

In all the provincial legislation dealt with there are provisions relating to employee benefit or pension plans which recognize that the age of the employee may be an important aspect of the operation of the plans. The following example is taken from the Ontario statute for purposes of illustration:

S.4(9): [The age discrimination rule] does not apply to any bona fide superannuation or pension fund or plan or any bona fide insurance plan that provides life, income disability, sickness, medical or hospital payments or benefits of a monetary kind to which an employee, his survivors or dependants are or may be entitled that differentiates or makes a distinction, exclusion, or preference between employees or any class or classes of employees because of age, sex, or marital status.<sup>11</sup>

There has been a difference of opinion over the meaning of the exemption in a number of the provinces.

In Alberta, the exemption has been interpreted to mean that if a pension plan exists and if one of its terms requires retirement at a certain age, then such a mandatory retirement provision takes precedence over the age discrimination ban.<sup>12</sup>

This view has been rejected in Manitoba<sup>13</sup> and supported in New Brunswick.<sup>14</sup> It has also been rejected in Ontario<sup>15</sup>, although in that province, the exemption granted to retirement plans is in respect of terms and conditions of employment only, not of continuation of employment. Therefore, the Ontario view of the retirement plan exemption must be regarded as limited.

In Newfoundland, termination of employment because of the operation of a pension plan is specifically permitted.

In Alberta, a Board of Inquiry appointed under the Human Rights Act dismissed, in part, an employee's complaint of age discrimination because the Board found there was a *bona fide* retirement plan in effect which required the employee to retire at age 60 while providing her with a modest pension. The complainant was eventually successful because the retirement plan discriminated against women.<sup>16</sup>

In contrast to the Alberta decision was a Manitoba decision in the *Flyer Industries* case. The adjudicator rejected the argument that the former exemption relating to retirement plans set out in the Manitoba legislation permitted employers to establish a policy of mandatory retirement at a given age, tied to a pension plan. He declared that the Human Rights Act in Manitoba guarantees to every person the right of equality of opportunity based upon *bona fide* qualifications in respect of employment. He went on the note that this right would be rendered totally ineffective if an employer could refuse to employ an individual simply because of his or her age and that this would nullify the guarantee of equal rights of employment opportunity regardless of age.<sup>17</sup>

In Ontario, the *Hadley* case provided an opportunity for a board of inquiry to examine the retirement plans in effect for firemen in Mississauga. The board concluded, "The evidence all indicated that the pension plans themselves did not impose a rigid mandatory retirement date. Even if they had, it is most doubtful that a pension plan which forces compulsory retire-

résolu en ce qui concerne cette catégorie précise de qualifications professionnelles.

Toutes les lois provinciales examinées comportent des dispositions concernant les régimes de rentes ou de retraite où l'âge de l'employé peut jouer un rôle important quant à leur application. Voici à titre d'exemple un extrait de la loi ontarienne:

Article 4(9): La règle de la discrimination fondée sur l'âge ne s'applique pas à un régime de pensions ou de rentes ni à un régime de prestations d'assurances (*vie, salaire, invalidité, maladie, soins médicaux ou hospitaliers*) auquel un employé, ses survivants ou personnes à charge ont ou peuvent avoir droit, qui établit une distinction, prévoit l'exclusion ou comporte une préférence à l'égard d'employés ou de catégories d'employés en raison de l'âge, du sexe ou de l'état matrimonial.<sup>11</sup>

L'exception a été interprétée différemment dans certaines provinces.

En Alberta, il a été décidé que, si un régime de pensions prévoit notamment la retraite à un âge donné, l'obligation prévaut sur toute interdiction de discrimination fondée sur l'âge.<sup>12</sup>

Cette interprétation a été rejetée au Manitoba<sup>13</sup> et confirmée au Nouveau-Brunswick.<sup>14</sup> L'Ontario l'a également rejetée<sup>15</sup> bien que l'exception applicable au régime de retraite ne concerne que les modalités de l'emploi et non sa continuation. L'interprétation donnée par l'Ontario de cette exception a donc une portée limitée.

A Terre-Neuve, la cessation d'emploi pour permettre l'entrée en vigueur d'un régime de retraite est autorisée.

En Alberta, une commission d'enquête nommée en application de la Loi sur les droits de la personne a rejeté partiellement la requête d'une employée qui se disait victime de discrimination en raison de son âge, parce qu'elle a constaté que le régime de retraite de l'intéressée prévoyait la retraite à 60 ans contre une modeste pension. La plaignante devait par la suite obtenir gain de cause, le régime de retraite ayant été jugé discriminatoire à l'endroit des femmes.<sup>16</sup>

Au Manitoba, la décision rendue dans l'affaire *Flyer Industries* va à l'encontre de la décision albertaine. L'arbitre a rejeté l'argument selon lequel l'exception précédemment appliquée aux régimes de retraite conformément à la loi de la personne autorisait les employeurs à instituer une politique de retraite obligatoire à un âge fixé d'après le régime en cause. Il a déclaré que la Loi des droits de la personne du Manitoba assure à chacun le droit à l'égalité des chances basée sur des qualifications professionnelles véritables. L'arbitre a souligné par ailleurs que ce droit deviendrait totalement inopérant si l'employeur pouvait refuser d'employer quelqu'un simplement pour une raison d'âge et qu'on annulerait ainsi la garantie d'égalité des possibilités d'emploi indépendamment de l'âge.<sup>17</sup>

En Ontario, dans le cadre de l'affaire *Hadley*, une commission d'enquête a pu examiner les régimes de retraite des pompiers de Mississauga. Elle a conclu que «la preuve indique que les régimes de pensions n'imposent pas de date fixe pour la retraite. Même s'il en était ainsi, il est douteux qu'un régime assorti de cette condition puisse prévaloir sur l'interdiction contenue dans le Code des droits de la personne de l'Ontario.»