

L'AQDR OUTAOUAIS VOUS INFORME

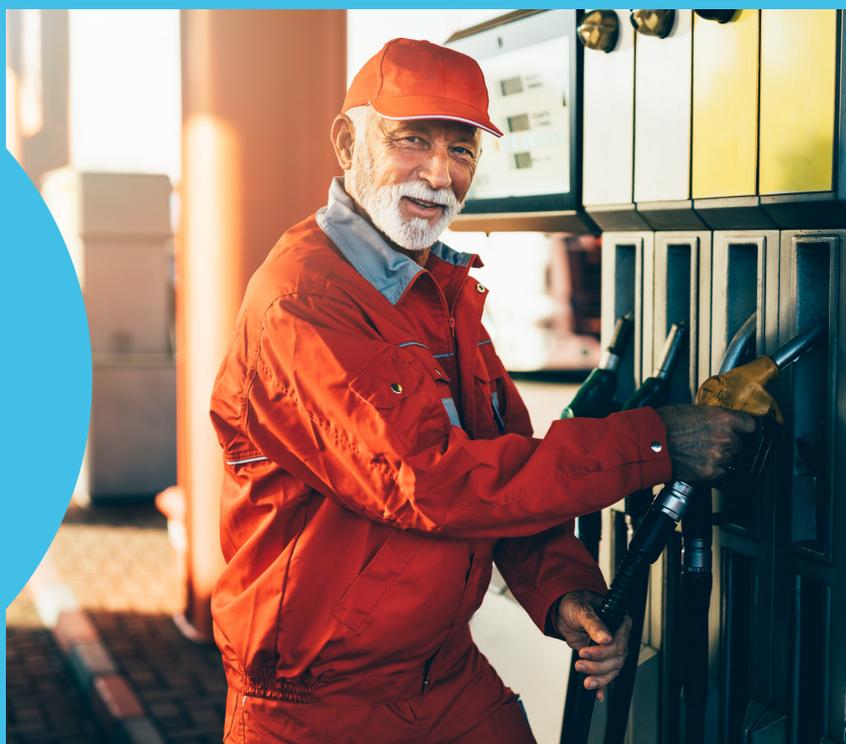
TRAVAILLEURS ÂGÉS : QUELS SONT VOS DROITS?

PB pro bono
SC students canada
réseau national
d'étudiant(e)s
pro bono
UNIVERSITY OF
OTTAWA
(COMMON LAW)
CHAPTER

« La section PBSC Faculté de droit, Section de droit civil de l'Université d'Ottawa ne peut fournir d'avis juridiques. Le présent document ne comporte qu'une discussion générale sur certaines questions juridiques et connexes, et ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter une ou un avocat si vous avez besoin d'un avis juridique. »

Qu'est-ce que l'âgisme?

L'âgisme peut être décrit comme une forme de discrimination fondée sur l'âge d'une personne, s'appuyant sur des stéréotypes et sur des attitudes hostiles et négatives. En milieu de travail, l'âgisme influence la manière dont les employeurs perçoivent les travailleurs âgés.



L'âgisme peut se manifester par l'employeur qui :

- Prépare la retraite ou incite à la sortie professionnelle de son employé;
- Empêche ou réduit l'accessibilité à des formations modernes, telles que les moyens technologiques;
- Utilise un langage infantilisant;
- Limite le temps de parole de l'employé durant les réunions;
- Exclut l'employé des projets.

La présente brochure vous informera de vos recours face à ces comportements, plus particulièrement en milieu de travail, en vertu de la Loi sur les normes du travail [1] (la « L.n.t. ») et la Charte des droits et libertés de la personne [2] (la « Charte »). La L.n.t. est d'ordre public, ce qui signifie que les clauses d'un contrat de travail ne peuvent prévoir des conditions de travail moins favorables que la Loi (Art. 93 L.n.t.).

[1] RLRQ c N-1.1

[2] RLRQ c C-12

Quels sont vos droits en milieu de travail?

DROIT DE DEMEURER AU TRAVAIL

Art. 84.1 L.n.t. : Il est interdit de congédier un salarié ayant atteint l'âge de la retraite ou dépassé l'âge normal de la retraite (65 ans) ou un certain nombre d'années de services. Prendre sa retraite demeure un choix personnel et volontaire à l'employé.

Art. 122.1 L.n.t. : Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles pour le motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service. Aucune disposition législative, aucun régime de retraite dont il fait partie, aucune convention, aucune sentence arbitrale ou décret qui le régit, et aucune pratique en usage chez son employeur peut faire exception.

DROIT À L'ÉGALITÉ

Art. 10 et 10.1 Charte : Toute personne a droit d'exercer ses droits en pleine égalité. Personne ne peut discriminer et harceler sur la base de l'âge.

Art. 13 Charte : Il est interdit de stipuler des clauses discriminatoires dans un contrat de travail ou dans une convention collective.

Art. 16 Charte : En milieu de travail,



il est interdit d'exercer la discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période probatoire, la formation professionnelle, la promotion, la mutation [3], le déplacement, la mise à pied, la suspension, le congédiement ou les conditions de travail d'une personne [4], également dans l'établissement de catégories [5] ou de classifications d'emploi [6].

Art. 17 Charte : Il est interdit d'exercer la discrimination dans le but d'empêcher l'admission et la jouissance d'avantages d'une personne, d'une association d'employeurs ou de salariés ou de tout ordre professionnel ou association de personnes exerçant une même occupation. Il en est de même pour la suspension ou l'expulsion.

[3] Changement de poste et/ou de lieu de travail

[4] Salaire, heures, tâches, lieu de travail, etc.

[5] Temps plein, temps partiel, etc.

[6] Saisonnier, temporaire, etc.

Si vous êtes victime d'une situation décrite à l'art. 122.1, comment porter plainte à la CNESST?

1. Vérifier le délai : Le délai pour porter plainte à la CNESST [7] est de 90 jours suivant la mesure prise contre le salarié (123.1 L.n.t). Selon l'art. 90 LITAT [8], le délai peut être prolongé lorsque le tribunal est d'avis que l'individu n'a pas été mesure de respecter le délai prescrit pour un motif raisonnable et si aucune autre partie n'en subit de préjudice grave.

2. Documents nécessaires pour le dépôt d'une plainte :

- Bulletin de paie
- Horaire de travail ou le détail de vos heures travaillées
- Relevé d'emploi ou relevé d'impôt (T4 ou Relevé 1)



3. Déposer votre plainte en ligne : www.services.cnt.gouv.qc.ca/smartlets/depotdeplainteenligne.jsp

Ensuite, la CNESST vérifie si la plainte est recevable. Si la CNESST conclut que la plainte est irrecevable, le travailleur peut, dans un délai de 30 jours, contester en remplissant ce formulaire :

www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/5072web.pdf

D'autre part, si la plainte est recevable, la CNESST avise le travailleur et essaye de régler par la communication avec l'employeur en lui expliquant les normes applicables. Si les parties ne s'entendent toujours pas, elle propose un service de médiation, sans frais, pour tenter de régler le conflit hors cour. Si les parties refusent de procéder par cette méthode, ou en l'absence d'accord, la CNESST remet la plainte à un avocat qui peut représenter le travailleur gratuitement. Le travailleur peut choisir de se faire représenter autrement, mais à ses frais. [9]

[7] Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

[8] RLRQ c T-15.1

[9] <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-pratique-interdite>

Comment porter plainte à la Commission des droits de la personne?

1. Qui peut porter plainte?

- Une personne ou groupe de personnes qui a été victime de discrimination ou de harcèlement;
- Un organisme, au nom d'une ou de plusieurs victimes;
- Un témoin, lorsque la victime est une personne âgée ou handicapée (membre de la famille, ami, voisin, bénévole ou autre).

2. Délai pour porter plainte :

- Au plus tard 3 ans après les faits;
- Au plus tard 6 mois après les faits lorsque la situation implique un service de police ou une municipalité.

Il est toutefois recommandé de **porter plainte dès que possible.**

3. Informations à apporter :

- Les éléments problématiques (les faits, les gestes, les paroles, etc.);
- La ou les dates importantes;
- Les noms et coordonnées des témoins;
- Toutes autres démarches, s'il y a lieu (ex. plainte déposée auprès de la CNESST).

4. Déposer votre plainte :

- En ligne (sans frais) à www.cdpdj.qc.ca/fr/porter-plainte/je-veux



- Envoyez le formulaire par courriel à l'adresse **plainte@cdpdj.qc.ca**
- Pour plus de renseignements, téléphonez au **1 800 361-6477**

Si la Commission n'a pas compétence pour intervenir dans votre plainte, elle vous transférera vers un autre organisme pertinent à votre situation.

Pour plus d'informations : Centre de justice de proximité de l'Outaouais (CJPO)

Téléphone : 819 600-4600

Sans frais : 1 844 606-4600

La mission du CJPO est de favoriser l'accès à la justice. Le CJPO offrent de l'information juridique gratuitement pour vous aider à prendre des décisions et vous orienter auprès du système juridique ou autres ressources externes qui pourrait être bénéfique dans vos démarches.

Pour rejoindre l'AQDR Outaouais :

Téléphone : 819 771-8391, poste 320

180, boulevard Mont-Bleu, bureau 203,

Gatineau QC J8Z 3J5

www.aqdroutaouais.org

