

Un arbitre déclare invalide une politique de retraite obligatoire à l'âge de 65 ans

Date : 1 avril 1997

La plupart des employeurs savent qu'en matière d'emploi, le *Code des droits de la personne* de l'Ontario restreint la portée de la protection qu'il accorde contre la discrimination fondée sur l'âge en définissant le mot "âge" comme signifiant moins de 65 ans. Cela implique que les employés peuvent légalement être obligés de prendre leur retraite à l'âge de 65 ans. Toutefois, bien des gens ignorent que si les parties négocient une disposition dans une convention collective qui offre une protection plus large que celle prévue au *Code*, une politique de retraite obligatoire à un certain âge peut être déclarée invalide.

Voilà le résultat d'une décision arbitrale dans l'affaire *Ottawa Hunt and Golf Club c. Hospitality and Services Trades Union, Local 261*, rendue le 12 octobre 1996. Le syndicat avait déposé un grief contre la retraite obligatoire de deux employés, et avait demandé qu'on annule une politique de l'employeur prévoyant la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans.

Le lieu de travail était nouvellement syndiqué, et l'employeur avait une politique de longue date de ne pas exiger la retraite des employés à l'âge de 65 ans. Au cours de la négociation de la première convention collective, toutefois, l'employeur avait adopté une politique de retraite obligatoire. Le syndicat avait été informé de cette politique pendant les négociations, lors de la présentation d'un "Manuel des employés", qui faisait état de la politique de retraite obligatoire à l'âge de 65 ans.

Cependant, le Manuel comprenait également un énoncé à l'effet qu'en cas de conflit entre le Manuel et la convention collective, cette dernière aurait préséance. La version définitive de la convention collective comprenait une disposition qui interdisait la discrimination fondée sur l'âge, sans autre précision ou définition.

Dans son argumentation contre le grief, l'employeur a fait valoir que le syndicat était au courant pendant les négociations du fait que la direction avait établi une nouvelle politique de retraite obligatoire. Le terme "âge" dans la disposition de non-discrimination de la convention collective devait donc être interprété en tenant compte de la politique.

L'arbitre a tranché en faveur du syndicat, en déclarant que le terme "âge" dans la convention collective n'était pas restreint par la politique de l'employeur telle qu'énoncée dans le Manuel. Le fait même que le Manuel contienne un passage prévoyant que la convention collective aurait préséance sur le Manuel en cas de conflit montrait bien que les parties étaient conscientes que de tels conflits pourraient surgir. Par conséquent, selon l'arbitre, il était tout-à-fait plausible que le syndicat pensait négocier une meilleure protection au moyen de la clause de non-discrimination, et qu'il n'avait pas senti le besoin de contester la politique pendant les négociations.

L'arbitre a aussi noté que si le *Code des droits de la personne* pouvait servir à interpréter une disposition d'une convention collective dans le cas où l'incompatibilité avec le *Code* rendrait la disposition illégale, dans un cas comme celui en l'espèce, l'interprétation du syndicat n'entraînerait aucune illégalité, et par conséquent, il n'y avait aucune raison d'appliquer la restriction du *Code* quant au terme "âge". Si les parties avaient voulu utiliser la définition du terme "âge" donnée dans le *Code*, il aurait été facile de le faire. Puisqu'elles ne l'avaient pas fait, a déclaré l'arbitre, il faut donner au mot son sens ordinaire, et la politique de retraite obligatoire doit être annulée.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Carole Piette](#) au (613) 563-7660, poste 227.