutefois qu'il s'agisse d'une interdiction absolue, car il faut la lire en corrélation avec les restrictions apportées à l'article 14 et, en particulier, à l'alinéa c) de cet article. À supposer pour le moment que l'alinéa 14c) soit une disposition ayant plein effet, nonobstant la Déclaration des droits, l'article 7 confère seulement à l'employé un droit limité et restreint. Si en revanche l'alinéa 14c) était inopérant, comme le soutient le requérant, l'article 7 serait de ce point de vue absolu.

Selon mon interprétation de l'article 9 de la Loi, j'estime que les arguments avancés par le requérant à son égard ne sont pas pertinents. Cet article me paraît se limiter aux relations internes qui existent entre l'association des employés ou le syndicat, et ses membres et aux politiques ou règlements internes que le syndicat pourrait avoir et qui pourraient aboutir à la discrimination contre un membre pour un des motifs de distinction illicite, avec pour résultat que le membre, dans les cas d'exclusivité syndicale par exemple, ne serait pas en mesure de continuer son emploi normal. Je pourrais faire observer en passant que lorsque la question a été directement posée à l'avocat du requérant, il n'a pas été capable de dire à la Cour que l'adhésion de son client à ce syndicat, l'ACPLA, serait de quelque manière touchée par sa mise à la retraite obligatoire ou qu'il cesserait de faire partie de ladite organisation. Même si l'on pouvait soutenir que l'article était pertinent, pour une autre raison, la disposition relative à «l'âge normal de la retraite» au paragraphe (2) (qui sera examiné ci-après dans le cadre de l'étude des incidences de l'alinéa 14c)) pourrait bien constituer un facteur d'exclusion en ce qui concerne l'article 9.

Je ne crois pas non plus que l'article 10 présente un intérêt quelconque pour la thèse soutenue par le requérant. À mon avis, cet article ne traite pas d'une situation de mise à la retraite mais concerne plutôt les procédures initiales d'embauche ainsi que les questions relatives à la formation et autres

other matter relating to employment or prospective employment”, as referred to in paragraph (b) thereof, I would read *ejusdem generis* to the words immediately preceding.

The significant substantive issue before the Court is the position taken by the applicant that paragraph 14(c) of the *Canadian Human Rights Act* is rendered inoperative by the overriding provisions of the Bill of Rights in that it infringes upon his right to equality before the law because paragraph 14(c) is, itself, an act of discrimination purporting as it does, in the contention of the applicant, to discriminate against him in the workplace by arbitrarily denying to those who, as a group, have reached the age of retirement equality with those who, as a group, have not yet reached the age of retirement, thus creating two distinctive and identifiable groups, otherwise equal except as to age but treated differently for that particular reason.

Succinctly put, the applicant argues that paragraph 14(c) arbitrarily denies to him the protection granted by section 7 and must, accordingly, be declared inoperative.

In my view, the argument that section 7 confers upon any citizen an absolute protection from any act of discrimination cannot be sustained. If that were the case, much of Part I of the *Canadian Human Rights Act* would be inoperative. Section 9 opens with those critical words, “It is a discriminatory practice”, yet subsection (2) thereof contains an exceptive qualification. Sections 11, 12 and 13 are similarly restricted. Sections 15, 16 and 17 specifically exempt certain activities from what would otherwise be deemed to be discriminatory practices under the Act.

What section 7 does, in fact, do is to enunciate a principle in statutory form just as does, for example, subsection 11(1). What paragraph 14(c) does is to define, also in statutory form, one of the parameters which Parliament has declared must be applied to section 7, just as do, for example, subsection (2) and succeeding subsections of section 11. Subsection 11(1) is in terms equally absolute to those appearing in section 7 but it would require a bold pen to write “inoperative” to those

modalités résultant de l'embauche. Je considère que l'expression «tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel», à l'alinéa b), se rapporte directement aux mots qui la précèdent immédiatement.

L'importante question de fond soumise à la Cour réside dans la thèse du requérant selon laquelle l'alinéa 14c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est rendu inopérant par les dispositions dérogatoires de la Déclaration des droits en ce qu'il enfreint son droit à l'égalité devant la loi puisque l'alinéa 14c) est, en soi, un acte discriminatoire; selon l'argument du requérant, cet alinéa vise à établir une distinction illicite à son égard dans son emploi, car il prive ceux qui ont atteint l'âge de la retraite de leur droit à l'égalité avec ceux qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite, créant ainsi deux groupes distincts et identifiables, égaux en tous autres points sauf en ce qui concerne l'âge, mais traités différemment pour ce motif particulier.

En bref, le requérant prétend que l'alinéa 14c) le prive arbitrairement de la protection accordée par l'article 7 et que cet alinéa doit donc être déclaré inopérant.

À mon avis, l'argument selon lequel l'article 7 confère à quiconque une protection absolue contre tout acte discriminatoire ne saurait être retenu. Si tel était le cas, une large part de la Partie I de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* serait inopérante. L'article 9 commence par les mots cruciaux: «Constitue un acte discriminatoire», et pourtant le paragraphe (2) de cet article comporte une exception. Les articles 11, 12 et 13 comportent des restrictions du même type. Les articles 15, 16 et 17 excluent expressément certaines activités qui seraient autrement réputées constituer des actes discriminatoires aux termes de la Loi.

En fait, l'article 7 ne fait qu'énoncer un principe sous forme de disposition législative comme le fait par exemple le paragraphe 11(1). L'alinéa 14c) ne fait que définir, également sous forme de disposition législative, un des paramètres que le Parlement a déclaré devoir être appliqués à l'article 7, comme le font par exemple le paragraphe (2) et les paragraphes suivants de l'article 11. Le paragraphe 11(1) est formulé en termes tout aussi absolus que ceux de l'article 7, mais il serait téméraire

subsections on the basis of the argument advanced by the applicant.

If, indeed, paragraph 14(c) could be construed as creating two separate groups, this, in itself, would not necessarily be fatal. It has been held in *R. v. Burnshine*²¹ that such legislation may well be valid if it is enacted for the purpose of achieving a valid federal objective and, further, that the burden lies upon him who would have the section declared inoperative to satisfy the court that by means of the enactment in question, Parliament was not seeking to achieve such an objective. Neither is it necessary, in order to attain equality before the law, that every individual be treated in the identical manner as every other individual unless their respective situations be identical; where a distinction lies in the statutory treatment accorded different individuals, it is not offensive to the Bill of Rights when there can be established a logical connection between the basis for the distinction and the consequences which flow from it.

The expression, "valid federal objective" does not appear either in the Bill of Rights or in the *Canadian Human Rights Act*, but is rather of judicial creation as an attempt to describe an appropriate criterion. It is described, rather than precisely defined, in the case law. McIntyre J., in *MacKay v. The Queen*,²² at [page 406 S.C.R.], page 423 D.L.R.:

The problem arises however when we attempt to determine an acceptable basis for the definition of such a separate class, and the nature of the special legislation involved. Equality in this context must not be synonymous with mere universality of application. There are many differing circumstances and conditions affecting different groups which will dictate different treatment. The question which must be resolved in each case is whether such inequality as may be created by legislation affecting a special class—here the military—is arbitrary, capricious or unnecessary, or whether it is rationally based and acceptable as a necessary variation from the general principle of universal application of law to meet special conditions and to attain a necessary and desirable social objective.

²¹ [1975] 1 S.C.R. 693; 44 D.L.R. (3d) 584.

²² *MacKay v. The Queen*, [1980] 2 S.C.R. 370; 114 D.L.R. (3d) 393.

d'apporter la mention «inopérantes» à ces dispositions sur le fondement des arguments du requérant.

Si on pouvait effectivement interpréter l'alinéa 14c) comme créant deux groupes distincts, ce fait, de lui-même, ne serait pas nécessairement fatal. Il a été statué dans l'arrêt *R. c. Burnshine*²¹ que ce genre de disposition législative peut bien être valide si elle est adoptée dans le but d'accomplir un objectif fédéral régulier et, en outre, qu'il incombe à celui qui cherche à faire déclarer inopérante une telle disposition de convaincre la Cour qu'en adoptant l'article en cause le Parlement ne cherchait pas à accomplir ce genre d'objectif. Il n'est pas nécessaire non plus, pour garantir l'égalité devant la loi, de traiter chaque personne d'une manière identique à toutes les autres sauf dans les cas où leurs situations respectives sont identiques; lorsque la loi prévoit une distinction dans le traitement accordé à divers individus, elle n'enfreint pas automatiquement la Déclaration des droits lorsqu'il peut être établi qu'il existe un lien logique entre le fondement de la distinction et les conséquences qui en découlent.

L'expression «objectif fédéral régulier» n'apparaît ni dans la Déclaration des droits ni dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, car il s'agit d'une notion créée par le judiciaire afin d'essayer de définir le critère approprié. Il est décrit, plutôt que précisément défini, dans la jurisprudence. Dans *MacKay c. La Reine*²², le juge McIntyre dit à [la page 406 R.C.S.] la page 423 D.L.R.:

Le problème se soulève cependant lorsque l'on tente d'établir un fondement acceptable à la définition de ces catégories distinctes, et la nature de la loi particulière en cause. Dans ce contexte, égalité ne doit pas être synonyme de simple application universelle. Bien des circonstances et conditions différentes touchent des groupes différents ce qui dicte des traitements différents. La question à résoudre dans chaque cas est celle de savoir si l'inégalité qui peut être créée par la loi vis-à-vis d'une catégorie particulière—ici les militaires—est arbitraire, fantaisiste ou superflue, ou si elle a un fondement rationnel et acceptable en tant que dérogation nécessaire au principe général de l'application universelle de la loi pour faire face à des conditions particulières et atteindre un objectif social nécessaire et souhaitable.

²¹ [1975] 1 R.C.S. 693; 44 D.L.R. (3d) 584.

²² *MacKay c. La Reine*, [1980] 2 R.C.S. 370; 114 D.L.R. (3d) 393.

The concept, as thus described, is not inconsistent with the general approach taken by Laskin C.J.C. in his dissenting opinion, as expressed at [pages 375-376 S.C.R.,] page 398 D.L.R.:

Special treatment and special provision for the regulation of the armed forces in their character as such represents a reasonable classification which, so long as there is no irrelevant discrimination in the regulation, may well be compatible with the *Canadian Bill of Rights*.

And Ritchie J., who delivered the majority decision of the Court, states at [page 400 S.C.R.,] page 418 D.L.R.:

It will therefore be seen, as I have said, that the *National Defence Act* is dealing with a particular class of individuals and, as it is enacted for the purpose of achieving a valid federal objective, the provisions of s. 1(b) of the *Bill of Rights* do not require that its provisions contain the same requirements as all other federal legislation. (See *Prata v. The Minister of Manpower and Immigration* . . .)²³

While *MacKay* dealt with a court martial situation under the *National Defence Act*, the principles enunciated therein are applicable to the instant case. Where the legislation would appear on its face to be discriminatory, it must first be examined in its own context to ascertain the rationale for the apparent discrimination as between two identifiable classes or groups. Is the distinction reasonable and relevant? Is it rationally based rather than capricious and arbitrary? Is the variation from the norm of universality of application reasonably necessary to meet the special conditions dictated to attain a necessary and desirable social objective?

If these three questions can be answered affirmatively then it may be held that any apparent discrimination contained in the legislation is not incompatible with the Bill of Rights, falling, as it then will, within the broad parameters of valid federal objective.

Unquestionably, paragraph 14(c) does create two distinct groups, the one group being composed of those whose employment has been terminated because the individual members thereof have attained the age of retirement normally attributable to employees working in positions similar to

²³ [The *Prata* case is reported at] [1976] 1 S.C.R. 376; 52 D.L.R. (3d) 383.

La notion ainsi décrite n'est pas incompatible avec l'approche générale adoptée par le juge en chef Laskin dans ses motifs dissidents, telle qu'elle a été définie [aux pages 375 et 376 R.C.S. et] à la page 398 D.L.R.:

Un traitement spécial et une réglementation spéciale des forces armées à ce titre constituent une classification raisonnable qui, tant que la réglementation ne comporte aucune discrimination non pertinente, est sans doute compatible avec la *Déclaration canadienne des droits*.

Le juge Ritchie prononçant la décision majoritaire de la Cour, déclare à [la page 400 R.C.S.] la page 418 D.L.R.:

On voit donc, comme je l'ai dit, que la *Loi sur la défense nationale* vise une catégorie particulière d'individus et, comme elle est adoptée en cherchant l'accomplissement d'un objectif fédéral régulier, les dispositions de l'al. 1b) de la *Déclaration des droits* ne requièrent pas qu'elle se conforme aux mêmes exigences que les autres lois fédérales. (Voir *Prata c. Le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration* . . .)²³

L'arrêt *MacKay* traitait d'une affaire portée en cour martiale en vertu de la *Loi sur la défense nationale*, mais les principes qui y sont énoncés sont applicables en l'espèce. Dans les cas où la législation pourrait à première vue paraître discriminatoire, il faut d'abord l'examiner dans son propre contexte afin de déterminer la raison de cette distinction apparente entre deux catégories ou groupes identifiables. Cette distinction est-elle raisonnable et pertinente? A-t-elle un fondement rationnel ou au contraire est-elle fantaisiste et arbitraire? La dérogation au principe de l'application universelle de la loi était-elle raisonnablement nécessaire pour satisfaire aux conditions particulières dictées par l'objectif social nécessaire et souhaitable recherché?

S'il est possible de répondre par l'affirmative à ces trois questions, on peut statuer qu'une discrimination apparente découlant de la loi n'est pas incompatible avec la *Déclaration des droits*, puisqu'elle relève alors des larges paramètres de la définition d'un objectif fédéral régulier.

L'alinéa 14c) crée indubitablement deux groupes distincts, le premier réunissant ceux dont l'emploi a pris fin parce que ses membres ont atteint l'âge de la retraite imposée normalement à des employés travaillant à des postes semblables à ceux qu'ils occupent, et l'autre groupe réunissant

²³ [L'arrêt *Prata* est publié à] [1976] 1 R.C.S. 376; 52 D.L.R. (3d) 383.

those occupied by members of the group and the other group, the individual members of which have not yet attained that age.

In today's social context, retirement can be considered to be a normal incident of employment. Our social structure recognizes this, in that, for instance, the state, which is essentially the collective community of the nation, provides for the availability of retirement or pension funds for not only its own employees but, as well, for employees generally when they attain the stipulated age of 65 years. Most corporate employers have similar plans to cover the twilight years of their employees independent of, and in addition to, the scheme provided by the state. Air Canada, the applicant's long-time employer, was one such corporate employer. Indeed, the applicant's own employee organization, or union, of which the applicant was and continues to be an active member and which speaks in the industry for and on behalf of airline pilots, including the applicant, has not only accepted but as well, endorsed the pension-retirement programme of the employer thus underlining the concept that, insofar as airline pilots are concerned, as a separate group, the age of 60 is the normal age of retirement of members of that group and, as a corollary thereto, they, upon attaining that age, as well become entitled to certain benefits which are not available to their fellow employees who have not yet attained that age.

There is no magic attached to the selection of the age of 60 as an appropriate retirement age at which an airline pilot should retire. It is arguable, as in the case of the applicant, that physically and emotionally he is as competent a pilot now as he may have been 20 years ago. It is also arguable that there are, as well, pilots who may have been required to cease such employment well before attaining that age for physical or emotional reasons. However, the employer, in concert with the employee organization, has deemed it desirable that a "normal age of retirement" should be designated and determined and this they have fixed at 60 years.

Bearing in mind that the onus lies upon him who would argue that the legislation in question is inoperative in that it is not designed to attain a

ceux qui n'ont pas encore atteint cet âge.

Dans le contexte social d'aujourd'hui, la retraite peut être considérée comme un événement normal de la carrière d'un employé. Notre structure sociale le reconnaît puisque, par exemple, l'État, qui est essentiellement la communauté collective de la nation, prévoit que des fonds de retraite ou des pensions seront disponibles non seulement pour ses propres employés mais aussi pour tous les employés qui ont atteint l'âge légal de la retraite, 65 ans. La plupart des employeurs de l'industrie et du commerce ont des régimes de retraite similaires pour leurs employés, indépendamment et en complément du régime de retraite prévu par l'État. Parmi ces employeurs du monde commercial, on trouve Air Canada dont le requérant a été si longtemps l'employé. De plus, la propre organisation syndicale du requérant dont ce dernier a été et continue d'être un membre actif, et qui parle au nom de pilotes de lignes aériennes, dont le requérant, dans ce secteur industriel, a non seulement accepté mais approuvé le programme relatif au régime de retraite et de pension établi par l'employeur, confirmant ainsi l'idée qu'en ce qui concerne les pilotes de lignes aériennes, comme groupe distinct, l'âge de 60 ans est l'âge normal de la retraite pour les membres de ce groupe; en corollaire, ceux qui ont atteint cet âge ont aussi droit à certaines prestations qui ne sont pas à la portée de leurs collègues qui n'ont pas atteint cet âge.

Il n'y a rien de magique dans le choix de l'âge de 60 ans comme âge approprié de la retraite pour un pilote de lignes aériennes. On peut soutenir, comme dans le cas du requérant, qu'il est physiquement et psychologiquement tout aussi compétent aujourd'hui comme pilote qu'il l'était il y a 20 ans. On pourrait également soutenir, dans la même veine, que dans certains cas il pourrait y avoir lieu de demander que l'on mette fin à l'emploi de pilotes qui n'ont pas atteint cet âge, pour diverses raisons physiques ou psychologiques. Cependant, l'employeur avec l'accord de l'association des employés a jugé souhaitable de déterminer «l'âge normal de la retraite» et l'a fixé à 60 ans.

Il incombe à celui qui prétend que la Loi en cause est inopérante parce qu'elle n'a pas pour but d'atteindre un objectif fédéral régulier, de convain-

valid federal objective, he must convince the Court that any distinction created by the legislation is not reasonable or relevant, is not rationally based, but rather capricious and arbitrary or is not a reasonably necessary variation from the norm of universality. This, in my opinion, he has failed to do.

On the contrary, I would be of the view that the grouping created by the establishment of a normal age of retirement, as it applies to the applicant, is both reasonable and relevant and is, within the contemporary social context, both necessary and reasonable to attain a desirable social objective, that is, the orderly retirement from the work force, with dignity and some degree of financial security, of those who have devoted the best of their working years to the establishment of the way of life of which we are all beneficiaries, while, at the same time, providing the opportunity for those of that other group, who have not yet reached that normal age of retirement, to progress upward in their respective fields of employment and to enable them to make their own contribution to the enhancement of that way of life. There can be no question but that the attainment of this end is a valid federal objective. That being the case, it cannot be argued that paragraph 14(c) is incompatible with the Bill of Rights and, hence, I would be of the view and so hold that paragraph 14(c) of the *Canadian Human Rights Act* is not inoperative but is in full force and effect.

Accordingly, I would confirm the respective decisions of the Commission dated March 23, 1982 and May 20, 1982 and dismiss the application of the applicant herein.

cre la Cour que toute distinction créée par cette Loi n'est ni raisonnable ni pertinente, qu'elle n'a pas de fondement rationnel, qu'elle est fantaisiste et arbitraire et qu'elle ne constitue pas une dérogation nécessaire et normale à la norme de l'universalité. À mon avis, il n'a pas réussi à le faire.

Bien au contraire, j'estime que la distinction créée par l'établissement de l'âge normal de la retraite, en ce qu'elle s'applique au requérant, est à la fois raisonnable et pertinente et, dans le contexte social actuel, à la fois nécessaire et raisonnable pour atteindre un objectif social souhaitable; elle vise en effet à assurer une retraite digne et ordonnée de la vie active, comportant de plus un certain degré de sécurité financière, pour ceux qui ont consacré l'essentiel de leurs années de travail à l'établissement d'un mode de vie dont nous bénéficions tous, en donnant, de plus, à ceux de l'autre groupe, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas encore atteint cet âge, la possibilité de progresser dans leur propre secteur professionnel et de faire leur propre contribution à l'amélioration de ce mode de vie. On ne peut douter que la poursuite de cette fin est un objectif fédéral régulier. Cela étant, on ne peut soutenir que l'alinéa 14c) est incompatible avec la Déclaration des droits et, en conséquence, j'estime et conclus que l'alinéa 14c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'est pas inopérant, mais bien au contraire pleinement applicable.

Je confirmerais donc les décisions de la Commission datées respectivement du 23 mars et du 20 mai 1982 et je rejetterais la demande du requérant en l'espèce.