

sion has recommended that the existing coverage be extended past the age of 65 with no upper limit.

The legal language of the statutes is technical and similar in many respects so that the text of the relevant parts of the statutes has been relegated to Appendix C.

Three important aspects of the provincial human rights legislation in relation to age discrimination are: (1) the definition of age, and therefore, the limits on the range of ages protected; (2) the exemption for *bona fide* occupational qualifications; and (3) exemptions for employee benefit or pension plans.

Under the first heading, only Manitoba and New Brunswick have no upper limit on the age at which a person is protected from discrimination. British Columbia definitely protects persons between the ages of 45 and 65 and may protect those of younger or older ages. The lack of certainty is the result of the wording of the British Columbia statute. Rather than specifying certain grounds on which discrimination is prohibited, the Human Rights Code prohibits all discrimination unless there is reasonable cause and then sets out those grounds which must not be considered reasonable cause. Specifically enumerated is discrimination based on ages between 45 and 65. This leaves open the possibility that refusal to employ, to continue to employ or to promote on the grounds of age outside of that age bracket might be considered discrimination without reasonable cause, and therefore, unlawful.

With the exception of Nova Scotia, all of the provinces provide an exemption where age is a *bona fide* occupational qualification. Because of the way in which the legislation is worded, the British Columbia Human Rights Code does not contain an explicit exemption for *bona fide* occupational qualifications. It would appear that, given the section of the code which states that age between 45 and 65 shall not constitute reasonable cause, any discrimination on the basis of this age bracket would be unacceptable, while age could be *bona fide* occupational qualification when the employee or prospective employee in question is 65 or over.⁹

Several Ontario cases have examined the question of age discrimination and occupational qualifications. The issue arose in 1976 in several different places in connection with the enforced retirement of firemen at age 60. Boards of inquiry were set up under the Ontario Human Rights Code to determine whether the civic officials involved had illegally discriminated against the firemen because of their age. The different boards of inquiry reached different conclusions.

However, the issue was referred to the courts and in the fall of 1979 a decision was handed down upholding the right of the authorities (*in the Borough of Etobicoke, Ontario*) to dismiss firemen at 60. One of the judges pointed out that 85 percent of the collective agreements covering firemen in Ontario provide for compulsory retirement at 60.¹⁰ In view of this judgment it may be safe to assume that the problem has been effectively resolved in this particular class of occupational qualifications.

pratiquer une discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi ne s'étende pas au-delà de l'âge normal de la retraite. Par ailleurs, la Commission des droits de la personne de l'Ontario a recommandé que la protection actuellement accordée par la loi ne soit pas limitée à 65 ans.

Les lois étant rédigées en termes techniques, similaires à bien des égards, les extraits pertinents ont été regroupés à l'Appendice C.

Voici trois aspects importants de la législation provinciale des droits de la personne concernant la discrimination fondée sur l'âge: (1) définition de l'âge et, par conséquent, de la fourchette dans laquelle la loi est opérante; (2) exemption dans le cas de qualifications professionnelles véritables et (3) exemption à l'égard des régimes de rentes ou de retraite des employés.

Pour ce qui est du premier aspect, seules les lois du Manitoba et du Nouveau-Brunswick n'imposent aucune limite à l'âge jusqu'auquel une personne est protégée contre la discrimination. En Colombie-Britannique, la loi protège spécifiquement les personnes âgées de 45 à 65 ans et peut également s'appliquer aux personnes plus jeunes ou plus âgées. Néanmoins, le libellé en est ambigu: au lieu de préciser les motifs illégaux de discrimination, le Code des droits de la personne interdit toute discrimination non fondée sur un motif raisonnable et énumère ensuite les motifs qui ne peuvent être considérés comme tel. Au nombre de ceux-ci figure la discrimination fondée sur l'âge de 45 à 65 ans. Il s'ensuit que le refus d'embaucher, de continuer à employer ou d'accorder une promotion en raison d'un âge qui ne se situe pas dans la fourchette d'âge prescrite peut être considéré comme une discrimination sans motif raisonnable et, partant, illégale.

A l'exception de la Nouvelle-Écosse, toutes les provinces prévoient une exception lorsque l'âge constitue une qualification professionnelle véritable. Pourtant, à cause de son libellé, le Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique n'est pas explicite à cet égard. Il semble que, compte tenu de l'article du Code qui stipule que l'âge de 45 à 65 ans ne peut constituer un motif raisonnable de discrimination, toute discrimination s'exerçant contre un individu rentrant dans cette limite d'âge est donc inacceptable, tandis qu'au-dessus de 65 ans, l'âge pourrait constituer une qualification professionnelle véritable pour un employé déjà en place ou non.⁹

En Ontario, il y a eu plusieurs procès où sont intervenues la discrimination fondée sur l'âge et les qualifications professionnelles. Le problème s'est posé en 1976 dans diverses localités à la suite de la mise à la retraite forcée de pompiers de 60 ans. Des commissions d'enquête ont été créées conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario afin de déterminer si les fonctionnaires municipaux en cause avaient fait preuve de discrimination illégale à l'endroit des pompiers.

Les diverses commissions d'enquête étant arrivées à des conclusions différentes, la question a été portée devant un tribunal qui, dans une décision rendue à l'automne de 1979, a maintenu le droit des autorités (*d'Etobicoke, Ontario*) de congédier les pompiers à 60 ans. L'un des juges a fait remarquer que 85 p. 100 des conventions collectives des pompiers de l'Ontario imposent la retraite à 60 ans.¹⁰ A la lumière d'un tel jugement, il est permis de supposer que le problème a été