

[Text]

Meanwhile, to aid your considerations, I am attaching transcripts of the discussion at the C.I.A. annual meeting and of a discussion of the problem in a recent issue of *Benefits Canada*.

Thank you for agreeing to raise this matter. Either Laurence Coward, a Director at Mercers, or myself would be prepared to come before the Committee if further explanation is desired.

Yours sincerely,

W. Paul McCrossan, F.S.A., F.C.I.A.
Consultant

The Joint Chairman (Senator Godfrey): Mr. Eglington.

Mr. Eglington: This was a matter raised by Mr. Paul McCrossan, former member of the House of Commons, in correspondence with the chairman, it concerns a nice point on the Canadian Human Rights Benefit Regulations which otherwise would not have been noted. I think, apart from anything else, this illustrates the difficulty which very often arises in scrutinizing highly technical regulations; that is, it is only those who are very expert or skilled in the particular field being affected who very often see some of the pitfalls and traps in the regulations.

Section 11.(1) of the Canadian Human Rights Act states that it is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment where performing work of equal value. Section 11.(6) goes on to define wages as meaning any form of remuneration payable for work and as including employer contributions to pension funds. So, the contributions an employer makes to pension funds must not discriminate as between male and female where performing work of equal value.

Now, the act also provides in Section 18 that the Governor in Council may, by regulation, proscribe the provisions of any pension or insurance fund or plan that do not constitute the basis for complaint under the act, a complaint of acting in a discriminatory fashion. So that something could be discriminatory in terms of Section 11, but by regulation, the Governor in Council could say that that particular piece of discrimination is not or cannot be the subject of a complaint.

Now the argument put in the documents before you is that actuarially-based pension purchase benefit plans are not, as a matter of law, discriminatory. That is to say, the contributions made by the employer conform with Section 11 and it is simply a matter of the actuarial fact that females live longer than males; that, on retirement, the sum of money in the pension plan will buy a smaller monthly pension for a female than for a male. Now if, for instance, it was alleged that this was a discriminatory practice—that is to say, making the same

[Translation]

Afin de vous faciliter la tâche, veuillez trouver ci-joint la transcription des discussions tenues lors de la réunion annuelle de l'I.C.A. ainsi qu'un article sur le problème paru dans une livraison récente de *Benefits Canada*.

Je vous remercie d'avoir accepté de soulever la question et M. Laurence Coward, directeur à la société Mercers ou moi-même sommes prêts à témoigner devant le Comité si ce dernier exige de plus amples explications.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

M. Paul McCrossan, F.S.A., F.C.I.A.
Expert-conseil

Le coprésident (sénateur Godfrey): Monsieur Eglington, vous avez la parole.

M. Eglington: C'est une question qui a été soulevée par M. Paul McCrossan, ancien député de la Chambre des communes, dans une correspondance entretenue avec le président. Il s'agit de discuter d'un point intéressant du règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations point qui, sinon, n'aurait pas été remarqué. Je crois qu'en dehors de toutes les questions soulevées ici, ceci illustre bien combien il est parfois difficile d'examiner de près des règlements très techniques. Il n'y a souvent que les experts en la matière qui puissent déceler les embûches et les pièges qui se trouvent dans les règlements.

L'article 11.(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne indique que: «Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes». L'article 11.(6) est défini comme: «Salaire» . . . Toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment les contributions de l'employeur aux caisses et aux régimes de pensions. Par conséquent, les contributions que fait un employeur aux caisses et régimes de pensions ne doivent pas être versées selon un régime discriminatoire pour des hommes et des femmes qui effectuent des fonctions équivalentes.

Mais la loi prévoit aussi à l'article 18 que le gouverneur en conseil peut, par règlement, déterminer quelles dispositions des caisses ou régimes de pensions, des régimes d'assurance et des fonds d'assurance ne peuvent servir de fondement à une plainte déposée en vertu de la partie 3, portant qu'un employeur commis des actes discriminatoires. Par conséquent, il pourrait y avoir acte discriminatoire en vertu de l'article 11, mais, par règlement, le gouverneur en conseil pourrait dire que cet acte discriminatoire n'est pas et ne peut pas servir de fondement à une plainte.

Dans le document que vous avez devant vous, on prétend que les achats de prestations venant de pensions achetées sur une base actuarielle, au point de vue juridique, ne sont pas des actes discriminatoires. C'est-à-dire que les contributions faites par l'employeur en conformité de l'article 11 sont établies selon des données actuarielles en vertu desquelles les femmes vivent plus longtemps que les hommes; par conséquent, à la retraite, la somme d'argent accumulée dans le régime de pension fournira des prestations mensuelles moins élevées pour