

**RECEVABILITÉ DES PLAINTES – ÂGE DE LA RETRAITE**  
**LIGNES DIRECTRICES**

**Document adopté par la Commission  
Résolution COM-228-9.2.1 – 7 février 1985**

**Cet avis tient compte de la modification à la Charte des  
droits et libertés en vigueur depuis le 13 juin 1996.**

## Note

Ce document a été publié par la Commission des droits de la personne. Le 29 novembre 1995, cette commission a été fusionnée avec la Commission de protection des droits de la jeunesse. Le nom du nouvel organisme est **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**.

## **1. Mise a la retraite forcée**

I.e. congédiement, suspension, licenciement pour ce motif.

A. Si moins de 90 jours sont écoulés depuis la mise à la retraite :

il convient de recommander au plaignant de porter plainte devant le Commissaire général du travail (recours plus avantageux, avec présomption en faveur du plaignant).

Il s'agit toutefois du libre choix du plaignant. Dans tous les cas, faire remplir une demande d'enquête pour protéger les droits des plaignants suivant l'article 70.1 de la Charte.

B. Si 90 jours ou plus sont écoulés : recevoir la plainte.

## **2 Discrimination dans les conditions de travail**

I.e. le plaignant continue à travailler pour son employeur, mais estime être victime de discrimination parce qu'il a atteint l'âge normal de retraite.

Exemples :

- déplacement
- refus de promotion
- contrôles plus sévères
- diminution de traitement
- perte de la permanence.

Recevoir la plainte. L'exception qui suit peut cependant s'appliquer.

## **3. Exception : discrimination dans les avantages sociaux et assurances**

Le plaignant se plaint d'une perte de bénéfices ou cessation de participation à un régime d'avantages sociaux et d'assurances (v.g. régime d'assurance-maladie, invalidité, etc.) parce qu'il a atteint l'âge normal de retraite.

### **Note de mise à jour des lignes directrices**

L'article 20.1 de la Charte (en vigueur depuis le 13 juin 1996), spécifie que : *«Dans un contrat d'assurance ou de rente, un régime d'avantages sociaux, de retraite, de rentes ou d'assurance ou un régime universel de rentes ou d'assurance, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'âge [...] est réputée non discriminatoire lorsque son utilisation est légitime et que le motif qui la fonde constitue un facteur de détermination de risque basé sur des données actuarielles.»*