

Le projet de loi 211 mettrait fin à la retraite obligatoire en Ontario

Le 7 juin 2005, le gouvernement ontarien a déposé le projet de loi 211, *Loi de 2005 modifiant des lois pour éliminer la retraite obligatoire*. Si la loi est adoptée, elle mettra fin aux programmes de retraite obligatoire en Ontario un an après la sanction royale.

L'élément clé du projet de loi est une redéfinition de l'expression « âge » dans le *Code des droits de la personne*. À l'heure actuelle, l'âge est défini, aux fins de la discrimination dans l'emploi, comme étant plus de 18 ans et moins de 65 ans. Cette disposition permet aux employeurs d'imposer la retraite à 65 ans sans contrevenir aux dispositions du Code. Le projet de loi propose de modifier la définition en éliminant la limite de 65 ans.

EXIGENCE PROFESSIONNELLE JUSTIFIÉE

Un an après la promulgation de la loi, les conventions collectives ne pourront plus inclure de dispositions qui exigent la retraite obligatoire. Il n'y a pas d'exemption prévue pour les conventions collectives actuellement en vigueur. Une exception à l'interdiction de la retraite obligatoire serait permise aux termes du *Code des droits de la personne* pour une « exigence professionnelle justifiée » (EPJ). Pour satisfaire ce critère, l'employeur doit montrer

- que l'exigence professionnelle ou la qualité liée à l'âge est une EPJ;
- que l'employé ne satisfait pas à l'exigence requise; et
- que l'employeur ne pourrait accorder un accommodement à l'employé sans encourir une contrainte excessive.

Toutefois, il pourrait être difficile de satisfaire au critère d'accommodement raisonnable jusqu'au seuil de la contrainte excessive de façon générale, puisque la loi en matière de droits de la personne exige une évaluation individuelle de chaque employé touché.

Malgré l'interdiction de la retraite obligatoire, les employeurs pourraient encore négocier des ententes de retraite anticipée.

LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

Le gouvernement indique qu'avec l'élimination de la retraite obligatoire, tous les employés admissibles, quel que soit leur âge, auront droit à un préavis de cessation d'emploi ou à un paiement tenant lieu de préavis aux termes de la *Loi de 200 sur les normes d'emploi (LNE)* lorsque l'employeur met fin à leur emploi. Toutefois, les employés sujets à une pratique ou politique de retraite obligatoire permise par le *Code des droits de la personne* en raison d'une EPJ n'auraient pas droit à ce préavis. L'interdiction qui existe présentement dans la *LNE* contre la discrimination fondée sur l'âge dans la prestation d'avantages continuerait de s'appliquer.

LOI DE 1997 SUR LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les droits prévus par la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* ne seraient pas modifiés. Les travailleurs blessés âgés de 63 ans ou plus au moment de l'accident pourraient continuer de recevoir des prestations pour perte de salaire pour une période jusqu'à concurrence de deux ans. Les travailleurs blessés alors qu'ils ont moins de 63 ans cesseraient de recevoir les prestations pour perte de salaire à l'âge de 65 ans. Tout comme à l'heure actuelle, un employeur ne serait pas tenu de reprendre un employé blessé âgé de plus de 65 ans.

Notre point de vue

Le gouvernement a indiqué que la prestation d'avantages sociaux aux travailleurs âgés de 65 ans et plus continuerait d'être à la discrétion de l'employeur. Cependant, il reste à voir si le refus d'avantages sociaux à des travailleurs âgés pourrait donner lieu à des plaintes fondées sur les droits de la personne auxquelles les tribunaux feraient droit. Il est certain que les employeurs devront prévoir contrôler davantage l'accommodement et le rendement si la loi est adoptée. Notre cabinet est prêt à vous offrir des conseils sur la préparation d'un nouveau régime de retraite conforme au droit ontarien.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sophie Gagnier](#) au (613) 940-2756.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.