



Politique ontarienne sur la discrimination fondée sur l'âge

octobre 1, 2002

La Commission des droits de la personne de l'Ontario, invoquant la persistance des idées préconçues et des stéréotypes sur le vieillissement », a publié une « sur la discrimination fondée sur l'âge a l'endroit des personnes âgées ». Ce type de politique n'a pas caractère obligatoire, mais les tribunaux administratifs et judiciaires sont susceptibles d'en tenir compte. Tout comme les lignes directrices fédérales sur le dépistage des drogues et de l'alcool (voir « [Commission canadienne des droits de la personne publie une politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool](#) » sous la rubrique « Publications »), la politique souligne la nécessité d'individualiser l'évaluation de la situation et les décisions, plutôt que de fonder des actions sur les caractéristiques présumées des travailleurs âgés.

Il faut souligner au départ que le *Code des droits de la personne de l'Ontario* permet la retraite obligatoire à 65 ans, en raison de la définition du terme « âge » dans le Code. Par conséquent, la Commission n'accepte pas de plaintes de discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi de la part de personnes qu'on oblige à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans.

La politique traite notamment des points suivants :

Embauche

En se fondant sur les dispositions du Code, la politique donne les conseils suivants pour les différentes étapes de l'embauche :

- Éviter, dans les annonces d'emploi, les énoncés directement ou indirectement liés à l'âge des candidats.
- Sauf pour ce qui est d'établir que le candidat a plus de 18 ans et moins de 65 ans, il ne devrait y avoir aucune question relative à l'âge ou à l'année de naissance du candidat dans le formulaire de demande d'emploi.
- Pendant l'entrevue, on ne peut poser de questions liées à l'âge que dans les cas où le Code prévoit une défense, par exemple :
 - lorsqu'il existe un programme spécial de promotion de l'égalité en fonction de l'âge (art. 14);
 - lorsque l'emploi vise spécifiquement les personnes âgées de 65 ans ou plus (art. 15);
 - lorsque l'employeur est un organisme servant les intérêts d'un groupe d'âge en particulier (art. 18);
 - lorsque l'âge est une exigence professionnelle justifiée de l'emploi.



S'il peut être difficile pour les plaignants de prouver qu'un emploi ne leur a pas été offert en raison de leur âge, la politique fait état de plusieurs facteurs qui pourraient indiquer que la discrimination fondée sur l'âge influe sur la décision d'embauche, tels les suivants :

- l'employeur déclare qu'il doit « rajeunir » sa main d'oeuvre;
- l'employeur fait des commentaires sur l'apparence, la capacité d'adaptation ou l'aptitude à recevoir une formation du candidat;
- l'employeur manifeste une certaine préoccupation que le candidat coûtera trop cher en raison de son âge;
- il existe des indices que l'employeur semble préférer embaucher des travailleurs jeunes;
- il existe des indices qu'un candidat plus jeune a été retenu, malgré le fait qu'il n'était pas plus qualifié que le candidat plus âgé;
- il existe des indices que le candidat a été rejeté pour manque de « potentiel professionnel », ou parce qu'il était « surqualifié » ou que son expérience était trop « diversifiée » ou trop « spécialisée ».

La politique indique que pour établir qu'une décision d'embauche n'était pas discriminatoire, l'employeur devrait « élaborer des critères de sélection prédéterminés, objectifs et étroitement liés au poste pour tous les concours, ... noter tous les candidats à la lumière de ces critères et ... conserver les dossiers portant sur le concours pour une période d'au moins six mois après la clôture du concours ».

Bien qu'il soit possible de justifier une décision d'embauche discriminatoire, en tenant compte des trois facteurs établis dans l'arrêt *Meiorin* (voir « **La norme n'était pas « raisonnablement nécessaire » : l'épreuve aérobique est jugée discriminatoire, une pompière forestière de C.-B. triomphe** » sous la rubrique « Publications »), la politique met en garde les employeurs : d'après la jurisprudence récente, la tâche n'est pas facile, surtout si l'employeur invoque des considérations financières comme motif de sa décision.

La discrimination fondée sur l'âge en milieu de travail

La politique souligne l'effet disproportionné de la réorganisation du milieu de travail et de la réduction des effectifs sur les travailleurs âgés, et signale plusieurs facteurs qui aident à déterminer si la discrimination fondée sur l'âge a joué dans la restructuration :

- une comparaison du rendement de ceux que l'on a décidé de mettre à pied par rapport à ceux que l'on a décidé de garder;
- une analyse de l'âge des personnes qui ont subi un traitement préjudiciable dans la restructuration et de celles qui n'ont pas subi un tel traitement;
- l'utilisation de critères subjectifs, tels la souplesse ou l'aptitude à recevoir une formation, qui peut traduire des stéréotypes;



- des indications que l'on met certains travailleurs à pied parce qu'ils sont admissibles à la retraite.

Idéalement, dit la politique, ce sont les postes plutôt que les personnes que l'on devrait chercher à éliminer, et ces postes ne devraient pas être comblés par la suite.

La retraite

Bien que les programmes de retraite anticipée puissent être avantageux à la fois pour les retraités (en offrant des indemnités lucratives) et ceux qui peuvent ainsi conserver leur emploi, ils doivent être conçus avec soin pour éviter d'être perçus comme discriminatoires. Pour ce faire, aucune pression ne doit être exercée sur les employés pour qu'ils acceptent un départ anticipé. On a jugé, à cet égard, qu'une offre généreuse d'indemnité de départ ne suffirait pas pour faire rejeter une plainte de discrimination fondée sur l'âge si l'employé accepte l'offre contre son gré.

Dans certains types d'emploi, et notamment pour les pompiers et les policiers, l'employeur pourrait vouloir établir la retraite obligatoire à 60 ans, pour le motif que l'âge est dans ce cas une exigence professionnelle justifiée. La jurisprudence dans le passé avait reconnu la justification d'une telle politique, en raison du lien généralement établi entre le vieillissement d'une part et les maladies cardiovasculaires et la diminution de la capacité aérobique d'autre part, auquel s'ajoutait la difficulté pratique d'une évaluation individuelle. Depuis l'arrêt *Meiorin*, toutefois, il sera sans doute nécessaire d'établir que l'évaluation individuelle constituerait pour l'employeur une contrainte excessive.

Régimes de retraite, avantages sociaux et ancienneté

La politique note que les régimes de retraite et d'avantages sociaux sont régis par un cadre juridique complexe ainsi que par des facteurs actuariels, et donne des exemples de régimes qu'on a jugés non-discriminatoires :

- la réduction des prestations de retraite des personnes prenant une retraite anticipée, lorsque la valeur actuarielle actuelle des prestations réduites est au moins égale à la valeur actuelle des prestations différées des personnes qui attendent l'âge de l'admissibilité à la pleine pension;
- les régimes qui établissent un âge d'admissibilité aux prestations de retraite.

Par contre, on a jugé discriminatoires les régimes de congé de maladie qui prévoient des prestations en fonction de l'âge.

Adaptations destinées aux personnes âgées

En raison du lien qui existe entre l'âge et l'invalidité, l'obligation d'accommodement à l'égard d'un travailleur handicapé est particulièrement importante pour les travailleurs âgés. Toutefois, même si l'invalidité n'est pas en cause, il est important d'envisager diverses mesures qui facilitent la transition



entre vie active et retraite, telles que les suivantes :

- horaires et conditions de travail flexibles (par ex. horaire variable, télétravail);
- travail a temps partiel et partage de poste;
- embauche de travailleurs a la retraite pour des contrats a court terme ou comme consultants.

Notre point de vue

Le vieillissement de la population active et la réalité toujours présente de la réorganisation du travail signifient que les employeurs doivent faire bien attention de ne pas entretenir des pratiques qu'on pourrait taxer de discrimination. Il faut apporter un soin particulier a la formulation et a l'administration des régimes de retraite anticipée, puisque ceux-ci, de par leur nature, visent les travailleurs âgés.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec **Carole Piette** au (613) 940-2733.