

Un arbitre conclut que les distinctions fondées sur l'âge dans la prestation d'avantages sociaux ne contreviennent pas à la Charte

Date : 1 mai 2011

L'Arbitre Etherington s'est prononcé sur l'affaire *Ontario Nurses' Association and Municipality of Chatham-Kent* (octobre 2010) et a conclu que les distinctions fondées sur l'âge établies dans des régimes d'avantages sociaux constituent une limite raisonnable aux droits à l'égalité garantis par la *Charte*.

Le contexte de cette affaire prend naissance lors des modifications apportées en 2006 au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « Code »), qui a aboli la retraite obligatoire en Ontario. Avant les modifications, le *Code* interdisait la discrimination en matière d'emploi pour les travailleurs âgés de 18 à 65 ans seulement. Les modifications de 2006 ont abrogé la limite d'âge de 65 ans, éliminant ainsi la protection accordée à la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans. Toutefois, le gouvernement de l'Ontario a ajouté au *Code* une disposition énonçant que le droit au traitement égal sans discrimination en fonction de l'âge n'est pas compromis par les régimes d'avantages sociaux conformes à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la « LNE »). La LNE continuait de définir l'« âge » comme se situant entre 18 et 65 ans. Ces dispositions ont pour effet combiné que les régimes d'avantages sociaux qui établissent essentiellement une discrimination contre les travailleurs âgés de plus de 65 ans dans la prestation d'avantages sociaux sont néanmoins conformes à la LNE. Ils sont donc réputés conformes au *Code*.

Comme on peut le voir, ce n'était qu'une question de temps avant que ce régime législatif soit contesté. En juin 2008, l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO) a déposé des griefs contre la municipalité de Chatham-Kent (l'« employeur ») au motif que la convention collective conclue entre les parties prévoyait différents avantages sociaux selon l'âge de l'employé. En vertu de la convention collective, les infirmières âgées de 65 ans et plus avaient droit à 60 jours de congé de maladie par année. Pour les infirmières âgées de moins de 65 ans, ce droit était de 119 jours par année. Il existait une disparité similaire dans la prestation d'assurance-vie. Les infirmières âgées de 65 ans ou plus bénéficiaient de 5 000 \$ d'assurance-vie, tandis que les infirmières âgées de moins de 65 ans étaient assurées pour le double de leur salaire annuel. Enfin, les infirmières âgées de 65 ans ou plus se faisaient refuser l'assurance-invalidité de longue durée et l'assurance mort accidentelle et mutilation – protection qui était fournie aux infirmières qui étaient âgées de moins de 65 ans.

Malgré qu'elle ait elle-même négocié ces avantages sociaux, l'AIIO a affirmé qu'en raison de leur traitement discriminatoire des employés plus âgés, ces dispositions contrevenaient à l'article 15 de la *Charte*. L'article 15 prévoit ce qui suit :

La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

UNE VIOLATION DE LA CHARTE

L'Arbitre Etherington a débuté son analyse de la question de savoir s'il y avait contravention à l'art. 15 en appliquant le critère énoncé par la Cour suprême du Canada dans *Andrews c. Law Society of BC* (1989). Le critère se compose des deux questions suivantes :

- La loi crée-t-elle une distinction fondée sur des motifs énumérés ou analogues?
- La distinction crée-t-elle un désavantage en perpétuant des préjugés ou des stéréotypes?

L'arbitre a conclu que la première partie du critère était respectée – la législation contestée créait en réalité une distinction directe fondée sur le motif énuméré de l'âge. Quant à la deuxième question, l'arbitre a conclu que la législation contestée perpétue la notion selon laquelle les travailleurs plus âgés sont des membres moins utiles de la société. Cette notion se reflète dans le fait que les travailleurs âgés de 65 ans ou plus peuvent être moins bien rémunérés (sous forme d'avantages sociaux) que les travailleurs plus jeunes effectuant le même travail. Il a conclu que les dispositions législatives contestées constituaient en fait une violation de l'art. 15 de la *Charte*.

UNE LIMITE RAISONNABLE EN VERTU DE L'ARTICLE PREMIER DE LA CHARTE

Une disposition législative peut contrevenir à l'art. 15 de la *Charte*, mais elle peut néanmoins être jugée constitutionnelle si elle répond aux conditions de l'article premier de la *Charte*. L'article premier de la *Charte* permet la limite à un droit garanti par la *Charte* si la limite est raisonnable et sa justification peut se démontrer dans une société libre et démocratique. Une loi discriminatoire peut être « sauvegardée » en vertu de l'article premier si deux critères sont respectés – le *critère des fins* et le *critère des moyens*.

Le *critère des fins* exige que l'objectif de la loi soit urgent et réel et qu'il soit suffisamment important pour justifier la suppression d'un droit garanti par la *Charte*. Dans ce cas, l'objectif du gouvernement consistait à mettre fin à la retraite obligatoire et à garantir que, ce faisant, les régimes d'avantages sociaux actuels ne seraient pas compromis. L'AIIO a concédé, et l'arbitre a convenu, que cet objectif à deux volets était urgent et réel et satisfaisait donc au *critère des fins*.

Le *critère des moyens* exige que les moyens choisis pour atteindre l'objectif respectent les trois critères suivants :

- Lien rationnel : le moyen législatif doit avoir un lien rationnel avec l'objectif du gouvernement.
- Atteinte minimale : la disposition contestée ne doit pas porter atteinte au droit davantage que ce qui est raisonnablement nécessaire pour atteindre l'objectif du gouvernement.
- Proportionnalité : les effets négatifs de la disposition contestée sur le droit garanti par la *Charte* ne doivent pas l'emporter sur l'objectif et les avantages de la loi.

L'arbitre a conclu que la décision par le gouvernement de permettre aux employeurs et aux employés de s'entendre sur des régimes d'avantages sociaux qui prévoient des distinctions fondées sur l'âge avait effectivement un lien rationnel avec l'objectif de préserver les régimes d'avantages sociaux existants tout en mettant fin à la retraite obligatoire. L'arbitre a aussi conclu que le régime législatif ne portait atteinte que d'une façon minimale au droit garanti par la *Charte* puisque les employeurs, les employés et les assureurs disposaient de la souplesse nécessaire pour s'adapter aux effets négatifs découlant de l'abolition de la retraite obligatoire. Ces effets négatifs étaient principalement l'augmentation des coûts et la réduction de la viabilité des régimes de pension et d'avantages sociaux parrainés par l'employeur pour les travailleurs plus âgés.

Appliquant le critère de la proportionnalité, l'arbitre a soupesé les effets néfastes de la législation par rapport à ses avantages. Le principal avantage de la législation consiste à permettre aux travailleurs qui faisaient auparavant face à la retraite obligatoire de choisir de continuer de travailler après l'âge de 65 ans pour aussi longtemps qu'ils le veulent et le peuvent. La législation permet aussi le maintien des régimes d'avantages sociaux et d'assurance. Enfin, la législation donne aux employeurs et aux employés la souplesse de négocier leurs propres conditions d'emploi. À la lumière de ces avantages, l'arbitre a conclu que le régime législatif satisfaisait au critère de la proportionnalité.

L'arbitre a ensuite rejeté les griefs après avoir conclu que le régime législatif du *Code* et de la LNE ne contrevenait pas à la *Charte*. Les dispositions de la convention collective qui prévoyaient des distinctions fondées sur l'âge dans la prestation d'avantages sociaux ont été confirmées.

À notre avis

Si elle est suivie, la décision de l'Arbitre Etherington sera très positive pour les employeurs. Une bonne partie des éléments de preuve produits par l'employeur dans l'arbitrage avait trait à l'augmentation des coûts et à la réduction de la disponibilité des régimes d'avantages sociaux pour les travailleurs plus âgés. À la lumière de ces facteurs de marché, l'employeur disposera de la souplesse nécessaire pour prévoir différents ensembles d'avantages sociaux pour les employés âgés de plus de 65 ans. Les employés et les employeurs pourront maintenir les régimes actuels qui comportent de telles distinctions fondées sur l'âge, et ils pourront négocier de futurs régimes d'avantages sociaux et d'assurances collectives qui conviennent le mieux aux besoins de leur effectif.

Si vous voulez davantage d'information, communiquez avec [Carole Piette](#) au 613-940-2733.