

[Texte]

Act gives them problems; that if she had been around, it would have been different; and that a change in the Act has been requested.

I, of course, took exception to this approach of regulating without legal authority and I am writing you to see if the Statutory Instruments Committee could review the regulations to determine whether the Commission has the power to make them.

Let me explain. There are two main types of pension plans: defined benefit plans and defined contribution plans.

Under defined benefit plans, usually set up by large employers, the employer promises to pay a fixed amount of pension defined by his plan for the life of the retired employee.

Under defined contribution plans, usually set up by smaller employers, the employer promises to set aside a fixed amount of money each year for the employee's retirement. At retirement, the money accumulated is used to purchase pensions.

The Act appears to be quite clear, "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 who are performing work of equal value." "Wages" means any form of remuneration payable for work and includes employer contributions to pension funds."

The Act is reasonably clear in its intent—generally speaking . . . "equal pay for work of equal value." It seems to me the Act specifically allows equal pension contributions for males and females under defined contribution plans.

The problem arises because when the money under a defined contribution plan is applied to purchase pensions, annuity rates reflect the fact that women live longer than men and so a lesser pension is available. The C.H.R.C. says this is undesirable and prohibits plans which do not provide the same benefit. This forces the employer to set aside more for female employees than for male employees.

Now it may be that income differentials are not desirable, but in my opinion, they have gone beyond the Act in their ruling and they know it.

Moreover, the Commission is inconsistent in its regulations. Regulations 4(b)(i), 4(d) and 4(e) explicitly recognize that an actuarial basis reflecting age or sex may be properly used to determine equivalent amounts of benefits. Yet the Commission ignores the existence of actuarial equivalents in its regulations for money purchase pension plans.

[Traduction]

était gênante et que si elle avait été à Ottawa lors de sa rédaction, on aurait exigé d'y apporter des amendements.

Quant à moi, bien sûr, je me suis opposé à ce qu'on établisse des règlements sans être autorisé à le faire et je tiens à vous demander si le Comité des textes réglementaires pourrait étudier le présent règlement afin de déterminer si la Commission est investie de tels pouvoirs.

Permettez-moi de vous expliquer la situation. Il existe deux genres de régimes de retraite: les régimes de retraite à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées.

Suivant le régime à prestations déterminées, habituellement offert par les gros employeurs, ces derniers s'engagent à verser une somme fixe de la pension de retraite fixée par le régime même, durant toute la durée de la retraite de l'employé.

Selon le régime à cotisations déterminées, habituellement offert par les petits employeurs, ceux-ci s'engagent à mettre de côté, chaque année, une somme fixe en vue de la retraite de l'employé, auquel moment les fonds accumulés serviront au versement des prestations.

La Loi semble tout à fait précise: «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.» En outre, «salaire» s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment les contributions de l'employeur aux caisses ou régimes de pension.

De façon générale, l'esprit de la Loi est raisonnablement clair . . . «à travail égal, traitement égal». Il me semble que la Loi prévoit expressément la perception de cotisation égales pour les pensions de retraite des hommes et des femmes dans le cadre des régimes de retraite à cotisations déterminées.

Le problème se pose, car au moment où les fonds recueillis dans un régime à cotisations déterminées sont versés sous forme de prestations, le taux de rente viagère traduit le fait que les femmes vivent plus longtemps que les hommes et qu'elles ont ainsi droit à une pension moindre. La CCDP estime que cette mesure est inacceptable et interdit la mise sur pied de régimes qui n'offrent pas les mêmes avantages. L'employeur est donc tenu de garder plus de fonds en réserve pour les femmes que pour les hommes.

De nos jours, un écart de salaire entre les hommes et les femmes n'est peut-être pas souhaitable, mais le règlement dépasse la portée de la Loi et la Commission en est consciente.

En outre, les règlements de la Commission sont contradictoires. L'alinéa 4b) (i), ainsi que les paragraphes 4d) et 4e) stipulent expressément que l'utilisation d'une base est peut-être le meilleur moyen de calculer les prestations équivalentes actuarielles en tenant compte de l'âge ou du sexe des employés. Pourtant, les règlements de la Commission rejettent du revers de la main l'utilisation des équivalents actuariels pour les régimes de retraite à prestations indéterminées.