

**Olive Patricia Dickason** *Appellant*

v.

**The Governors of the University of Alberta** *Respondents*

and

**The Alberta Human Rights Commission** *Respondent*

INDEXED AS: DICKASON v. UNIVERSITY OF ALBERTA

File No.: 22700.

1992: May 5; 1992: September 24.

Present: La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka, Gonthier, Cory, McLachlin and Iacobucci JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR ALBERTA

*Civil rights — Equality rights — Mandatory retirement — Provincial legislation prohibiting discrimination on basis of age — Employer may show that alleged contravention “reasonable and justifiable in the circumstances” — Whether university’s policy of mandatory retirement at age 65 justified — Whether criteria for limiting Charter rights under s. 1 apply — Individual’s Rights Protection Act, R.S.A. 1980, c. I-2, ss. 7, 11.1.*

*Courts — Appellate review — Findings of fact — Curial deference — Whether appellate court should disturb findings of fact made by board of inquiry and Court of Queen’s Bench.*

Appellant, a tenured full professor at the University of Alberta, was forced to retire at the age of 65 pursuant to a mandatory retirement clause in the collective agreement between the university and its academic staff. She filed a complaint with the Alberta Human Rights Commission alleging that her forced retirement contravened s. 7 of the *Individual’s Rights Protection Act* by discriminating against her on the basis of her age. Section 11.1 of the Act provides that discrimination on a prohibited ground will be permitted if the employer shows that the breach was “reasonable and justifiable in the circumstances”. The board of inquiry appointed to hear appellant’s complaint decided in her favour and ordered that

**Olive Patricia Dickason** *Appelante*

c.

<sup>a</sup> **Les gouverneurs de l’Université de l’Alberta** *Intimés*

et

<sup>b</sup> **L’Alberta Human Rights Commission** *Intimée*

<sup>c</sup> RÉPERTORIÉ: DICKASON c. UNIVERSITÉ DE L’ALBERTA

N<sup>o</sup> du greffe: 22700.

1992: 5 mai; 1992: 24 septembre.

<sup>d</sup> Présents: Les juges La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka, Gonthier, Cory, McLachlin et Iacobucci.

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

<sup>e</sup> *Libertés publiques — Droits à l’égalité — Retraite obligatoire — Loi provinciale interdisant la discrimination en raison de l’âge — L’employeur peut démontrer que la violation alléguée est «raisonnable et justifiable, eu égard aux circonstances» — La politique de l’université fixant l’âge de la retraite obligatoire à 65 ans est-elle justifiée? — Les critères permettant de limiter en vertu de l’article premier les droits garantis par la Charte s’appliquent-ils? — Individual’s Rights Protection Act, R.S.A. 1980, ch. I-2, art. 7, 11.1.*

<sup>g</sup> *Tribunaux — Révision en appel — Conclusions de fait — Retenue judiciaire — La cour d’appel doit-elle modifier les conclusions de fait tirées par une commission d’enquête et la Cour du Banc de la Reine?*

<sup>h</sup> L’appelante, professeur permanente à l’Université de l’Alberta, a été forcée de prendre sa retraite à l’âge de 65 ans conformément à une clause relative à la retraite obligatoire prévue dans la convention collective conclue entre l’université et son corps professoral. Elle a présenté devant l’Alberta Human Rights Commission une plainte dans laquelle elle prétendait que sa mise à la retraite forcée violait l’art. 7 de l’*Individual’s Rights Protection Act* puisqu’elle faisait ainsi l’objet de discrimination fondée sur l’âge. L’article 11.1 de la Loi prévoit que la discrimination fondée sur un motif interdit sera permise si l’employeur établit que la dérogation était «raisonnable et justifiable, eu égard aux circons-

she be reinstated. The Court of Queen's Bench upheld that decision, but it was overturned by the Court of Appeal.

*Held* (L'Heureux-Dubé, Sopinka and McLachlin JJ. dissenting): The appeal should be dismissed. The university has shown that the impugned practice of mandatory retirement is reasonable and justifiable within the meaning of s. 11.1 of the *Individual's Rights Protection Act*.

*Per La Forest, Gonthier, Cory and Iacobucci JJ.:* In the construction of human rights legislation, the rights enunciated must be given their full recognition and effect, while defences to the exercise of those rights should be interpreted narrowly. In applying the test set out in *Oakes* for determining whether legislation can be justified under s. 1 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, the Court has adopted a flexible standard of proof which responds to the varying contexts in which the state seeks to invoke justification for the impugned legislation. Since a challenge brought under the *Charter* to legislation enacted by the state obviously affects a state interest, due deference must be given to the actions of the state manifested by the legislation under attack. The policy rationale for this varying standard cannot be automatically transferred to the consideration of human rights legislation, where the challenge will be to the actions of a private party. *Charter* cases may thus assist in the development of the test for determining whether a defence under s. 11.1 of the *Individual's Rights Protection Act* has been established, but the *Oakes* model is only appropriate if it is applied without any trace of deference to a private defendant, and only with a large measure of flexibility and due regard to the context.

The common law principle of curial deference to findings of fact made by a court of first instance has been to a large extent adopted in reviewing the decisions of administrative tribunals, although the standard of review will always be governed by the tribunal's empowering legislation. Curial deference must be given to a tribunal's findings of fact where there is a privative clause or where the findings were made within the tribunal's field of specialized knowledge. In this case, however, the Court should not be constrained by the conclu-

tances». La commission d'enquête constituée pour examiner la plainte de l'appelante a tranché en sa faveur et ordonné sa réintégration. Cette décision a été maintenue par la Cour du Banc de la Reine, puis renversée par la Cour d'appel.

*Arrêt* (les juges L'Heureux-Dubé, Sopinka et McLachlin sont dissidents): Le pourvoi est rejeté. L'université a démontré que la pratique contestée de mise à la retraite obligatoire est raisonnable et justifiable au sens de l'art. 11.1 de l'*Individual's Rights Protection Act*.

Les juges La Forest, Gonthier, Cory et Iacobucci: En interprétant la législation sur les droits de la personne, il faut reconnaître pleinement les droits qui y sont énoncés et leur donner effet pleinement, tandis que les moyens de défense qui peuvent être opposés à l'exercice de ces droits doivent être interprétés de façon restrictive. Dans l'application du critère énoncé dans l'arrêt *Oakes* pour déterminer si une loi peut être justifiée en vertu de l'article premier de la *Charte canadienne des droits et libertés*, la Cour a adopté une norme de preuve souple qui tient compte des divers contextes dans lesquels l'État cherche à invoquer une justification pour sauvegarder la disposition législative contestée. Vu que la contestation en vertu de la *Charte* d'une disposition législative adoptée par l'État a évidemment une incidence sur un intérêt de l'État, il faut faire preuve de retenue à l'égard des actions de l'État manifestées par la disposition législative contestée. Le raisonnement de principe pour cette norme variable ne peut être appliqué automatiquement à l'examen d'une loi sur les droits de la personne, lorsque la contestation porte sur les actions d'une partie privée. La jurisprudence relative à la *Charte* peut donc être utile pour concevoir le critère permettant de déterminer si l'on a établi le moyen de défense prévu à l'art. 11.1 de l'*Individual's Rights Protection Act*, mais le modèle de l'arrêt *Oakes* n'est adéquat que s'il est appliqué sans la moindre retenue à l'égard d'un défendeur privé, et seulement avec beaucoup de souplesse et en tenant dûment compte du contexte.

Le principe de common law de la retenue judiciaire à l'égard des conclusions de fait tirées par un tribunal de première instance a dans une large mesure été adopté dans le cadre du contrôle des décisions de tribunaux administratifs, même si la norme de contrôle est toujours régie par leur loi habilitante. La retenue judiciaire doit s'appliquer aux conclusions de fait d'un tribunal administratif lorsqu'il y a une clause privative ou que les conclusions sont tirées dans le champ des connaissances spécialisées d'un tribunal administratif. En l'es-

sions of the board of inquiry. The Act has clearly indicated that a very broad standard of review would be appropriate. On a plain reading of the Act, it is clear that the legislature specifically intended that appellate courts should examine the evidence anew and, if deemed appropriate, make their own findings of fact. The judge of the Court of Queen's Bench did not hear any *viva voce* testimony, but rather reassessed the evidence on the basis of the transcript of the board hearing. The Court of Appeal and this Court thus stand in exactly the same position as he did with precisely the same record to consider, and the policy reasons in favour of deferring to the findings of fact of a trial court do not apply.

While this Court's decision in *McKinney* can provide some guidance, it does not determine the outcome of this case. When weighing the arguments on the issue of minimal impairment as part of the analysis under s. 1 of the *Charter*, the majority in *McKinney* considered whether the government had a reasonable basis for concluding that it impaired the relevant right as little as possible. To frame the question in this way imposes a significantly lower burden of proof on the defendant than s. 11.1, which requires a defendant to prove that the discriminatory policy, viewed objectively, constitutes only a minimal impairment of the right. While no deference should be given to the policy choice of the defendant, other factors may well be relevant. The courts have respected the unique role of universities in our society as self-governing centres of learning, research and teaching safeguarded by academic freedom, and over the years have been very cautious in intervening in university affairs. The nurturing of academic freedom and the ensuring of faculty renewal are most delicate matters that do not lend themselves to a single clear-cut answer as to the proportionality between the burden of the discrimination complained of and the objectives sought. The evidence and assessment of competent and experienced university administrators will be of particular significance.

In this case the collective bargaining agreement authorizing compulsory retirement can also properly be taken into account. Parties may not generally contract out of a human rights statute. This rule resulted from the concern that there may be a great discrepancy in bar-

pèce, cependant, la Cour ne devrait pas être liée par les conclusions de la commission d'enquête. La Loi indique clairement qu'une norme de contrôle très large devrait s'appliquer. Il ressort clairement du libellé de la Loi que le législateur a voulu expressément que les cours d'appel examinent à nouveau la preuve et qu'elles tirent leurs propres conclusions de fait, si elles le jugent approprié. Le juge de la Cour du Banc de la Reine n'a entendu aucun témoignage de vive voix, mais il a plutôt réexaminé la preuve en se fondant sur la transcription de l'audience devant la commission d'enquête. La Cour d'appel et notre Cour se trouvent donc exactement dans la même position que le juge et ont à examiner exactement le même dossier, et les raisons de principe de s'en remettre aux conclusions de fait d'un tribunal de première instance ne s'appliquent pas.

Bien que la décision rendue par notre Cour dans l'affaire *McKinney* puisse, jusqu'à un certain point, servir de guide, elle ne détermine pas l'issue de la présente affaire. En évaluant les arguments relatifs à la question de l'atteinte minimale dans le cadre de l'analyse fondée sur l'article premier de la *Charte*, les juges, à la majorité, dans l'affaire *McKinney* ont examiné la question de savoir si le gouvernement était raisonnablement fondé à conclure qu'il portait le moins possible atteinte au droit pertinent. Le fait de formuler ainsi la question impose au défendeur un fardeau de preuve beaucoup plus léger que celui que prescrit l'art. 11.1, qui oblige le défendeur à prouver que la politique discriminatoire, considérée objectivement, ne constitue qu'une atteinte minimale au droit en question. Bien qu'il n'y ait pas lieu de faire preuve de retenue à l'égard de la politique pour laquelle la défenderesse a opté, d'autres facteurs peuvent fort bien être pertinents. Les tribunaux ont respecté le rôle unique des universités dans notre société en tant que centres autonomes d'érudition, de recherche et d'enseignement sauvegardés par la liberté universitaire, et ils ont hésité longuement au cours des années à s'immiscer dans les affaires universitaires. Le maintien de la liberté de l'enseignement et la garantie du renouvellement du corps professoral sont des questions très délicates qui ne se prêtent pas à une réponse simple et précise quant à la proportionnalité entre le fardeau de la preuve de la discrimination reprochée et les objectifs poursuivis. Les témoignages et les opinions d'administrateurs d'université compétents et expérimentés seront d'une importance particulière.

En l'espèce, il convient également de tenir compte de la convention collective autorisant la retraite obligatoire. Les parties ne peuvent pas, en règle générale, renoncer par contrat à l'application d'une loi sur les droits de la personne. Cette règle s'inspire de la crainte qu'il

gaining power between the person contracting out of human rights legislation and the party receiving the benefit of that term. Labour codes are specifically designed to overcome or compensate any imbalance in bargaining power, however, and with these statutory safeguards in place collective agreements take on a new and important significance. A collective agreement may very well provide evidence of the reasonableness of a practice which appears on its face to be discriminatory. It should be shown, however, that the agreement was freely negotiated by parties with relatively equal bargaining positions and that it did not discriminate unfairly against minorities. Here the term of the collective agreement relating to compulsory retirement will apply to every member of the faculty association. Moreover, the union did not negotiate the term in a vacuum, but rather in the context of a system of tenure which protects all members of faculty from dismissal without just cause, and provides a pension scheme assuring the financial security of all retiring members of faculty.

The objectives of mandatory retirement were stated to be the preservation of tenure, the promotion of academic renewal, the facilitation of planning and resource management and the protection of "retirement with dignity" for faculty members. Like the objectives put forward in *McKinney*, in which they are subsumed, they are of sufficient significance to justify the limitation of a constitutional right to equality. The impugned retirement practice is rationally connected to the objectives cited. The retirement of faculty members at the age of 65 ensures that the university may readily predict the rate at which employees will leave the institution and that positions are opened for new faculty. Mandatory retirement also allows the university to renew its faculty by introducing younger members who may bring new perspectives to their disciplines. It provides a means of remedying the twofold problem of limited funding and a "bulge" in the age distribution of professors. As well, the policy supports the existence of a tenure system which creates barriers to the dismissal of faculty members thereby enhancing academic independence. In the university setting, mandatory retirement also withstands the minimal impairment test. No obvious alternative policy exists which would achieve the same results without restricting the individual rights of faculty members. Finally, the

n'existe une grande disparité en matière de pouvoir de négociation entre la personne qui renonce par contrat à l'application d'une loi sur les droits de la personne et la partie qui tire profit de cette clause. Toutefois, les codes du travail sont conçus expressément pour permettre de surmonter ou de compenser tout déséquilibre en matière de pouvoir de négociation, et ces garanties légales font en sorte que les conventions collectives revêtent une importance nouvelle et considérable. Une convention collective peut fort bien démontrer le caractère raisonnable d'une pratique qui, de prime abord, semble discriminatoire. Il faudrait cependant prouver que la convention collective a été négociée librement par des parties ayant un pouvoir de négociation relativement égal et qu'elle n'est pas injustement discriminatoire envers des minorités. En l'espèce, la clause de la convention collective portant sur la retraite obligatoire s'applique à tous les membres de l'association des professeurs. De plus, le syndicat n'a pas négocié cette clause en l'absence de tout contexte, mais il l'a plutôt fait dans le cadre d'un système de permanence qui protège tous les membres du corps professoral contre le renvoi non motivé et qui établit un régime de pension assurant la sécurité financière de tous les membres du corps professoral qui prennent leur retraite.

Les objectifs de la retraite obligatoire ont été formulés ainsi: maintenir la permanence, promouvoir le renouvellement du corps professoral, faciliter la planification et la gestion des ressources et protéger la «mise à la retraite dans la dignité» pour les membres du corps professoral. Comme les objectifs énoncés dans l'arrêt *McKinney*, dans lesquels ils sont compris, ils sont suffisamment importants pour justifier la restriction d'un droit constitutionnel à l'égalité. La pratique de mise à la retraite contestée a un lien rationnel avec les objectifs cités. La mise à la retraite des professeurs qui atteignent l'âge de 65 ans permet à l'université de prévoir aisément le rythme de départ des employés et d'ouvrir des postes pour de nouveaux professeurs. La retraite obligatoire permet aussi à l'université de renouveler son corps professoral en intégrant des membres plus jeunes qui apportent de nouveaux points de vue dans leurs disciplines. Elle constitue un moyen de résoudre le double problème du financement limité et de l'existence d'un «gonflement» dans la répartition par âge des professeurs. De même, cette politique justifie l'existence d'un système de permanence qui crée des obstacles au renvoi des professeurs, favorisant ainsi leur indépendance. Dans le cadre de l'université, la retraite obligatoire résiste également au critère de l'atteinte minimale. Il n'y a pas d'autre politique évidente qui permette d'obtenir les mêmes résultats sans restreindre les droits indivi-

effects of the *prima facie* discrimination are proportional to the legitimate objectives served.

*Per* L'Heureux-Dubé and McLachlin JJ. (dissenting): Curial deference to the board of inquiry's findings of fact is consistent with both principle and precedent, and recognizes the "signal advantage" enjoyed by courts of first instance and administrative tribunals, which see and hear witnesses. A board's findings on social fact evidence should also be accorded some deference where these findings fall within the board's specific and primary mandate. A board whose determinations are not protected by a privative clause may be afforded less deference than a board which has the protection of such a clause, but this is only a question of degree.

In this case, it is clear that the trial judge appreciated the advantages enjoyed by the board, and that he relied on the board's findings of fact in making his own. This Court should accord the board's findings a similar measure of respect.

It has been established that human rights legislation is to receive a broad and purposive interpretation. Provisions which provide defences for discriminatory conduct must therefore be read narrowly. The analysis of s. 11.1 of the Act may be approached in a manner consistent with the model established in *R. v. Oakes*. The test for justifying discrimination under s. 11.1 is a strict one. This test requires the employer, in the face of a discriminatory practice, to prove the absence of a practical alternative to the discriminatory rule, satisfying a civil burden of proof. The flexible standard, whereby the defendant need not show that it adopted the least intrusive and offensive means of implementing policy, does not apply here. The rationale for the flexible standard is judicial deference to legislative choice, based on the idea that, with respect to resources and training, law makers are in a better position than courts to make policy choices between competing interests. This deference to legislative choice is completely unwarranted where, as here, the defendant is not a legislative body.

duels des membres du corps professoral. En dernier lieu, les effets de la discrimination à première vue sont proportionnels aux objectifs légitimes visés.

*Les* juges L'Heureux-Dubé et McLachlin (dissidentes): La retenue judiciaire à l'égard des conclusions de fait de la commission d'enquête est conforme à la fois aux principes et à la jurisprudence et reconnaît l'«avantage capital» dont bénéficient les tribunaux de première instance et les tribunaux administratifs, qui voient et entendent des témoins. On devrait également traiter avec une certaine retenue les conclusions tirées par une commission et reposant sur des éléments de preuve fondés sur des faits sociaux lorsque ces conclusions relèvent du mandat particulier et principal de la commission. On peut faire preuve à l'égard d'une commission dont les décisions ne sont pas protégées par une clause privative d'une retenue moindre qu'à l'égard d'une commission qui jouit de la protection d'une telle clause, mais il ne s'agit là que d'une question de degré.

En l'espèce, il est évident que le juge de première instance s'est rendu compte de l'avantage dont bénéficiait la commission d'enquête et qu'il s'est fondé sur les conclusions de fait de la commission pour tirer sa propre conclusion. Notre Cour doit accorder le même respect aux conclusions de la commission d'enquête.

Il a été établi que les lois sur les droits de la personne doivent recevoir une interprétation à la fois large et fondée sur leur objectif. Il faut interpréter restrictivement les dispositions d'exception qui permettent de justifier des mesures discriminatoires. On peut aborder l'analyse de l'art. 11.1 de la Loi d'une manière conforme au modèle établi dans l'arrêt *R. c. Oakes*. Le critère pour justifier une discrimination en vertu de l'art. 11.1 est un critère strict. Il exige que l'employeur, dans le cas d'une pratique discriminatoire, prouve l'absence d'une solution de rechange pratique à la règle discriminatoire et s'acquitte du fardeau de preuve civil. Il n'y a donc pas lieu d'appliquer à l'espèce la norme souple en vertu de laquelle le défendeur n'a pas à démontrer qu'il a adopté, pour appliquer sa politique, le moyen qui porte le moins atteinte au droit en question. La norme souple a pour fondement la retenue judiciaire à l'égard du choix du législateur, en vertu de la notion selon laquelle, en matière de ressources et de formation, le législateur se trouve en meilleure position que les tribunaux pour effectuer des choix de principe entre des intérêts concurrents. Cette retenue à l'égard du choix du législateur est tout à fait injustifiée lorsque, comme en l'espèce, le défendeur n'est pas une assemblée législative.

The university's policy of mandatory retirement at age 65 is not reasonable and justifiable under s. 11.1 of the Act. First, since parties generally may not contract out of human rights legislation, a collective agreement is not evidence of the reasonableness of a discriminatory practice. The prohibition against waiver of human rights provisions arises not only from a concern about inequality in bargaining power, but also because the rights guaranteed by human rights codes are seen as inherent to the dignity of every individual within our society. While the existence of a collective agreement whereby employees agree to limit their own rights may exceptionally be a factor in considering the justifiability of an employer's discriminatory policy, any such agreement must be scrutinized to ensure that it does not discriminate unfairly against a minority of the union membership, and that it was freely negotiated. The particular context of the bargain, including relevant legislation in place at the time of its conclusion, may greatly mitigate its evidentiary weight, as is the case here. In the circumstances, the collective agreement between appellant and the university is not evidence of the reasonableness of its mandatory retirement policy.

In light of this Court's conclusions in *McKinney*, the university's stated objectives are pressing and substantial. The university's fears about how tenure might be affected should mandatory retirement be eliminated are insufficient, however, to prove a rational connection between its objective of preserving the tenure system and its discriminatory policy. Peer evaluation is a fair and equitable way of assessing professors in good faith, on the basis of their teaching, research and publication records, rather than on their age. Unless abused, it poses no threat to academic freedom, and in fact enhances the value of tenure by ensuring that incompetent professors, young or old, are dismissed. The university has also failed to prove a rational link between the goal of faculty renewal and its policy of mandatory retirement. The argument that mandatory retirement at a fixed age allows the university to open positions to younger academics, thereby at once allowing a fresh infusion of ideas into the institution and remedying the problem of underfunding, does not stand up to scrutiny. It is based on the false premise that older workers are uniformly less productive and original than their younger colleagues. Further, the elimination of mandatory retirement would have only a limited effect on the number of

La politique de mise à la retraite obligatoire à 65 ans de l'université n'est ni raisonnable ni justifiable en vertu de l'art. 11.1 de la Loi. D'abord, vu que, en règle générale, les parties ne peuvent renoncer par contrat aux lois sur les droits de la personne, une convention collective ne constitue pas une preuve du caractère raisonnable d'une pratique discriminatoire. L'interdiction de renoncer aux dispositions des lois sur les droits de la personne repose non seulement sur le souci d'assurer un équilibre en matière de pouvoir de négociation, mais également sur l'idée que les droits garantis par les codes des droits de la personne sont inhérents à la dignité de chaque personne au sein de notre société. Même si l'existence d'une convention collective par laquelle les employés consentent à limiter leurs droits peut exceptionnellement être un facteur à prendre en considération dans l'examen du caractère justifiable d'une politique discriminatoire de l'employeur, il faut examiner attentivement cette convention afin de s'assurer qu'elle n'entraîne pas une discrimination injuste envers une minorité des membres du syndicat, et qu'elle a été négociée librement. Le contexte particulier de la négociation, y compris les dispositions législatives pertinentes en vigueur au moment de sa conclusion, peuvent réduire grandement son caractère probant, comme c'est le cas en l'espèce. Dans les circonstances, la convention collective entre l'appelante et l'université n'établit pas le caractère raisonnable de la politique de retraite obligatoire de l'université.

Compte tenu des conclusions de notre Cour dans l'arrêt *McKinney*, les objectifs énoncés par l'université sont urgents et réels. Les craintes exprimées par l'université à propos des effets que l'élimination de la retraite obligatoire pourrait avoir sur la permanence ne suffisent pas cependant à établir l'existence d'un lien rationnel entre son objectif de préserver le système de permanence et sa politique discriminatoire. L'évaluation par les pairs est une façon juste et équitable d'évaluer les professeurs en toute bonne foi, en se fondant sur leur dossier d'enseignement, de recherche et de publications plutôt que sur leur âge. Sauf en cas d'abus, ce moyen ne menace aucunement la liberté universitaire; il se trouve, en fait, à accroître la valeur de la permanence en assurant le renvoi des professeurs incompetents, qu'ils soient jeunes ou vieux. L'université n'a pas non plus réussi à prouver l'existence d'un lien rationnel entre l'objectif du renouvellement du corps professoral et sa politique de mise à la retraite obligatoire. L'argument portant qu'avec la retraite obligatoire à un âge précis, l'université peut offrir des postes à des professeurs plus jeunes, ce qui permet d'infuser des idées nouvelles dans l'institution et de résoudre le problème du financement limité, ne résiste pas à un examen approfondi. Il repose sur la

jobs for young academics owing, in part, to the small number of academics who actually wish to keep working beyond the normal retirement age. The institutional planning argument, according to which mandatory retirement is necessary because it allows the administration to plan ahead, should also be dismissed. Other variables, such as resignations, deaths, and early retirement, are predicted with relative certainty by means of statistical forecasts. The slight inconvenience which inevitably remains cannot alone be used as a justification for the denial of equality on the basis of age. The retirement with dignity argument depends entirely on the idea that professors who reach the age of 65 must necessarily fear assessment on the basis of their performance, because that performance has necessarily declined rapidly with age. Given that the evidence conclusively refutes the myth of universal decline, and that peer evaluation is an effective tool for identifying incompetence, this proposition clearly fails at the outset. The policy of mandatory retirement does not in any event meet the minimal impairment test. Peer evaluations, based on objective assessment, offer a far more dignified approach to academic work and are thus infinitely preferable. Encouragement of early retirement is another non-discriminatory alternative that would achieve the university's goals. Finally, the devastating effects that forced retirement has on a worker's finances, health, and self-esteem are grossly disproportionate to any advantages the university gains by its discriminatory practice.

*Per Sopinka J. (dissenting):* The conclusion and for the most part the reasons of L'Heureux-Dubé J. were agreed with. In *McKinney* this Court decided that mandatory retirement at a specified age was not constitutionally impermissible. Parliament or a provincial legislature by appropriate legislation could prohibit or permit it. The province of Alberta, in s. 11.1 of its *Individual's Rights Protection Act*, has left the decision to employers and employees provided that where mandatory retirement is resorted to, the employer must satisfy a board of inquiry that this discriminatory practice is reasonable and justifiable.

fausse prémisse selon laquelle les travailleurs les plus âgés sont uniformément moins productifs et originaux que leurs collègues plus jeunes. En outre, l'élimination de la retraite obligatoire aurait seulement un effet limité sur le nombre d'emplois pour de jeunes professeurs à cause, en partie, du petit nombre de professeurs qui désirent vraiment continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite. Il faudrait également rejeter l'argument de la planification de l'établissement, selon lequel la mise à la retraite obligatoire est nécessaire parce qu'elle permet à la direction de planifier. D'autres variables, comme les démissions, les décès et la retraite anticipée, sont prévues avec une certitude relative grâce à des prévisions statistiques. Le léger inconvénient qui subsiste inévitablement ne peut servir à lui seul à justifier une atteinte à l'égalité fondée sur l'âge. L'argument fondé sur la mise à la retraite avec dignité dépend entièrement de l'idée selon laquelle les professeurs qui atteignent l'âge de 65 ans doivent nécessairement craindre d'être évalués en fonction de leur rendement, car invariablement, ce rendement décline rapidement avec l'âge. Puisque la preuve réfute de façon concluante le mythe du déclin universel et que l'évaluation par les pairs est un outil efficace pour déceler l'incompétence, d'entrée de jeu, cette proposition n'est manifestement pas fondée. La politique de mise à la retraite obligatoire ne satisfait en aucune façon au critère de l'atteinte minimale. Parce qu'elles sont fondées sur une appréciation objective, les évaluations par les pairs offrent une façon beaucoup plus digne de traiter le travail universitaire et sont donc infiniment préférables. L'incitation à la retraite anticipée est une autre mesure non discriminatoire qui permettrait d'atteindre les objectifs de l'université. Enfin, les effets dévastateurs de la retraite forcée sur la situation financière, la santé et la dignité d'un travailleur sont grandement disproportionnés à tout avantage que peut retirer l'université de sa pratique discriminatoire.

*Le juge Sopinka (dissident):* Il est d'accord avec la conclusion et la majeure partie des motifs du juge L'Heureux-Dubé. Dans l'arrêt *McKinney*, notre Cour a décidé que la retraite obligatoire à un âge déterminé n'est pas inacceptable du point de vue constitutionnel. Le Parlement ou une assemblée législative peut, par une loi appropriée, l'autoriser ou l'interdire. À l'article 11.1 de son *Individual's Rights Protection Act*, la province d'Alberta a laissé cette décision aux employeurs et employés sous réserve que, si on adopte la retraite obligatoire, l'employeur doit convaincre une commission d'enquête que cette pratique discriminatoire est raisonnable et justifiable.

The jurisprudence developed with respect to s. 1 of the *Charter* is a useful guide in applying s. 11.1. In determining whether the proportionality factor has been met, the Court should not defer to the decision of an employer in the same way as in the case of a governmental actor. The tests developed for the application of s. 1 of the *Charter* and the defence to discrimination under human rights legislation are similar. While the former as expounded in *Oakes* is more elaborate, they both require that the impugned measure bear a rational relationship to a legitimate objective. The test is whether the requirement is "reasonably necessary" to assure the performance of the job. This is a question of fact to be determined by a board of inquiry subject to appeal proceedings. All the circumstances must be taken into account, including any agreement or collective agreement between the employer and employees. This is a factor, but in this case it has little or no weight.

The appeal should be allowed because the board of inquiry found on the evidence that the connection between the university's objective and its mandatory retirement policy was weak. Moreover, the board found that there were other more reasonable means for the university to achieve its objectives. No valid reason for disturbing these findings has been made out.

### Cases Cited

By Cory J.

**Considered:** *McKinney v. University of Guelph*, [1990] 3 S.C.R. 229; **referred to:** *Canadian National Railway Co. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1987] 1 S.C.R. 1114; *Ontario Human Rights Commission v. Borough of Etobicoke*, [1982] 1 S.C.R. 202; *Brossard (Town) v. Quebec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 S.C.R. 279; *R. v. Oakes*, [1986] 1 S.C.R. 103; *Irwin Toy Ltd. v. Quebec (Attorney General)*, [1989] 1 S.C.R. 927; *Stein v. The Ship "Kathy K"*, [1976] 2 S.C.R. 802; *N.V. Bocimar S.A. v. Century Insurance Co. of Canada*, [1987] 1 S.C.R. 1247; *Klimashewski v. Klimashewski Estate*, [1987] 2 S.C.R. 754; *National Corn Growers Assn. v. Canada (Import Tribunal)*, [1990] 2 S.C.R. 1324; *Lester (W.W.) (1978) Ltd. v. United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, Local 740*, [1990] 3 S.C.R. 644; *Gendron v. Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada*,

La jurisprudence relative à l'article premier de la *Charte* constitue un guide utile dans l'application de l'art. 11.1. Pour déterminer si on a respecté le critère de proportionnalité, la Cour ne devrait pas montrer, face à la décision d'un employeur, la même retenue que s'il s'agissait de la décision d'un acteur gouvernemental. Le critère mis au point pour l'application de l'article premier de la *Charte* et celui qui a trait au moyen de défense opposable à une accusation de discrimination portée en vertu d'une loi sur les droits de la personne sont similaires. Bien que le premier, énoncé dans l'arrêt *Oakes*, soit plus complexe, tous les deux exigent que la mesure contestée ait un lien rationnel avec un objectif légitime. Le critère sert à déterminer si l'exigence en matière d'emploi est «raisonnablement nécessaire» pour assurer l'exécution du travail. C'est une question de fait que doit trancher une commission d'enquête sous réserve des procédures d'appel. Il faut tenir compte de toutes les circonstances, y compris toute entente ou toute convention collective intervenue entre l'employeur et les employés. C'est un facteur, mais il a peu ou pas de valeur en l'espèce.

Le pourvoi devrait être accueilli parce que la commission d'enquête a conclu, suivant la preuve, que le lien entre l'objectif de l'université et sa politique de retraite obligatoire est faible. En outre, la commission a conclu qu'il existe d'autres moyens plus raisonnables qui permettraient à l'université d'atteindre ses objectifs. On n'a présenté aucune raison valable de modifier ces conclusions.

### Jurisprudence

Citée par le juge Cory

**Arrêt examiné:** *McKinney c. Université de Guelph*, [1990] 3 R.C.S. 229; **arrêts mentionnés:** *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202; *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279; *R. c. Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103; *Irwin Toy Ltd. c. Québec (Procureur général)*, [1989] 1 R.C.S. 927; *Stein c. Le navire «Kathy K»*, [1976] 2 R.C.S. 802; *N.V. Bocimar S.A. c. Century Insurance Co. of Canada*, [1987] 1 R.C.S. 1247; *Klimashewski c. Succession Klimashewski*, [1987] 2 R.C.S. 754; *National Corn Growers Assn. c. Canada (Tribunal des importations)*, [1990] 2 R.C.S. 1324; *Lester (W.W.) (1978) Ltd. c. Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie, section locale 740*, [1990]



*Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298; *Bell Canada v. Canada (Canadian Radio-television and Telecommunications Commission)*, [1989] 1 S.C.R. 1722; *Winnipeg School Division No. 1 v. Craton*, [1985] 2 S.C.R. 150.

By L'Heureux-Dubé J. (dissenting)

*Harrison v. University of British Columbia* (1986), 30 D.L.R. (4th) 206; *R. v. Oakes*, [1986] 1 S.C.R. 103; *McKinney v. University of Guelph*, [1990] 3 S.C.R. 229; *Ontario Human Rights Commission v. Borough of Etobicoke*, [1982] 1 S.C.R. 202; *Saskatchewan (Human Rights Commission) v. Saskatoon (City)*, [1989] 2 S.C.R. 1297; *Clarke v. Edinburgh and District Tramways Co.*, [1919] S.C. (H.L.) 35; *Laurentide Motels Ltd. v. Beauport (City)*, [1989] 1 S.C.R. 705; *Stein v. The Ship "Kathy K"*, [1976] 2 S.C.R. 802; *Klimashewski v. Klimashewski Estate*, [1987] 2 S.C.R. 754; *N.V. Bocimar S.A. v. Century Insurance Co. of Canada*, [1987] 1 S.C.R. 1247; *Lapointe v. Hôpital Le Gardeur*, [1992] 1 S.C.R. 351; *Bell Canada v. Canada (Canadian Radio-television and Telecommunications Commission)*, [1989] 1 S.C.R. 1722; *National Corn Growers Assn. v. Canada (Import Tribunal)*, [1990] 2 S.C.R. 1324; *Lester (W.W.) (1978) Ltd. v. United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, Local 740*, [1990] 3 S.C.R. 644; *Zurich Insurance Co. v. Ontario (Human Rights Commission)*, [1992] 2 S.C.R. 321; *Re Ontario Human Rights Commission and City of North Bay (1977)*, 17 O.R. (2d) 712; *Insurance Corp. of British Columbia v. Heerspink*, [1982] 2 S.C.R. 145; *Ontario Human Rights Commission v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536; *Canadian National Railway Co. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1987] 1 S.C.R. 1114; *Brossard (Town) v. Quebec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 S.C.R. 279; *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 S.C.R. 489; *R. v. Edwards Books and Art Ltd.*, [1986] 2 S.C.R. 713; *Irwin Toy Ltd. v. Quebec (Attorney General)*, [1989] 1 S.C.R. 927; *Reference Re Public Service Employee Relations Act (Alta.)*, [1987] 1 S.C.R. 313; *PSAC v. Canada*, [1987] 1 S.C.R. 424; *Andrews v. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 143; *Black v. Law Society of Alberta*, [1989] 1 S.C.R. 591; *Stoffman v. Vancouver General Hospital*, [1990] 3 S.C.R. 483; *Tétreault-Gadoury v. Canada (Employment and Immi-*

*3 R.C.S. 644; Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298; *Bell Canada c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1989] 1 R.C.S. 1722; *Winnipeg School Division No. 1 c. Craton*, [1985] 2 R.C.S. 150.

Citée par le juge L'Heureux-Dubé (dissidente)

*Harrison c. University of British Columbia* (1986), 30 D.L.R. (4th) 206; *R. c. Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103; *McKinney c. Université de Guelph*, [1990] 3 R.C.S. 229; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202; *Saskatchewan (Human Rights Commission) c. Saskatoon (Ville)*, [1989] 2 R.C.S. 1297; *Clarke c. Edinburgh and District Tramways Co.*, [1919] S.C. (H.L.) 35; *Laurentide Motels Ltd. c. Beauport (Ville)*, [1989] 1 R.C.S. 705; *Stein c. Le navire «Kathy K»*, [1976] 2 R.C.S. 802; *Klimashewski c. Succession Klimashewski*, [1987] 2 R.C.S. 754; *N.V. Bocimar S.A. c. Century Insurance Co. of Canada*, [1987] 1 R.C.S. 1247; *Lapointe c. Hôpital Le Gardeur*, [1992] 1 R.C.S. 351; *Bell Canada c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1989] 1 R.C.S. 1722; *National Corn Growers Assn. c. Canada (Tribunal des importations)*, [1990] 2 R.C.S. 1324; *Lester (W.W.) (1978) Ltd. c. Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie, section locale 740*, [1990] 3 R.C.S. 644; *Zurich Insurance Co. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [1992] 2 R.C.S. 321; *Re Ontario Human Rights Commission and City of North Bay (1977)*, 17 O.R. (2d) 712; *Insurance Corp. of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536; *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114; *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279; *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489; *R. c. Edwards Books and Art Ltd.*, [1986] 2 R.C.S. 713; *Irwin Toy Ltd. c. Québec (Procureur général)*, [1989] 1 R.C.S. 927; *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313; *AFPC c. Canada*, [1987] 1 R.C.S. 424; *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143; *Black c. Law Society of Alberta*, [1989] 1 R.C.S. 591; *Stoffman c. Vancouver General Hospital*, [1990] 3 R.C.S. 483; *Tétreault-Gadoury c. Canada*

gration Commission), [1991] 2 S.C.R. 22; *Winnipeg School Division No. 1 v. Craton*, [1985] 2 S.C.R. 150.

By Sopinka J. (dissenting)

*McKinney v. University of Guelph*, [1990] 3 S.C.R. 229; *Irwin Toy Ltd. v. Quebec (Attorney General)*, [1989] 1 S.C.R. 927; *R. v. Keegstra*, [1990] 3 S.C.R. 697; *R. v. Butler*, [1992] 1 S.C.R. 452; *R. v. Oakes*, [1986] 1 S.C.R. 103; *Ontario Human Rights Commission v. Borough of Etobicoke*, [1982] 1 S.C.R. 202; *Brossard (Town) v. Quebec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 S.C.R. 279; *Stein v. The Ship "Kathy K"*, [1976] 2 S.C.R. 802; *Ontario (Attorney General) v. Bear Island Foundation*, [1991] 2 S.C.R. 570; *Lapointe v. Hôpital Le Gardeur*, [1992] 1 S.C.R. 351.

#### Statutes and Regulations Cited

*Alberta Rules of Court*, Alta. Reg. 390/68, r. 518.  
*Canadian Charter of Rights and Freedoms*, ss. 1, 7, 15.  
*Charter Omnibus Act*, S.A. 1985, c. 15, s. 14.  
*Individual's Rights Protection Act*, R.S.A. 1980, c. I-2, ss. 7 [am. 1990, c. 23, s. 4], 11.1 [ad. 1985, c. 33, s. 5], 31(1), 33, 38(a) [rep. & sub. 1985, c. 15, s. 14].  
*Individual's Rights Protection Act*, S.A. 1972, c. 2, s. 6.  
*Individual's Rights Protection Amendment Act*, 1985, S.A. 1985, c. 33, s. 5.  
*Human Rights Code*, R.S.O. 1990, c. H.19, s. 42(3).  
*Universities Academic Pension Act*, R.S.A. 1980, c. U-6.  
*Universities Academic Pension Act*, S.A. 1978, c. 36, s. 9.  
*Universities Academic Pension Plan Act*, S.A. 1985, c. U-6.1.

#### Authors Cited

*Alberta Hansard*, May 21, 1985, p. 1085.  
 Blackburn, Robert T. and Janet H. Lawrence. "Aging and the Quality of Faculty Job Performance" (1986), 23 *Review of Educational Research* 265.  
 Cole, Stephen. "Age and Scientific Performance" (1979), 84 *Am. J. Soc.* 958.  
 Ford, Robert C. and Myron D. Fottler. "Flexible Retirement: Slowing Early Retirement of Productive Older Employees", [1985] *Human Resource Planning* 147.  
 Krashinsky, Michael. "The Case for Eliminating Mandatory Retirement: Why Economics and Human

(*Commission de l'emploi et de l'immigration*), [1991] 2 R.C.S. 22; *Winnipeg School Division No. 1 c. Craton*, [1985] 2 R.C.S. 150.

a Citée par le juge Sopinka (dissident)

*McKinney c. Université de Guelph*, [1990] 3 R.C.S. 229; *Irwin Toy Ltd. c. Québec (Procureur général)*, [1989] 1 R.C.S. 927; *R. c. Keegstra*, [1990] 3 R.C.S. 697; *R. c. Butler*, [1992] 1 R.C.S. 452; *R. c. Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202; *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279; *Stein c. Le navire «Kathy K»*, [1976] 2 R.C.S. 802; *Ontario (Procureur général) c. Bear Island Foundation*, [1991] 2 R.C.S. 570; *Lapointe c. Hôpital Le Gardeur*, [1992] 1 R.C.S. 351.

#### Lois et règlements cités

d *Alberta Rules of Court*, Alta. Reg. 390/68, r. 518.  
*Charte canadienne des droits et libertés*, art. 1, 7, 15.  
*Charter Omnibus Act*, S.A. 1985, ch. 15, art. 14.  
*Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, ch. H.19, art. 42(3).  
 e *Individual's Rights Protection Act*, R.S.A. 1980, ch. I-2, art. 7 [mod. 1990, ch. 23, art. 4], 11.1 [aj. 1985, ch. 33, art. 5], 31(1), 33, 38a [abr. & rempl. 1985, ch. 15, art. 14].  
 f *Individual's Rights Protection Act*, S.A. 1972, ch. 2, art. 6.  
*Individual's Rights Protection Amendment Act*, 1985, S.A. 1985, ch. 33, art. 5.  
*Universities Academic Pension Act*, R.S.A. 1980, ch. U-6.  
 g *Universities Academic Pension Act*, S.A. 1978, ch. 36, art. 9.  
*Universities Academic Pension Plan Act*, S.A. 1985, ch. U-6.1.

#### h Doctrine citée

*Alberta Hansard*, May 21, 1985, p. 1085.  
 Blackburn, Robert T. and Janet H. Lawrence. «Aging and the Quality of Faculty Job Performance» (1986), 23 *Review of Educational Research* 265.  
 i Cole, Stephen. «Age and Scientific Performance» (1979), 84 *Am. J. Soc.* 958.  
 Ford, Robert C. and Myron D. Fottler. «Flexible Retirement: Slowing Early Retirement of Productive Older Employees», [1985] *Human Resource Planning* 147.  
 j Krashinsky, Michael. «The Case for Eliminating Mandatory Retirement: Why Economics and Human

Rights Need Not Conflict" (1988), XIV *Canadian Public Policy* 40.

Necheles-Jansyn, Ruth F. "Retirement in Academe: Special Case or Social Model?", [1983] *Aging and Work* 175.

Ontario. Commission on the Future Development of the Universities of Ontario. *Ontario Universities: Options and Futures*. Toronto: The Commission, 1984.

Reid, Frank. *Economic Aspects of Mandatory Retirement*. Toronto: Centre for Industrial Relations and Department of Economics, University of Toronto, 1987.

Roadburg, Alan. *Aging: Retirement, Leisure and Work in Canada*. Toronto: Methuen, 1984.

Walker, James W. and Harriet L. Lazer. *The End of Mandatory Retirement: Implications for Management*. New York: John Wiley & Sons, 1978.

APPEAL from a judgment of the Alberta Court of Appeal (1991), 81 Alta. L.R. (2d) 393, 117 A.R. 11, 2 W.A.C. 11, 83 D.L.R. (4th) 1, [1991] 6 W.W.R. 377, reversing a judgment of Murray J. (1988), 62 Alta. L.R. (2d) 209, 91 A.R. 350, 9 C.H.R.R. D/5403, affirming a decision of a Board of Inquiry (1987), 9 C.H.R.R. D/4468, upholding appellant's complaint of unlawful discrimination. Appeal dismissed, L'Heureux-Dubé, Sopinka and McLachlin JJ. dissenting.

*Sheila J. Greckol and Jo-Ann R. Kolmes*, for the appellant.

*Peter M. Owen, Q.C.*, and *Greg A. Harding*, for the respondents the Governors of the University of Alberta.

*J. Leslie Wallace and Sarah FitzGerald*, for the respondent the Alberta Human Rights Commission.

The judgment of La Forest, Gonthier, Cory and Iacobucci JJ. was delivered by

CORY J.—At issue on this appeal is whether the mandatory retirement policy for faculty of the University of Alberta contravenes the *Individual's Rights Protection Act*, R.S.A. 1980, c. I-2, of that

Rights Need Not Conflict» (1988), XIV *Analyse de politiques* 40.

Necheles-Jansyn, Ruth F. «Retirement in Academe: Special Case or Social Model?», [1983] *Aging and Work* 175.

<sup>a</sup> Ontario. Commission on the Future Development of the Universities of Ontario. *Ontario Universities: Options and Futures*. Toronto: The Commission, 1984.

<sup>b</sup> Reid, Frank. *Economic Aspects of Mandatory Retirement*. Toronto: Centre for Industrial Relations and Department of Economics, University of Toronto, 1987.

Roadburg, Alan. *Aging: Retirement, Leisure and Work in Canada*. Toronto: Methuen, 1984.

<sup>c</sup> Walker, James W. and Harriet L. Lazer. *The End of Mandatory Retirement: Implications for Management*. New York: John Wiley & Sons, 1978.

<sup>d</sup> POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel de l'Alberta (1991), 81 Alta. L.R. (2d) 393, 117 A.R. 11, 2 W.A.C. 11, 83 D.L.R. (4th) 1, [1991] 6 W.W.R. 377, qui a infirmé le jugement du juge Murray (1988), 62 Alta. L.R. (2d) 209, 91 A.R. 350, 9 C.H.R.R. D/5403, qui avait confirmé une décision d'une commission d'enquête (1987), 9 C.H.R.R. D/4468, qui avait maintenu la plainte de discrimination illicite portée par l'appelante. <sup>e</sup> Pourvoi rejeté, les juges L'Heureux-Dubé, Sopinka <sup>f</sup> et McLachlin sont dissidents.

*Sheila J. Greckol et Jo-Ann R. Kolmes*, pour l'appelante.

<sup>g</sup> *Peter M. Owen, c.r.*, et *Greg A. Harding*, pour les intimés les gouverneurs de l'Université de l'Alberta.

<sup>h</sup> *J. Leslie Wallace et Sarah FitzGerald*, pour l'intimée l'Alberta Human Rights Commission.

<sup>i</sup> Version française du jugement des juges La Forest, Gonthier, Cory et Iacobucci rendu par

LE JUGE CORY—Il s'agit de déterminer, en l'espèce si la politique de retraite obligatoire applicable au corps professoral de l'Université de l'Alberta viole l'*Individual's Rights Protection Act*,

province and if it does whether the policy can be justified under s. 11.1 of that Act.

R.S.A. 1980, ch. I-2, de cette province et, dans l'affirmative, si elle peut être justifiée en vertu de l'art. 11.1 de cette loi.

### Factual Background

On June 24, 1975 the University of Alberta hired the appellant Dr. Olive Patricia Dickason. On June 22, 1976 Dr. Dickason signed a contract in which she specifically agreed to be bound by the Academic Staff Agreement between the University and the Association of Academic Staff of the University of Alberta (AASUA). Article 18.01 of the agreement provided a normal retirement date for staff members at the age of 65 years. The appellant was appointed an assistant professor on July 1, 1976. On July 1, 1978, the Academic Staff Agreement was re-named as the Faculty Agreement. Article 18.01 was amended to refer to new pension legislation; 65 remained the age of retirement. On November 2, 1979 the University awarded her tenure, pursuant to the provisions of the Faculty Agreement. On June 1, 1985, Dr. Dickason was promoted to the position of full professor. On June 30, 1985, the University retired Dr. Dickason, pursuant to the terms of art. 18.01 of the Faculty Agreement. She was appointed professor emeritus, an indication of the esteem in which she was held. Indeed, her competence as a professor was never questioned.

Dr. Dickason filed a complaint alleging that her forced retirement was a violation of the *Individual's Rights Protection Act* (the "IRPA"). A Board of Inquiry was appointed and ruled in her favour: (1987), 9 C.H.R.R. D/4468. The University appealed this result to the Court of Queen's Bench without success: (1988), 62 Alta. L.R. (2d) 209, 91 A.R. 350, 9 C.H.R.R. D/5403. A further appeal was taken by the University to the Court of Appeal and that Court overturned the Board's decision: (1991), 81 Alta. L.R. (2d) 393, 117 A.R. 11, 2 W.A.C. 11, 83 D.L.R. (4th) 1, [1991] 6 W.W.R. 377. It is from that decision that this appeal is brought.

### Les faits

Le 24 juin 1975, l'Université de l'Alberta a engagé l'appelante, Olive Patricia Dickason, titulaire d'un doctorat. Le 22 juin 1976, M<sup>me</sup> Dickason a signé un contrat dans lequel elle consentait expressément à être liée par la convention dite Academic Staff Agreement conclue entre l'Université et l'Association of Academic Staff of the University of Alberta (AASUA). L'article 18.01 de la convention fixait à 65 ans l'âge normal de la retraite du personnel. L'appelante a été nommée professeure adjointe le 1<sup>er</sup> juillet 1976. Le 1<sup>er</sup> juillet 1978, on a donné à l'Academic Staff Agreement le nouveau nom de Faculty Agreement (la «convention»). L'article 18.01 a été modifié de façon à se reporter à la nouvelle loi sur les pensions; l'âge de la retraite est demeuré à 65 ans. Le 2 novembre 1979, l'Université a accordé la permanence à l'appelante, conformément aux dispositions de la convention. Le 1<sup>er</sup> juin 1985, M<sup>me</sup> Dickason a été promue au poste de professeure titulaire. Le 30 juin 1985, l'Université a mis M<sup>me</sup> Dickason à la retraite conformément aux dispositions de l'art. 18.01 de la convention. L'appelante a été nommée professeure émérite, ce qui montre l'estime qu'on avait pour elle. En fait, sa compétence de professeure n'a jamais été mise en doute.

M<sup>me</sup> Dickason a déposé une plainte dans laquelle elle alléguait que sa mise à la retraite forcée viole l'*Individual's Rights Protection Act* (l'«IRPA»). La commission d'enquête constituée pour examiner la plainte a tranché en sa faveur: (1987), 9 C.H.R.R. D/4468. L'Université en a appelé sans succès de cette décision devant la Cour du Banc de la Reine: (1988), 62 Alta. L.R. (2d) 209, 91 A.R. 350, 9 C.H.R.R. D/5403. Elle a porté sa cause devant la Cour d'appel, qui a renversé la décision de la commission: (1991), 81 Alta. L.R. (2d) 393, 117 A.R. 11, 2 W.A.C. 11, 83 D.L.R. (4th) 1, [1991] 6 W.W.R. 377. Le présent pourvoi porte sur cet arrêt.

Pertinent Legislation

A brief history of the pertinent human rights and pension legislation must be given as these Acts were amended over the years that Dr. Dickason was a member of the Faculty of the University. On January 1, 1973, the *Individual's Rights Protection Act*, S.A. 1972, c. 2, came into force. It prohibited employment discrimination on the basis of age. However the protected age group was limited to those between 45 and 65 years of age. On July 1, 1978 the province proclaimed the *Universities Academic Pension Act*, S.A. 1978, c. 36. This provided that every member of the pension plan shall retire on "the normal retirement date" which was stated to be the age of 65 (s. 9). In 1985 the *IRPA* was amended by the introduction of a provision allowing exceptions to the bar against discrimination where it was "reasonable and justifiable" (*Individual's Rights Protection Amendment Act*, 1985, S.A. 1985, c. 33, s. 5). On April 18, 1985 the province introduced the *Universities Academic Pension Plan Act*, S.A. 1985, c. U-6.1. This Act replaced the previous pension legislation and came into force November 1, 1985. The new legislation provided for "a normal pensionable date" of 65 years and allowed the participation of all employees in the plan, including those over that age. On June 5, 1985 the *Charter Omnibus Act*, S.A. 1985, c. 15, was passed. This removed the cap of 65 years on the age definition contained in the *IRPA*.

Legislation*Individual's Rights Protection Act*

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

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

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

Les lois pertinentes

Il est nécessaire de faire un bref historique des lois pertinentes en matière de droits de la personne et de pensions étant donné qu'elles ont été modifiées au cours des années pendant lesquelles M<sup>me</sup> Dickason a été membre du corps professoral de l'Université. Le 31 janvier 1973, l'*Individual's Rights Protection Act*, S.A. 1972, ch. 2, est entrée en vigueur. Cette loi interdisait la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi. Le groupe d'âge protégé se limitait toutefois aux personnes âgées de 45 à 65 ans. Le 1<sup>er</sup> juillet 1978, la province a promulgué l'*Universities Academic Pension Act*, S.A. 1978, ch. 36. Cette loi prévoyait que tout membre du régime de pension devait prendre sa retraite à [TRADUCTION] «l'âge normal de la retraite», qui était fixé à 65 ans (art. 9). En 1985, l'*IRPA* fut modifiée par l'adjonction d'une disposition autorisant des exceptions à l'interdiction de discrimination lorsque cela était [TRADUCTION] «raisonnable et justifiable» (*Individual's Rights Protection Amendment Act*, 1985, S.A. 1985, ch. 33, art. 5). Le 18 avril 1985, la province a adopté l'*Universities Academic Pension Plan Act*, S.A. 1985, ch. U-6.1. Cette loi, qui remplaçait la loi antérieure sur les pensions, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1985. La nouvelle loi fixait à 65 ans [TRADUCTION] «l'âge normal de la retraite» et permettait à tous les employés, y compris ceux qui avaient plus de 65 ans de participer au régime de pension. Le 5 juin 1985, la *Charter Omnibus Act*, S.A. 1985, ch. 15, fut adoptée. Cette loi abolissait la limite supérieure de 65 ans imposée dans la définition du mot âge contenue dans l'*IRPA*.

La loi*Individual's Rights Protection Act*

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

a) refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ni

b) faire preuve de discrimination envers une personne relativement à son emploi ou aux modalités de son emploi,

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

11.1 A contravention of this Act shall be deemed not to have occurred if the person who is alleged to have contravened the Act shows that the alleged contravention was reasonable and justifiable in the circumstances.

33(1) A party to a proceeding before a board of inquiry may appeal the order of the board to the Court of Queen's Bench by originating notice filed with the clerk of the Court of the judicial district in which the inquiry was held.

(2) If the grounds of appeal consist wholly or partly of a question of fact or mixed fact and law, no appeal lies without the leave of a judge of the Court of Queen's Bench.

. . . .

(4) The judge may, after taking into consideration any matters that he considers appropriate, grant leave to appeal under subsection (2).

. . . .

(6) The Court may confirm, reverse or vary the order of the board and may make any order that the board can make under section 31.

(The wording in s. 33 has since been altered, S.A. 1990, c. 23, s. 14.)

38 In this Act,

(a) "age" means 18 years of age or older;

### Proceedings in the Courts Below

#### *Board of Inquiry*

The Chairman of the Board of Inquiry found that the University policy of mandatory retirement at age 65 contravened the law. He observed that s. 7 of the *IRPA* prohibits discrimination on the basis of age. Once that infringement was established the onus then shifted to the employer to show that the discrimination was reasonable and

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

*a*

11.1 Toute dérogation à la présente loi dont l'auteur présumé démontre qu'elle était raisonnable et justifiable, eu égard aux circonstances, est réputée ne pas avoir eu lieu.

*b*

33(1) Toute partie à une procédure engagée devant une commission d'enquête peut interjeter appel de l'ordonnance de la commission devant la Cour du Banc de la Reine en déposant un avis de requête au greffe de la cour du district judiciaire dans lequel s'est tenue l'enquête.

*c*

(2) Si les moyens invoqués reposent en totalité ou en partie sur une question de fait ou sur une question mixte de droit et de fait, l'appel ne peut être interjeté sans l'autorisation d'un juge de la Cour du Banc de la Reine.

*d*

. . . .

(4) Après avoir tenu compte de toute question qu'il estime appropriée, le juge peut accorder l'autorisation d'interjeter appel en vertu du paragraphe (2).

*e*

. . . .

(6) La Cour peut confirmer, renverser ou modifier l'ordonnance de la commission d'enquête et rendre toute ordonnance que la commission peut rendre en vertu de l'article 31.

*f*

(La formulation de l'art. 33 a été modifiée depuis, S.A. 1990, ch. 23, art. 14.)

*g*

38 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi:

a) «âge» Dix-huit ans et plus.

*h*

### Les procédures devant les tribunaux d'instance inférieure

#### *La commission d'enquête*

Le président de la commission d'enquête a conclu que la politique de l'Université concernant la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans violait la loi. Il a fait remarquer que l'art. 7 de l'*IRPA* interdit toute discrimination fondée sur l'âge. Dès qu'une telle violation est établie, il y a déplacement du fardeau de la preuve et l'employeur doit démontrer

*j*