

many employee benefit plans and has been adopted as the age of retirement by so many public and private bodies that an increase of five years at one time would have a very disruptive effect.

It is suggested as an alternative that the age of mandatory retirement be increased by one year at the beginning of each calendar year. This could be continued for a period sufficiently long to make mandatory retirement meaningless. This gradual approach is intended primarily to permit the actuaries to accumulate data on various aspects of the behaviour of employees over 65. This becomes of some importance in connection with pension benefits, group insurance and disability benefits.

In order to implement this plan the federal government and the industries under jurisdiction should begin the process of eliminating mandatory retirement ages. At the same time, formal or informal approaches should be made to the provincial authorities to modify the rules governing their own civil service employees. So far as the rest of the private sector is concerned, the change would have to depend partly on moral suasion and partly on various provincial human rights codes. This would entail an overhaul of the age discrimination features of existing legislation in order to provide the legal basis for remedial action.

There are some basic policy questions that arise out of the interaction of retirement policies and employee benefit plans. First of all, in some of the human rights statutes that have been passed in Canada there are provisions against discrimination based on age, except in Saskatchewan and Quebec, although the rules are by no means uniform. Linked to these provisions are exemptions based on the retirement age specified in the pension plans, normally 65. What the statute provides with one hand it takes away with the other if, in fact, there is an operative pension plan. An example from the British Columbia statute will make this clear. The section in question is:

3. No provision of this section relating to age shall prohibit the operation of any term of a bona fide retirement, superannuation, or pension plan, or the terms or conditions of any bona fide group or employee insurance plan, or of any bona fide scheme based upon seniority.<sup>28</sup>

What this appears to mean is that the provisions of the pension scheme override the attempts to protect the rights of individual employees in dealing with the issue of mandatory retirement. The provincial legislation is in most cases restricted in its application since the protection afforded does not usually extend beyond the age of 65. The federal legislation offers little improvement in view of the exemption specified for retirement at the "normal age."

In order to avoid any misunderstanding or confusion, it is necessary to include a specific provision in the sections of the various human rights codes concerned with age discrimination, whether they exist now or are added in the future, stating that no rules respecting employee benefit plans shall have the effect of nullifying prohibitions against discrimination based on age.

nombre de régimes de pensions et d'organismes publics et privés, qu'opérer brusquement un décalage de cinq ans entraînerait trop de bouleversements. Il serait bien préférable de retarder l'âge de la retraite obligatoire d'un an au début de chaque année civile.

On procéderait ainsi jusqu'à ce que la retraite obligatoire perde sa raison d'être. En agissant progressivement, on permettrait aux actuaires d'accumuler des données sur les divers aspects du comportement des employés après 65 ans, ce qui n'est pas sans importance dans le cas des rentes de retraite, de l'assurance collective et des prestations d'invalidité.

Afin de réaliser un tel projet, le gouvernement fédéral et les entreprises relevant de lui, pourraient les premiers engager ce processus. En même temps, il y aurait lieu de contacter, à titre officiel ou officieux, les autorités provinciales afin qu'elles modifient les règlements applicables à leurs propres fonctionnaires. En ce qui concerne le secteur privé, le changement se ferait en partie par la persuasion et en partie par l'application des divers codes provinciaux des droits de la personne. Cela nécessiterait une refonte des dispositions de la législation actuelle en matière de discrimination basée sur l'âge afin de prévoir un fondement juridique sur lequel étayer d'éventuelles mesures correctives.

L'influence réciproque de la politique de la retraite et des régimes de pension des employés pose des questions de principes fondamentales. En effet, dans certaines lois sur les droits de la personne adoptées au Canada, on trouve des dispositions interdisant la discrimination fondée sur l'âge, sauf dans celles de la Saskatchewan et du Québec, les règles d'application n'en étant toutefois pas uniformes. Elles prévoient des exceptions pour tenir compte de la limite d'âge fixée par les régimes de retraite, habituellement à 65 ans. Or, la loi reprend d'un côté ce qu'elle accorde de l'autre dans l'application des régimes de retraite. La loi de la Colombie-Britannique le montre clairement. Voici ce que dit le passage en cause:

3. Aucune disposition du présent article concernant l'âge ne doit empêcher l'application des modalités d'un régime de retraite ou de pension, d'un régime d'assurance collective ou individuelle ou d'un régime fondé sur l'ancienneté.<sup>28</sup>

Il semble que les dispositions des régimes de retraite font échec aux tentatives visant à protéger les droits des employés en matière de retraite obligatoire. Dans la plupart des cas, la protection assurée par la législation provinciale n'a qu'une portée limitée puisqu'elle ne s'étend pas habituellement au delà de 65 ans. La loi fédérale comporte peu d'améliorations étant donné l'exception qu'elle prévoit en ce qui concerne l'âge normal de la retraite.

Afin d'éviter tout malentendu, il faudrait ajouter aux articles des divers codes des droits de la personne concernant la discrimination fondée sur l'âge,—que ces articles existent déjà ou qu'ils soient ajoutés par la suite—une disposition stipulant qu'aucune règle applicable aux régimes de retraite des employés ne peut annuler les interdictions qu'ils prévoient.