

**Tribunal canadien
des droits de la personne**



**Canadian Human
Rights Tribunal**

Référence : 2026 TCDP 11

Date : Le 2 février 2026

Numéros des dossiers : T2733/10921 et T2734/11021

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Entre :

Kewal Sidhu et Robert Kopeck

les plaignants

- et -

Commission canadienne des droits de la personne

la Commission

- et -

International Longshore and Warehouse Union, section locale 500

l'intimé

Décision sur requête

Membre : Paul Singh

Table des matières

I.	APERÇU	2
II.	DÉCISION SUR REQUÊTE	3
III.	CONTEXTE	3
IV.	DROIT APPLICABLE.....	5
V.	ANALYSE	7
VI.	ORDONNANCE	10

I. APERÇU

[1] Les plaignants, Robert Kopeck et Kewal Sidhu, affirment que l'intimé, l'International Longshore and Warehouse Union, section locale 500 (le « syndicat »), a commis des actes discriminatoires fondés sur l'âge, au sens des articles 9 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 (la « LCDP »), en mettant en place une ligne de conduite qui limitait leurs chances d'emploi parce qu'ils touchaient un revenu de pension.

[2] Les parties ont consenti à ce que les plaintes soient jointes, et que l'instruction soit scindée en deux étapes distinctes. S'il concluait à la responsabilité du syndicat, le Tribunal déterminerait ensuite les mesures de réparation à accorder aux plaignants, lors d'une prochaine audience.

[3] Le syndicat a ensuite signifié au procureur général du Canada (le « PGC ») et aux procureurs généraux des provinces un avis de question constitutionnelle (l'« avis ») et en a déposé une copie auprès du Tribunal. Le fondement juridique de l'avis repose sur une contestation constitutionnelle des sous-alinéas 8502e)(i) et 8503(3)b)(i) du *Règlement de l'impôt sur le revenu*, C.R.C., ch. 945 (le « Règlement »). Le syndicat affirme que ces dispositions portent atteinte au droit à l'égalité garanti par l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la « Charte »). Le syndicat demande une ordonnance réparatrice par laquelle le Tribunal déclare inopérants les sous-alinéas 8502e)(i) et 8503(3)b)(i) du Règlement dans la mesure où ils exigent que les membres du syndicat commencent à percevoir des prestations de retraite en fonction de leur âge.

[4] Par conséquent, l'avis se veut une contestation du Règlement, plutôt qu'une contestation des règles de répartition du syndicat qui font l'objet des plaintes. Sur consentement des parties, j'ai ordonné la mise en suspens de l'avis et décidé que le Tribunal se pencherait sur ce dernier si une discrimination était constatée à l'encontre du syndicat.

[5] Après une audience de cinq jours sur la responsabilité du syndicat, j'ai conclu que les plaintes étaient fondées et que les actions du syndicat constituaient une discrimination (voir *Sidhu et Kopeck c. International Longshore and Warehouse Union, section locale 500*, 2025 TCDP 11 (la « décision sur la responsabilité »)).

[6] J'ai ensuite demandé aux parties de présenter des observations écrites sur la question de savoir si le Tribunal avait compétence pour statuer sur les questions constitutionnelles soulevées dans l'avis. Le PGC a lui aussi présenté des observations. La présente décision sur requête est rendue avant le début de l'audience sur les mesures de réparation.

II. DÉCISION SUR REQUÊTE

[7] Le Tribunal n'a pas compétence pour statuer sur l'avis. La réparation fondée sur la Charte qui est demandée dans l'avis n'est pas suffisamment liée à l'acte discriminatoire visé par la plainte jugée fondée. En conséquence, l'avis est radié.

III. CONTEXTE

[8] Pendant toute la période pertinente, les plaignants étaient membres en bonne et due forme du syndicat et étaient employés dans le port de Vancouver par divers employeurs en vertu des dispositions d'une convention collective conclue entre le syndicat et les différents employeurs représentés par la BC Maritime Employers Association (la « BCMEA »).

[9] Conformément aux dispositions de la convention collective, les travailleurs dans la catégorie de travail des plaignants (caristes) se voyaient quotidiennement attribuer du travail auprès des employeurs dans le port. Le travail était généralement attribué en fonction de l'ancienneté accumulée par les membres, les membres en ayant le plus étant affectés avant les membres en ayant le moins et avant les travailleurs [TRADUCTION] « occasionnels » non membres du syndicat.

[10] Vers 2011, le syndicat et la BCMEA ont éliminé les politiques en vigueur sur la retraite obligatoire dans l'industrie à la suite de l'abrogation par le gouvernement fédéral de la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans dans le secteur fédéral. Les membres âgés de 65 ans qui choisissaient de continuer à travailler pouvaient se prévaloir du revenu et des prestations du régime de retraite de l'industrie portuaire (le « revenu de pension ») qu'ils avaient accumulés pendant la durée de leur emploi et de leur adhésion au syndicat.

[11] Le syndicat indique que bon nombre de ses membres se sont opposés au fait que les membres puissent continuer de recevoir leur plein salaire tout en touchant leur revenu de pension. Le syndicat qualifie cette pratique de [TRADUCTION] « double rémunération ».

[12] En réponse à ces objections, le syndicat a institué, en 2014, une règle selon laquelle les membres choisissant de toucher leur revenu de pension ne se verraient attribuer du travail qu'après les autres membres et les travailleurs occasionnels, en dépit de toute ancienneté accumulée (la « règle de répartition visant les pensionnés »).

[13] Cette politique visait les travailleurs âgés de 65 ans mais de moins de 72 ans qui choisissaient de toucher leur revenu de pension. Toutefois, au fil des ans, ces travailleurs en arrivaient au point où recevoir leur revenu de pension n'était plus une question facultative. En vertu du Règlement, les travailleurs âgés de plus de 71 ans étaient tenus de toucher leur revenu de pension.

[14] En 2017, le syndicat a adopté une règle selon laquelle les membres devaient se conformer à la règle de répartition visant les pensionnés à la fin de l'année où ils étaient obligés, s'ils n'avaient pas déjà choisi de le faire, de commencer à toucher leur revenu de pension conformément aux dispositions du Règlement (la « règle d'uniformisation visant les pensionnés »).

[15] En 2018, les plaignants ont déposé leurs plaintes auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (la « Commission »). À l'époque, les deux plaignants étaient âgés de plus de 71 ans et étaient donc tenus de percevoir leur revenu de pension en application du Règlement. Ils ont tous deux tenté de continuer à travailler. Ils affirment que les autres membres et les travailleurs occasionnels se voyaient attribuer du travail avant eux malgré les dizaines d'années d'ancienneté qu'ils avaient accumulées, en raison de l'application de la règle de répartition et de la règle d'uniformisation du syndicat (collectivement, la « ligne de conduite »). Les plaignants allèguent que les mesures prises par le syndicat étaient discriminatoires à leur égard en raison de leur âge et qu'elles leur ont fait subir une perte de revenu et d'autres préjudices. En 2021, la Commission a renvoyé la plainte au Tribunal pour instruction.

IV. DROIT APPLICABLE

[16] Les parties ont des positions divergentes sur la question de savoir si le Tribunal a compétence pour statuer sur les questions constitutionnelles soulevées dans l'avis. Selon le syndicat, le Tribunal a compétence en la matière et devrait agir en conséquence. Les plaignants affirment que le Tribunal a la compétence voulue, mais qu'il devrait refuser de l'exercer au motif que l'avis est dépourvu de pertinence et sans objet. Quant à lui, le PGC soutient que le Tribunal n'a pas compétence pour trancher les questions soulevées dans l'avis.

[17] Aux termes du paragraphe 50(2) de la LCDP, le Tribunal tranche les questions de droit et les questions de fait « dans les affaires dont il est saisi ». Il peut ainsi résoudre des questions constitutionnelles, mais seulement qui se rapportent à ces affaires ou qui découlent de l'application des dispositions législatives habilitantes (voir *R c. Conway*, 2010 CSC 22 [*Conway*], au par. 78; et *Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board) c. Martin*, 2003 CSC 54, au par. 3).

[18] Dans l'arrêt *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Canada (Procureur général)*, 2018 CSC 31 [*Matson et Andrews*], la Cour suprême a confirmé que la LCDP conférait au Tribunal le pouvoir réparateur de déclarer inopérantes des lois incompatibles, mais seulement dans le cas où l'existence d'un acte discriminatoire avait été prouvée au préalable (voir *Matson et Andrews*, aux par. 56 et 61). Toutefois, ce pouvoir ne sera exercé que lorsque la réparation demandée se rapporte à une affaire dont le Tribunal est régulièrement saisi (voir *Conway*, au par. 78).

[19] Dans l'affaire *Matson et Andrews*, comme il avait conclu à l'absence d'un acte discriminatoire, le Tribunal n'avait pas à exercer son pouvoir de réparation. Ce contexte factuel diffère sensiblement de celui de la présente affaire. En l'espèce, les plaignants ont établi le bien-fondé de leurs plaintes, et la mise en œuvre par le syndicat de la règle de répartition et de la règle d'uniformisation a été jugée discriminatoire au sens des articles 9 et 10 de la LCDP.

[20] Toutefois, comme il a été souligné dans l'arrêt *Conway*, même lorsqu'il dispose du pouvoir d'accorder des mesures de réparation sur le fondement de la Charte, le tribunal

administratif ne peut résoudre que les questions constitutionnelles se rapportant aux affaires dont il est régulièrement saisi. Les questions constitutionnelles qui ne sont pas soulevées dans le cadre de l'exécution de son mandat légal, ne relèvent pas de la compétence du Tribunal (voir *Conway*, au par. 78).

[21] Le PGC a fourni une série de décisions de notre Tribunal à l'appui de la proposition selon laquelle les contestations distinctes visant des dispositions législatives ne relèvent pas du mandat légal du Tribunal qui n'a donc pas compétence pour en connaître. Bien que ces décisions comportent des contextes factuels sensiblement différents du contexte en l'espèce, elles reflètent le principe énoncé par la Cour suprême du Canada selon lequel la compétence en matière de questions constitutionnelles est limitée aux questions qui se rapportent aux affaires dont le tribunal administratif est saisi.

[22] Dans l'affaire *Matson et al. c. Affaires indiennes et du Nord Canada*, 2012 TCDP 19 [*Matson*], les plaignants ont déposé auprès du Tribunal un avis de question constitutionnelle qui visait à contester la validité constitutionnelle de l'article 6 de la *Loi sur les Indiens*, L.R.C. (1985), ch. I-5. Le Tribunal a radié l'avis au motif que la question constitutionnelle soulevée par les plaignants ne se rapportait pas à l'existence d'un acte discriminatoire au sens de la LCDP. Il s'agissait plutôt d'une question de droit distincte, qui ne relevait pas du mandat confié par la loi au Tribunal (voir *Matson*, aux par. 13 à 15). Cette décision précédait la décision sur la responsabilité.

[23] Dans l'affaire *Schulz (au nom de Bernard Schulz) c. Emploi et Développement social Canada*, 2022 TCDP 6 [*Schulz*], le plaignant cherchait à contester la constitutionnalité des dispositions relatives à la limite d'âge de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, L.R.C. 1985, ch. 1 (5e suppl.) pour l'ouverture d'un régime enregistré d'épargne-invalidité. Il a demandé le report de l'instruction de sa plainte devant le Tribunal afin de poursuivre la contestation constitutionnelle devant une cour de justice. En accordant le report, le Tribunal a souligné que les parties convenaient que la contestation constitutionnelle ne relevait pas de sa compétence (voir *Schulz*, au par. 3).

[24] Dans l'affaire *Juneau v. Ontario (Transportation)*, 2024 HRTD 1287, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a conclu qu'il n'avait pas compétence pour déterminer si

une restriction fondée sur l'âge prévue dans un règlement hors du cadre de sa loi habilitante portait atteinte à l'article 15 de la Charte. Toutefois, cette conclusion visait spécifiquement le libellé du règlement en cause, qui prévoyait une application **malgré** le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.R.O. 1990, chap. H.19 (voir aux par. 13, 19 et 20).

[25] En fin de compte, ces trois précédents présentés par le PGC ne sont guère utiles dans la présente affaire, compte tenu de la matrice factuelle qui lui est propre. Par conséquent, mon analyse sera guidée par la jurisprudence de la Cour suprême du Canada, à savoir par les principes tirés des arrêts *Martin*, *Conway* et *Matson et Andrews*.

V. ANALYSE

[26] Suivant l'arrêt *Matson and Andrews*, lorsqu'il conclut à l'existence d'un acte discriminatoire, le Tribunal peut, dans les cas qui s'y prêtent, déclarer une loi inopérante à titre de mesure de réparation. Toutefois, comme il est clairement indiqué dans l'arrêt *Conway*, cette mesure de réparation n'intervient que lorsque la question liée à la Charte se rapporte suffisamment à l'affaire dont le Tribunal est régulièrement saisi.

[27] En l'espèce, la réparation demandée dans l'avis sur le fondement de la Charte n'est pas suffisamment liée à la discrimination constatée dans la décision sur la responsabilité. La source de la discrimination est la mise en œuvre de la ligne de conduite par le syndicat.

[28] La discrimination résultant de la ligne de conduite du syndicat ne découle pas du Règlement contesté. Suivant le sous-alinéa 8502e)(i) du Règlement, un régime de retraite désigné doit exiger « que le versement au participant des prestations de retraite prévues par chaque disposition à cotisations ou à prestations déterminées débute au plus tard à la fin de l'année civile dans laquelle le participant atteint 71 ans ». Le sous-alinéa 8503(3)b)(i) du Règlement prévoit qu'aucune prestation n'est assurée à un participant à un régime de retraite désigné pour une période postérieure au début du versement au participant de prestations de retraite.

[29] Dans la décision sur la responsabilité, j'ai conclu que la mise en œuvre de la ligne de conduite par le syndicat constitue une discrimination fondée sur l'âge au sens des articles 9 et 10 de la LCDP. J'ai déterminé que la ligne de conduite du syndicat visait à réduire le

travail et le revenu d'emploi des travailleurs âgés touchant un revenu de pension et à augmenter les chances et le revenu d'emploi des jeunes travailleurs. Selon la perception des membres du syndicat, ceux qui continuaient de travailler après 65 ans empêchaient d'autres travailleurs de devenir membres du syndicat, ce qui limitait les chances et les revenus d'emploi de ces derniers. J'ai également conclu que la preuve présentée par le syndicat ne permettait pas de démontrer qu'il avait envisagé d'autres options ou mesures dans la poursuite des mêmes objectifs collectifs tout en atténuant l'effet préjudiciable sur les employés qui avaient choisi de continuer à travailler et de toucher en même temps leur revenu de pension (voir la décision sur la responsabilité, aux par. 88, 94 et 107).

[30] Le Règlement n'impose pas la mise en œuvre d'une politique ou d'une pratique qui touche à la disponibilité ou à l'attribution du travail pour les membres du syndicat. Le Règlement n'oblige pas non plus les membres du syndicat à cesser de travailler ni d'exercer leurs droits d'ancienneté.

[31] L'effet préjudiciable pour les plaignants, à savoir la privation de possibilités d'emploi, est uniquement dû à la ligne de conduite que le syndicat a volontairement mise en œuvre à sa seule discrétion. Il l'a fait pour améliorer les chances d'emploi des jeunes membres au détriment des membres plus âgés et non en raison du Règlement. De même, le fait que le syndicat n'ait pas envisagé d'autres options ou mesures pour parvenir à une répartition plus équitable du travail est dû à sa propre inaction et n'a aucun lien avec le Règlement. Rendre inopérantes les dispositions contestées du Règlement ne permettrait pas, en soi, de réparer les effets préjudiciables de la ligne de conduite sur l'attribution du travail ou les pratiques de répartition fondées sur l'ancienneté.

[32] Comme il est indiqué au paragraphe 112 de la décision sur la responsabilité, la discrimination en l'espèce ne porte pas sur l'absence du pouvoir du syndicat de régir le versement des revenus de pension. Il s'agissait plutôt du devoir du syndicat de répartir équitablement le travail. Dans l'avis, le syndicat fait valoir que la source de la discrimination fondée sur l'âge est la *Loi de l'impôt sur le revenu*. J'ai rejeté cette interprétation des questions lorsque j'ai débouté le syndicat de sa requête préliminaire en rejet des plaintes (voir *Sidhu et Kopeck c. International Longshore and Warehouse Union, section locale 500*, 2023 TCDP 4). Je le fais à nouveau ici.

[33] En outre, l'absence de lien entre les mesures de réparation demandées dans l'avis et celles demandées par les plaignants confirme encore le problème de compétence. Les plaignants ne cherchent pas à être dispensés des exigences du Règlement ni à obtenir d'autres mesures de réparation concernant celui-ci, telles que la possibilité d'accumuler d'autres années de service ouvrant droit à pension ou des cotisations au régime de retraite de l'employeur. Comme ils l'indiquent dans leur exposé des précisions, les plaignants demandent simplement que le syndicat cesse d'appliquer la ligne de conduite et réclament une indemnité pour préjudice moral, perte de salaire et d'avantages sociaux, ainsi que des intérêts. M. Sidhu demande séparément à être réintégré dans son poste avec pleine ancienneté.

[34] La déclaration d'inopérabilité des sous-alinéas 8502e)(i) et 8503(3)b)(i) du Règlement demandée dans l'avis et sollicitée uniquement par le syndicat est contestée par les plaignants, est de nature fiscale et n'est pas liée à la conduite discriminatoire qui a été établie. Dans ces circonstances, les questions constitutionnelles soulevées sont accessoires par rapport à l'affaire en cause et ne relèvent donc pas de la compétence du Tribunal.

[35] Le syndicat affirme que la Commission [TRADUCTION] « a indiqué les conditions requises pour résoudre la question de la constitutionnalité de la *Loi de l'impôt sur le revenu* dans sa recommandation sur les plaintes ». Le syndicat affirme que la démarche de la Commission démontre la pertinence des questions soulevées dans l'avis et milite en faveur de la compétence du Tribunal pour statuer sur l'avis.

[36] Cet argument ne me convainc pas. Je note que la Commission n'était pas d'avis qu'une décision sur la constitutionnalité du Règlement était nécessaire pour résoudre les plaintes, et qu'elle n'a pas non plus déterminé (ou ne pouvait pas déterminer) que le Tribunal était compétent pour trancher la question constitutionnelle. Le document auquel le syndicat fait référence n'est pas la décision de renvoi de la Commission, mais plutôt le « rapport de décision » établi par un agent des droits de la personne recommandant à la Commission de rejeter les plaintes. La Commission a finalement refusé de suivre la recommandation et a renvoyé les plaintes au Tribunal pour instruction.

[37] En tout état de cause, toute prétendue position de la Commission sur la compétence du Tribunal ne lie pas ce dernier. C'est le Tribunal et non la Commission qui détermine le bien-fondé d'une plainte et qui tranche toute question connexe. Le Tribunal est maître de sa propre procédure et dispose d'un large pouvoir discrétionnaire pour trancher toutes les questions soulevées au cours de l'instruction (voir *Paton c. Spearing Service L.P.*, 2022 TCDP 37)

[38] Le syndicat cite la décision sur requête du Tribunal *Thwaites et al c. Air Canada et Association des pilotes d'Air Canada*, 2012 TCDP 9, à l'appui de sa position selon laquelle le Tribunal a compétence pour statuer sur l'avis. Les circonstances dans l'affaire *Thwaites* sont très différentes de celles de l'espèce. Dans l'affaire *Thwaites*, la question consistait à savoir si les dispositions relatives à la retraite obligatoire figurant dans la LCDP portaient atteinte à l'article 15 de la Charte. Contrairement à la présente affaire, il existait un lien direct entre la validité des dispositions relatives à la retraite obligatoire figurant dans la loi habilitante du Tribunal et l'acte discriminatoire présumé consistant à licencier des employés qui avaient atteint l'âge de la retraite obligatoire.

VI. ORDONNANCE

[39] Pour les motifs qui précèdent, je conclus que le Tribunal n'a pas compétence pour trancher les questions soulevées dans l'avis. En conséquence, l'avis est radié.

Signée par

Paul Singh
Membre du Tribunal

Ottawa (Ontario)
Le 2 février 2026

Tribunal canadien des droits de la personne

Parties au dossier

Numéros des dossiers du Tribunal : T2733/10921 et T2734/11021

Intitulé de la cause : Kewal Sidhu et Robert Kopeck c. International Longshore and Warehouse Union, section locale 500

Date de la décision sur requête du Tribunal : Le 2 février 2026

Requête traitée par écrit sans comparution des parties

Observations écrites par :

Raymond D. Hall, pour les plaignants

Craig D. Bavis, pour l'intimé

Neva Beckie, Ezra Park et Crystal Choi, pour le procureur général du Canada