
Le Tribunal canadien des droits de la personne se prononce contre la retraite obligatoire

En 2009, le Tribunal canadien des droits de la personne (le « Tribunal ») a rendu sa plus récente décision dans *Vilven c. Air Canada*. Le Tribunal a conclu que la retraite obligatoire ne peut être justifiée en tant que limite raisonnable aux droits à l'égalité garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés* (la « Charte »). Le Tribunal a aussi conclu que l'élimination de la politique de retraite obligatoire de l'employeur n'imposerait pas une contrainte excessive à ce dernier, de sorte que la retraite obligatoire ne constituait pas une exigence professionnelle justifiée (« EPJ »).

Il s'agissait de la deuxième décision rendue par le Tribunal au sujet de la retraite obligatoire à Air Canada. Dans sa première décision, le Tribunal a rejeté les plaintes en droits de la personne portées par deux anciens pilotes d'Air Canada qui ont été forcés de prendre leur retraite à l'âge de 60 ans. Dans cette décision, le Tribunal a conclu que l'âge de 60 ans constituait l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi, de sorte que les cessations d'emploi ne constituaient pas une pratique discriminatoire en vertu de l'al. 15(1)c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la « LCDP »).

L'alinéa 15(1)c) de la LCDP prévoit ce qui suit :

15. (1) Ne constituent pas des actes discriminatoires :
- c) le fait de mettre fin à l'emploi d'une personne en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi;

Les pilotes plaignants ont sollicité auprès de la Cour fédérale le contrôle judiciaire de la première décision du Tribunal. En avril 2009, la Cour fédérale a annulé la décision du Tribunal et a conclu que l'al. 15(1)c) de la LCDP porte atteinte aux droits à l'égalité prévus au par. 15(1) de la Charte parce qu'il nie le droit à l'égalité de bénéfice et à la protection égale de la loi aux travailleurs qui ont dépassé l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi.

La Cour fédérale a renvoyé les plaintes au Tribunal pour que celui détermine – dans sa deuxième décision rendue en août dernier – si la justification de l'al. 15(1)c) de la LCDP pouvait se démontrer en tant que limite raisonnable dans le cadre d'une société libre et démocratique au sens de l'article premier de la Charte.

LE CRITÈRE DE L'ARRÊT OAKES ET LES LIMITES RAISONNABLES AUX DROITS GARANTIS PAR LA CHARTE

La Cour suprême du Canada a énoncé dans l'arrêt de principe *R. c. Oakes* (1986) le critère permettant de déterminer si une atteinte à un droit garanti par la Charte constitue une limite raisonnable au sens de l'article premier de la Charte. L'arrêt *Oakes* prévoit une méthode à deux volets qui examine d'abord si l'objectif de la disposition contestée a trait à une préoccupation sociale « urgente et réelle » et ensuite si les moyens utilisés pour atteindre cet objectif sont « proportionnels ». La proportionnalité signifie que la disposition doit avoir un lien rationnel avec l'objectif et doit constituer seulement une « atteinte minimale » au droit.

NON URGENT ET RÉEL

Dans sa décision d'août 2009, le Tribunal a commencé en soulignant que l'al. 15(1)c) de la LCDP a pour objet de permettre aux employeurs et aux employés de négocier des conventions de retraite obligatoire, notamment au moyen du processus de négociation collective. Le Tribunal a ensuite examiné la question de savoir si l'objectif de permettre la négociation de la retraite obligatoire avait une importance urgente et réelle.

Le Tribunal a souligné que la main-d'œuvre canadienne vieillit et que de nombreuses personnes doivent et veulent travailler après l'âge obligatoire de la retraite. Le Tribunal a aussi examiné l'expérience des provinces qui ont aboli la retraite obligatoire. Le Tribunal a conclu que les aspects négatifs qu'on prétendait être associés avec l'élimination de la retraite obligatoire étaient en grande partie réfutés par l'expérience des provinces qui ont aboli la retraite obligatoire. Par exemple, les régimes de rémunération différée, qui rémunèrent les travailleurs davantage au cours des dernières années et prévoient des prestations différées, comme les pensions qui augmentent avec l'ancienneté, sont demeurés intacts, même après que de nombreuses provinces aient aboli la retraite obligatoire. Le Tribunal a conclu que l'objectif de permettre la négociation de la retraite obligatoire n'était pas suffisamment urgent et réel pour justifier l'atteinte aux droits à l'égalité.

ABSENCE DE PROPORTIONNALITÉ ET D'ATTEINTE MINIMALE

En appliquant l'analyse de proportionnalité du critère de l'arrêt *Oakes*, le Tribunal a conclu que les objectifs de la LCDP n'étaient pas logiquement favorisés par les moyens que le gouvernement avait choisis. Le libellé de l'al. 15(1)c) de la LCDP n'exige pas la négociation de la retraite obligatoire, exigeant plutôt que la retraite ait lieu à l'« âge de la retraite en vigueur ». L'al. 15(1)c) a donc pour effet de permettre que la retraite obligatoire soit imposée aux travailleurs sans négociation, sous réserve de l'unique exigence que l'âge de la retraite corresponde à la norme du secteur.

En déterminant si la retraite obligatoire constituait une « atteinte minimale » aux droits à l'égalité des plaignants, le Tribunal a conclu qu'il existait des options moins envahissantes. Par exemple, un al. 15(1)c) rédigé plus minutieusement et restreignant la retraite obligatoire aux cas où elle est essentielle au maintien d'un ensemble négocié de droits et d'avantages sociaux pourrait satisfaire au critère de l'arrêt *Oakes*.

Le Tribunal a conclu que le critère de l'âge de la retraite en vigueur prévu à l'al. 15(1)c) n'était pas rationnellement lié à l'objectif de favoriser la négociation de la retraite obligatoire et ne constituait pas une atteinte minimale au droit des travailleurs âgés à la protection égale de la loi. Il a conclu que les travailleurs plus âgés étaient privés de recours en droit pour le préjudice subi lorsqu'ils étaient forcés de prendre leur retraite à l'« âge de la retraite en vigueur ». Les effets négatifs de l'atteinte au droit – soit priver des gens de la protection de la LCDP – emportaient sur tout effet positif de la disposition contestée.

AUCUNE CONTRAINTE EXCESSIVE, LA RETRAITE OBLIGATOIRE NE CONSTITUE PAS UNE « EPJ »

Le Tribunal a ensuite déterminé si la politique de retraite obligatoire d'Air Canada pouvait être considérée comme une exigence professionnelle justifiée autorisée par l'al. 15(1)a) de la LCDP.

Pour recourir à la défense d'EPJ, Air Canada devait respecter les trois critères énoncés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Meiorin* (1999), à savoir que :

- 1) l'employeur a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
- 2) l'employeur a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser un but légitime lié au travail;
- 3) la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail.

Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, l'employeur doit démontrer qu'il lui est impossible d'accommoder les employés possédant les caractéristiques du plaignant sans s'imposer une contrainte excessive.

Il a été accepté que les deux premiers volets du critère de l'arrêt *Meoirin* ont été respectés. La seule question en litige consistait à savoir si Air Canada pouvait démontrer que les plaignants ne pouvaient pas être accommodés sans contrainte excessive. Le Tribunal a examiné la preuve et a conclu qu'Air Canada ne pouvait pas remplir cette exigence. Le Tribunal a conclu qu'avec une certaine collaboration, Air Canada pouvait modifier ses règles de manière à accommoder les pilotes qui travaillent après l'âge de 60 ans.

Même si le Tribunal a conclu que les plaintes en droits de la personne avaient été étayées, il s'est abstenu d'ordonner une réparation avant d'avoir reçu de plus amples renseignements de la part des parties. La nature des réparations sollicitées, y compris la réintégration, le rétablissement de l'ancienneté et des dommages-intérêts pour la perte de revenu et d'avantages sociaux, comporterait un réajustement considérable au régime actuel de travail. Le Tribunal a déclaré être incapable de trancher ces demandes uniquement en fonction des renseignements présentés à l'audience.

À notre avis

La décision rendue dans *Vilven c. Air Canada* s'appliquera aux conventions collectives dans les secteurs de régime fédéral, notamment les services bancaires, les télécommunications, le transport maritime et ferroviaire, le service postal et les forces armées. Les dispositions de retraite obligatoire prévues dans les conventions collectives dans de tels secteurs ne seront pas confirmées à moins qu'il puisse être établi que la retraite obligatoire est une EPJ. À cet égard, la décision du Tribunal soumettra les secteurs de régime fédéral aux mêmes règles de droit que dans la plupart des provinces. L'employeur ainsi que l'Association des pilotes ont sollicité le contrôle judiciaire de la décision. Nous tiendrons les lecteurs au courant de l'évolution de ce dossier.

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/>.