

ment would override the prohibition set out in the Ontario Human Rights Code.”

In the *Flyer Industries* case, the complainant was over 65 years of age, and was successful in his complaint that he had been retired solely because of his age, contrary to the Manitoba Human Rights Act. Manitoba is, as noted earlier, one of two provinces in which the legislation prohibiting age discrimination does not have an upper limit to the definition of age. In the other province, New Brunswick, the Human Rights Commission has ordered reinstatement or compensation in cases of persons over the age of 65.¹⁸

In British Columbia, the meaning of “reasonable cause” in relation to discrimination on the basis of age was examined by the Supreme Court of that province in a 1977 case.¹⁹ The complainant alleged age discrimination in that he was refused entry to an apprenticeship program which was open only to persons between the ages of 18 and 25. The complainant was 31. The complainant was unsuccessful on other grounds, but the Court concluded that the Human Rights Code did prohibit unreasonable discrimination because of age at any age.

In summary, eight of the provinces have enacted legislation which in some form prohibits age discrimination.

Only two have specifically omitted any age ceiling, while the third, British Columbia, prohibits discrimination on the basis of age greater than 65 if it is unreasonable.

There appears to be a diversity of opinion about the interpretation of pension or retirement plan exemptions.

The relevant parts of the federal Canadian Human Rights Act are:

S.3: For all purposes of this Act, race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex . . . are prohibited grounds of discrimination.

S.7: It is a discriminatory practice, directly or indirectly,
 (a) to refuse to employ or continue to employ any individual or
 (b) in the course of employment, to differentiate adversely in relation to an employee, on a prohibited ground of discrimination.

S.14: It is not a discriminatory practice if
 (a) any refusal, exclusion, expulsion, suspension, limitation, specification or preference in relation to any employment is established by an employer to be based on a bona fide occupational requirement.
 (b) employment of an individual is refused or terminated because that individual (i) has not reached the minimum age, or (ii) has reached the maximum age that applies to that employment by law or under regu-

Dans l'affaire *Flyer Industries*, le plaignant, âgé de plus de 65 ans, a obtenu gain de cause en soutenant qu'il avait été contraint à la retraite uniquement en raison de son âge, contrairement aux dispositions de la Loi sur les droits de la personne du Manitoba. Le Manitoba est, comme on l'a signalé précédemment, l'une des deux provinces dont la loi interdisant la discrimination en raison de l'âge ne prévoit à cet égard aucune limite supérieure. Dans l'autre province, le Nouveau-Brunswick, la Commission des droits de la personne a ordonné la réintégration dans leurs fonctions ou l'indemnisation des personnes âgées de plus de 65 ans contraintes à prendre leur retraite.¹⁸

En Colombie-Britannique, le sens de «motif raisonnable» concernant la discrimination fondée sur l'âge a été examiné par la Cour suprême provinciale dans une cause datant de 1977.¹⁹ Le plaignant, âgé de 31 ans, soutenait avoir été victime de discrimination en raison de son âge parce qu'on lui refusait l'inscription à un programme d'apprentissage accessible aux personnes de 18 à 25 ans. Il n'a pas obtenu gain de cause pour d'autres raisons, mais le tribunal a conclu que le Code des droits de la personne interdisait la discrimination injustifiée fondée sur l'âge, quel qu'il soit.

En somme, huit provinces ont adopté des lois interdisant, sous une forme ou sous une autre, la discrimination fondée sur l'âge.

Seulement deux d'entre elles ont omis intentionnellement de préciser la limite d'âge, tandis qu'une troisième, la Colombie-Britannique, interdit toute forme de discrimination fondée sur un âge supérieur à 65 ans si elle n'est dictée pour aucun motif raisonnable.

Il semble par ailleurs qu'il existe une divergence d'opinion sur l'interprétation des exemptions relatives aux régimes de retraite ou de pensions.

Voici les articles pertinents de la Loi canadienne sur les droits de la personne:

Art. 3: Pour l'application de la présente loi, les motifs discriminatoires illicites sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe . . .

Art. 7: Constitue un acte discriminatoire le fait
 a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu, ou
 b) de défavoriser un employé, directement ou indirectement, pour un motif de distinction illicite.

Art. 14: Ne constituent pas des actes discriminatoires
 a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils sont fondés sur des exigences professionnelles normales;
 b) le fait de refuser ou de cesser d'employer un individu (i) qui n'a pas atteint l'âge minimal, ou (ii) qui a atteint l'âge maximal prévu pour l'emploi en question, par la