

Mise à la retraite — Age fixé unilatéralement par l'employeur

Volume 18, numéro 1, janvier 1963

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021460ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021460ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

(1963). *Mise à la retraite* — Age fixé unilatéralement par l'employeur. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 18(1), 104–106.

<https://doi.org/10.7202/1021460ar>

Résumé de l'article

La majorité du tribunal d'arbitrage (le représentant syndical étant dissident) est d'avis qu'en droit un employeur est autorisé à exiger la retraite des employés à un âge qu'il peut fixer unilatéralement.

Pirelli Cable Conduits Ltd., St-Jean, et United Steelworkers of America, Local 3953; M. le juge René Lippe, président, Me Raymond Caron, c.r., représentant patronal et Me Jacques Chalout, représentant syndical (dissident); Bulletin mensuel d'information, Ministère du Travail de Québec, octobre-novembre 1962, BS-48-1962, R-14.

Nous croyons donc qu'une suspension de six semaines aurait été amplement suffisante dans un tel cas, et ordonnons à la Compagnie de réinstaller le plaignant Y dans son emploi et ses droits acquis, et de lui verser à titre d'indemnité le salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas été congédié, sauf :

- a) six semaines de salaires au taux et aux conditions prévalant lors de son congédiement;
- b) toutes sommes gagnées, ou reçues par ce dernier à cause de son congédiement, y compris le pourcentage de salaire reçu en guise d'indemnité de séparation pour vacances accumulées, tel que prévu à l'article 14, paragraphe 6, de la convention collective en vigueur entre les parties.

MISE À LA RETRAITE — Âge fixé unilatéralement par l'employeur

La majorité du tribunal d'arbitrage (le représentant syndical étant dissident) est d'avis qu'en droit un employeur est autorisé à exiger la retraite des employés à un âge qu'il peut fixer unilatéralement.¹

The grievance arises from the retirement of the grievor on September 30, 1961, a few months after he attained age 65. The Union contends that the Company is not entitled unilaterally to fix a compulsory retirement age for its employees and that such retirement is in effect a dismissal contrary to the collective agreement.

The Company contends that the retirement of employees is a management function.

Article 3.01 of the collective agreement recognizes that the right :

« ...to release employees because of lack of work or for other legitimate reasons... is vested exclusively in the Company, subject to the express provisions of the agreement. »

There is nothing in the collective agreement which specifically deals with the question of compulsory retirement of employees.

The Courts have confirmed the principle that the right to retire employees and the determining of the retirement age is exclusively a management function. See :

(1) Pirelli Cable Conduits Ltd., St-Jean, et United Steelworkers of America, Local 3953; M. le juge René Lippé, président, Me Raymond Caron, c.r., représentant patronal et Me Jacques Chaloult, représentant syndical (dissident); Bulletin mensuel d'information, Ministère du Travail de Québec, octobre-novembre 1962, BS-48-1962, R-14.

Judgment of the Supreme Court of Canada in the case of Canadian Car & Foundry Co. Ltd. vs. Dinham (1960) 21 D.L.R., page 273;

Judgment of the Ontario Court of Appeal in the case of Sandwich, Windsor and Amhurstburg Railway Co. (1961) 21 D.L.R., page 704.

The principle recognized by the Courts has been followed by many arbitration boards in several provinces. In the case of Canadian Forest Products Ltd. reported in 12 L.A.C. 25, Justice J.O. Wilson says the following on this subject :

« I am aware that this right has been maintained in several decisions by Canadian Boards of Arbitration but I do not recognize these decisions as creating a separate jurisprudence, a body of authority that I am bound to follow.

This is not to say that I have disregarded the reasoning in the awards cited to me. If I had found therein any reasoning I saw fit to adopt, not as an authority, but as stating my own thought, I would use it. But when the proposition involved has been clearly and authoritatively resolved by judicial rulings which I should follow, then I can see no reason for referring to the awards of arbitrators. There is no doubt of the authority of the Ontario Court of Appeal.

There is likewise, of course, no doubt of the preeminent authority of the Supreme Court of Canada. »

As long ago as September 1954, Judge Irénée Lagarde held, in an arbitration case involving Dominion Hair Felt Co. Ltd., where an employee was retired at age 70, as follows :

« Inutile de mentionner qu'aucune loi ne défend à l'employeur de mettre son employé à la retraite à l'âge de 70 ans. Mais la convention elle-même régit-elle ce cas ? Elle nous apprend que, lors de tout renvoi pour cause, l'Union peut faire intervenir la « procédure de griefs » et demander, s'il y a lieu, l'arbitrage. « Le renvoi pour cause » a été interprété maintes fois par nos tribunaux supérieurs C'est le congédiement pour insubordination, indiscipline, absentéisme, non-rendement. Jamais on n'a prétendu « qu'un renvoi pour cause » pouvait être celui à cause de l'âge avancé. Sur ce point, nous sommes donc obligés de donner raison à la compagnie. Peut-on accepter le raisonnement de Me Desaulniers et dire que le droit à la séniorité comprend nécessairement le droit de travailler à quelqu'âge que ce soit ? Ce serait, à notre sens limiter indûment la gestion d'une entreprise et donner à cette clause une extension qu'elle ne peut avoir et qu'elle n'a pas de fait. Le patron conserve tous ces droits de direction tant qu'ils ne sont pas limités volontairement ou par une loi. Or, dans ce cas-ci, il n'y a aucune disposition, dans la convention de travail, qui limite son droit de mettre à la retraite un employé âgé de 70 ans ou plus.

A majority of this Board is of opinion that it is settled law that a Company is entitled unilaterally to require the compulsory retirement of employees at an age which the Company is entitled to fix. This does not mean that a Company may vary the retirement age from time to time to discriminate against particular employees. Although not entitled to discriminate a Company may change the retirement age. The necessary factor in all cases is that the decision taken apply to all the employees in any given group.

In the case before us the proof is that the Company for some years has had a policy of retiring male employees at age 65 and that this policy was well-known to its employees at St. Johns including the grievor who admitted that he had been so advised in 1959 and in 1960.

The Company does not have a pension plan but in September 1961 the Company advised its employees, over the signature of Mr. O. Sarcoli, General Manager, that henceforth retirement would be effective on the 1st day of the month following the attainment of the retirement age and that employees with longer service would receive, upon retirement, a lump sum payment calculated as stated in the notice. Mr. Daigneault having been in the employ of the Company for more than ten years was offered the maximum lump sum payment when he was retired on September 30th. He had been advised, on September 1st, that he would be retired September 30th.

There are no facts in this case which would justify this Board in upholding the grievance. Accordingly the grievance is dismissed, the Union nominee dissenting.

ANCIENNETÉ — Signification de l'expression « années de service » dans une convention collective de travail

*Lorsque, dans une convention collective, rien n'établit les conditions selon lesquelles l'ancienneté doit être comptée, ou ne peut raisonnablement soutenir que l'expression « années de service » réfère uniquement à celles écoulées depuis la mise en vigueur de la convention. Dans un tel cas, la convention elle-même ferait perdre à un ou plusieurs employés des droits acquis. On doit donc tenir compte de l'ancienneté accumulée avant l'entrée en vigueur de la convention.*¹

NATURE DU GRIEF

M. Guy Plourde et M. Robert Lapointe, tous deux chauffeurs de camion pour le compte de Alma Construction Limitée, réclament respectivement un droit d'ancienneté sur Camillien Bolduc, également chauffeur de camion.

LES FAITS

Une Convention Collective de Travail est devenue en vigueur le 1 mai 1960 pour valoir jusqu'au 1 mai 1962.

(1) Alma Construction Limitée, Alma, et le Syndicat national des commis et comptables d'Alma Inc.; Me Roland Angers, président, Me Roger Gauthier, représentant patronal et M. Philippe Boily, représentant syndical; Bulletin mensuel d'information, Ministère du Travail de Québec, octobre-novembre 1962, BS-48-1962, R-17.