

(6) Similarly, there is an exemption applicable to employee benefit plans or seniority systems embodied in collective bargaining agreements. If the contract was in effect on September 1, 1977, mandatory retirement between the ages of 65 and 70 may be permitted until January 1, 1980 or the expiry of the contract.

Although it was evidently not written into the law, the view of a number of authorities, including the Department of Labor, was that the employers would not be compelled to provide the same pension, retirement or insurance benefits for employees who work beyond the normal retirement age as they afforded to younger workers. This is a very significant aspect of the U.S. legislation and one that deserves careful consideration.

The 1978 amendment to the Age Discrimination in Employment Act of 1967 was a major forward step in protecting older workers against being deprived of jobs solely on grounds of age, no matter whether the workers chose to continue to work on economic grounds or because they felt completely capable of continuing with their jobs and wanted to do so.²⁵

It is not simple, however, to forecast the impact of the legislative changes. Claude Pepper observed:

While we cannot know with certainty the impact of the pending legislation on pension plans, health insurance, and social security, available evidence suggests that increased costs do not necessarily follow a ban on age-based retirement. A person who works longer collects both a pension and social security for a shorter period of time and thereby reduces the drain on the pension plan of the already overburdened social security system. Banning age-based retirement may actually conserve Medicare funds. The Los Angeles City Area Agency on Aging contends that between 34 and 87 per cent of Medicare outlays are the byproduct of forced retirement. Even companies which defend mandatory retirements concede that the economic impact of pending legislation would be negligible.²⁶

One estimate, attributed to the U.S. Department of Labor, suggests that somewhere between 175,000 and 200,000 persons will continue to work after the traditional retirement age has been reached. An independent writer on the subject said:

The number of people who will actually postpone retirement during the next few years because of the new law appears to be comparatively small; but the available figures involve so many complex—and arguable—assumptions that no one can really foretell what the impact will be.²⁷

Obviously, both Canada and the United States are in a statistical no man's land in attempting to prepare precise estimates of the impact of changes in the rules of retirement. It will be a long time before usable data become available.

(6) La loi fait aussi une exception pour les régimes de retraite ou d'ancienneté qui font partie d'une convention collective. Si cette convention était en vigueur le 1^{er} septembre 1977, il est permis d'appliquer la règle de la retraite obligatoire aux personnes âgées de 65 à 70 ans jusqu'au 1^{er} janvier 1980 ou à la date d'échéance de la convention.

Bien que la loi n'en ait pas soufflé mot, il allait de soi pour plusieurs administrations, notamment pour le ministère du Travail, que les employeurs ne seraient pas obligés de verser les mêmes pensions et prestations de retraite ou d'assurance aux employés qui retardent leur retraite qu'aux travailleurs plus jeunes. C'est là un des aspects les plus importants de la loi américaine et qui mérite d'être soigneusement examiné.

Les modifications apportées en 1978 à l'*Age Discrimination in Employment Act* de 1967 assurent aux travailleurs âgés une bien meilleure protection contre la perte de leur emploi uniquement pour raison d'âge, que ces employés aient choisi de continuer à travailler pour des raisons pécuniaires ou qu'ils se soient sentis tout à fait capables de remplir leurs obligations professionnelles et désireux de continuer à les assurer.²⁵

Il n'est cependant pas facile de prévoir quelles répercussions auront ces modifications. M. Claude Pepper faisait remarquer:

Nous ne pouvons connaître avec certitude l'impact de cette législation sur les régimes de pension, sur l'assurance-santé et sur la sécurité sociale, mais les éléments dont on dispose donnent à penser que la suppression de la retraite fondée sur l'âge n'entraîne pas nécessairement une augmentation des coûts. Une personne qui travaille plus longtemps touche ses prestations de retraite et de sécurité sociale pendant une période moins longue, ce qui soulage d'autant le régime de retraite à l'intérieur d'un système déjà surchargé de sécurité sociale. En fait, cette mesure pourrait réellement stabiliser la caisse de l'assurance-maladie. La *Los Angeles City Area Agency on Aging* prétend que 34 à 87% des dépenses de cette caisse sont attribuables à la retraite obligatoire. Même les entreprises qui en défendent le principe concèdent que la loi n'aura qu'un impact économique négligeable.²⁶

Selon une estimation du ministère américain du Travail, quelque 175,000 à 200,000 personnes continueront à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite. Un écrivain indépendant a déclaré à ce sujet:

Il semble, en définitive, que seul un petit nombre de personnes profiteront des nouvelles dispositions de la loi pour retarder leur retraite au cours des prochaines années; mais les chiffres existants sont basés sur un si grand nombre de suppositions compliquées—et discutables—que personne ne peut vraiment prédire quelles seront les répercussions de cette mesure.²⁷

Il saute aux yeux que le Canada et les États-Unis n'ont rien sur quoi se baser pour établir des prévisions précises sur les répercussions des nouveaux règlements en matière de retraite. Il faudra donc attendre longtemps avant de pouvoir disposer de données utilisables.