



CANADA

CONSOLIDATION

CODIFICATION

Canadian Human Rights Benefit Regulations

Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations

SOR/80-68

DORS/80-68

Current to April 18, 2022

À jour au 18 avril 2022

Published by the Minister of Justice at the following address:
<http://laws-lois.justice.gc.ca>

Publié par le ministre de la Justice à l'adresse suivante :
<http://lois-laws.justice.gc.ca>

OFFICIAL STATUS OF CONSOLIDATIONS

Subsections 31(1) and (3) of the *Legislation Revision and Consolidation Act*, in force on June 1, 2009, provide as follows:

Published consolidation is evidence

31 (1) Every copy of a consolidated statute or consolidated regulation published by the Minister under this Act in either print or electronic form is evidence of that statute or regulation and of its contents and every copy purporting to be published by the Minister is deemed to be so published, unless the contrary is shown.

...

Inconsistencies in regulations

(3) In the event of an inconsistency between a consolidated regulation published by the Minister under this Act and the original regulation or a subsequent amendment as registered by the Clerk of the Privy Council under the *Statutory Instruments Act*, the original regulation or amendment prevails to the extent of the inconsistency.

LAYOUT

The notes that appeared in the left or right margins are now in boldface text directly above the provisions to which they relate. They form no part of the enactment, but are inserted for convenience of reference only.

NOTE

This consolidation is current to April 18, 2022. Any amendments that were not in force as of April 18, 2022 are set out at the end of this document under the heading “Amendments Not in Force”.

CARACTÈRE OFFICIEL DES CODIFICATIONS

Les paragraphes 31(1) et (3) de la *Loi sur la révision et la codification des textes législatifs*, en vigueur le 1^{er} juin 2009, prévoient ce qui suit :

Codifications comme élément de preuve

31 (1) Tout exemplaire d'une loi codifiée ou d'un règlement codifié, publié par le ministre en vertu de la présente loi sur support papier ou sur support électronique, fait foi de cette loi ou de ce règlement et de son contenu. Tout exemplaire donné comme publié par le ministre est réputé avoir été ainsi publié, sauf preuve contraire.

[...]

Incompatibilité — règlements

(3) Les dispositions du règlement d'origine avec ses modifications subséquentes enregistrées par le greffier du Conseil privé en vertu de la *Loi sur les textes réglementaires* l'emportent sur les dispositions incompatibles du règlement codifié publié par le ministre en vertu de la présente loi.

MISE EN PAGE

Les notes apparaissant auparavant dans les marges de droite ou de gauche se retrouvent maintenant en caractères gras juste au-dessus de la disposition à laquelle elles se rattachent. Elles ne font pas partie du texte, n'y figurant qu'à titre de repère ou d'information.

NOTE

Cette codification est à jour au 18 avril 2022. Toutes modifications qui n'étaient pas en vigueur au 18 avril 2022 sont énoncées à la fin de ce document sous le titre « Modifications non en vigueur ».

TABLE OF PROVISIONS

Canadian Human Rights Pension and Insurance Regulations

1	Short Title
2	Interpretation
3	Participation in Benefit Plans
4	Benefit Provisions
7	Contributions

TABLE ANALYTIQUE

Règlement concernant l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de retraite et d'assurance

1	Titre abrégé
2	Définitions
3	Participation aux régimes de prestations
4	Dispositions relatives aux prestations
7	Contributions

Registration
SOR/80-68 January 11, 1980

CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

Canadian Human Rights Benefit Regulations

P.C. 1980-166 January 11, 1980

His Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Justice, pursuant to section 18* of the *Canadian Human Rights Act*, is pleased hereby to make the annexed *Canadian Human Rights Pension and Insurance Regulations*, effective March 1, 1980.

Enregistrement
DORS/80-68 Le 11 janvier 1980

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations

C.P. 1980-166 Le 11 janvier 1980

Sur avis conforme du ministre de la Justice et en vertu de l'article 18* de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il plaît à Son Excellence le Gouverneur général en conseil d'établir, à compter du 1^{er} mars 1980, le *Règlement concernant l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de retraite et d'assurance*, ci-après.

* as enacted by S.C. 1976-77, c. 33

* S.C. de 1976-77, c. 33

Canadian Human Rights Pension and Insurance Regulations

Short Title

1 These Regulations may be cited as the *Canadian Human Rights Benefit Regulations*.

Interpretation

2 (1) In these Regulations,

Act means the *Canadian Human Rights Act*; (*Loi*)

actuarial basis means the basis of the assumptions and methods used by a Fellow of the Canadian Institute of Actuaries to establish the costs of benefits under a benefit plan, taking into consideration the contingencies of human life, such as death, accident, sickness or disease; (*base actuarielle*)

benefit, in respect of a benefit plan, includes

(a) an aggregate amount or an annual, a monthly or other periodic amount or the accrual of such amounts to which an employee or his beneficiary, survivor, spouse, child or dependant is or may become entitled under the plan on superannuation, retirement, termination of employment, disability, accident, sickness or death,

(b) any amount to which one of the persons referred to in paragraph (a) is or may become entitled under the plan for medical, hospital, nursing, drug or dental expenses or other similar expenses, and

(c) any amount to which one of the persons referred to in paragraph (a) is or may become entitled under the plan on superannuation, retirement or termination of employment or to which any person is or may become entitled under the plan on the death of another person; (*prestation*)

benefit plan means an insurance plan or a pension plan, whether or not the terms and conditions thereof have been set out in writing; (*régime de prestations*)

Règlement concernant l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de retraite et d'assurance

Titre abrégé

1 Le présent règlement peut être cité sous le titre : *Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations*.

Définitions

2 (1) Dans le présent règlement,

âge normal de la retraite, pour un emploi ou un secteur professionnel, désigne l'âge maximal dont il est question à l'alinéa 14b) de la Loi, ou l'âge visé à l'alinéa 14c) de la Loi; (*normal age of retirement*)

âge normal ouvrant droit à la pension, dans le cadre d'un régime de retraite, désigne la première date spécifiée à laquelle un employé peut prendre sa retraite et toucher les prestations auxquelles il aurait normalement droit en vertu du régime, sans rajustement à cause d'une retraite anticipée, que cette date soit celle d'un anniversaire de naissance ou le dernier jour d'une période d'emploi; (*normal pensionable age*)

base actuarielle désigne la base des hypothèses et des méthodes qu'utilisent les membres de l'Institut canadien des actuaires pour établir le coût des prestations aux termes d'un régime de prestations, compte tenu des facteurs humains impondérables tels que le décès, les accidents ou la maladie; (*actuarial basis*)

conjoint, d'un employé participant à un régime de prestations a le sens que lui prête le régime et comprend le conjoint de fait, au sens du régime, si,

a) pendant la période minimale établie selon le paragraphe (2),

(i) cette personne a habité en permanence avec l'employé et qu'en raison de son mariage précédent ou de celui de l'employé, elle ne pouvait légalement l'épouser, et

(ii) que l'employé et cette personne se sont publiquement donnés pour mari et femme, ou

b) pendant la période minimale établie selon le paragraphe (3), cette personne a habité en permanence

child, in relation to an employee under a benefit plan, has the meaning given that term under the plan, and includes a natural child, stepchild or adopted child; (*enfant*)

dependant, in relation to an employee under a benefit plan, has the meaning given that term under the plan; (*personne à charge*)

disability income insurance plan or **disability income benefit plan** means a plan, fund or arrangement provided, furnished or offered to an employee that provides, in accordance with the terms of the plan, fund or arrangement, benefits to the employee for loss of income because of sickness, accident or disability; (*régime d'assurance-revenu en cas d'invalidité* ou *régime de prestations en cas d'invalidité*)

health insurance plan or **health benefit plan** means a plan, fund or arrangement provided, furnished or offered to or in respect of an employee that provides, in accordance with the terms of the plan, fund or arrangement, benefits

(a) to the employee or the spouse, child or dependant of the employee, or

(b) in the case of a deceased employee, to the spouse, child or dependant of the employee,

for medical, hospital, nursing, drug or dental expenses or other similar expenses; (*régime d'assurance-maladie* ou *régime de prestations en cas de maladie*)

insurance plan means a disability income insurance plan, a health insurance plan or a life insurance plan; (*régime d'assurance*)

life insurance plan means a plan, fund or arrangement, provided, furnished or offered to an employee that provides, in accordance with the terms of the plan, fund or arrangement, benefits

(a) on the death of the employee, to a beneficiary, survivor or dependant of the employee, or

(b) on the death of the spouse, a child or a dependant of the employee, to the employee,

payable either in a lump sum or by periodic payments; (*régime d'assurance-vie*)

normal age of retirement, in respect of any employment or position of a person, means the maximum age applicable to that employment or position referred to in paragraph 14(b) of the Act or the age applicable to that

avec l'employé, que les deux se sont publiquement donnés pour mari et femme, et qu'au moment de l'incident qui a entraîné le versement de prestations aux termes du régime, ni cette personne ni l'employé n'était lié par mariage à une tierce personne; (*spouse*)

contribution facultative de l'employé désigne une contribution versée volontairement par un employé à un régime de prestations ou en vertu d'un tel régime où le versement d'une telle contribution n'oblige pas l'employeur à verser une contribution équivalente; (*voluntary employee contribution*)

enfant d'un employé participant à un régime de prestations a le sens que lui prête le régime, et comprend un enfant naturel, un beau-fils ou une belle-fille et un enfant adopté; (*child*)

Loi désigne la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; (*Act*)

personne à charge d'un employé participant à un régime de prestations a le sens que lui prête le régime; (*dependant*)

prestation, dans le cadre d'un régime de prestations, comprend

a) un montant forfaitaire ou un montant versé annuellement, mensuellement ou à un autre intervalle, ou toute partie accumulée d'un tel montant, auquel un employé, son bénéficiaire, son survivant, son conjoint, son enfant ou une personne à sa charge a ou peut avoir droit en vertu du régime à compter du début de la retraite de l'employé, lors de la cessation de son emploi ou de son décès, ou en cas d'invalidité, d'accident ou de maladie,

b) un montant auquel l'une des personnes visées à l'alinéa a) a ou peut avoir droit en vertu du régime pour payer des frais médicaux ou dentaires, des frais d'hospitalisation, de soins infirmiers, de médicaments ou autres de nature semblable, et

c) un montant auquel l'une des personnes visées à l'alinéa a) a ou peut avoir droit en vertu du régime à compter du début de la retraite de l'employé ou de la cessation de son emploi, ou un montant auquel toute personne a ou peut avoir droit en vertu du régime lors du décès d'une autre personne; (*benefit*)

régime d'assurance désigne un régime de prestations en cas d'invalidité, un régime d'assurance-maladie ou un régime d'assurance-vie; (*insurance plan*)

employment or position referred to in paragraph 14(c) of the Act, as the case may be; (*âge normal de la retraite*)

normal pensionable age under a pension plan, means the earliest date specified in the plan on which an employee can retire from his employment and receive all the benefits provided by the plan to which he would otherwise be entitled under the terms of the plan, without adjustment by reason of early retirement, whether such date is the day on which the employee has attained a given age or on which the employee has completed a given period of employment; (*âge normal ouvrant droit à la pension*)

pension plan means a superannuation, retirement or pension plan, fund or arrangement provided, furnished or offered to an employee that provides, in accordance with the terms of the plan, fund or arrangement, to or in respect of the employee on the superannuation, retirement or termination of employment of the employee, benefits that are determined by reference to

(a) contributions made by the employee or his employer, or both, or

(b) contributions referred to in paragraph (a) and the investment income, gains, losses and expenses in respect of those contributions,

and includes

(c) a defined benefit pension plan under which the benefits are determined by reference to

(i) a percentage of the salary, wages or other remuneration of the employee in addition to the length of employment of the employee or a specified period of employment, or

(ii) the length of employment of the employee or a specified period of employment,

(d) a money purchase pension plan under which the benefits are determined by reference to

(i) the accumulated amount of the contributions paid by or to the credit of the employee and the investment income, gains, losses and expenses in respect of those contributions, or

(ii) the accumulated amount of the benefits purchased by each contribution paid by or to the credit of the employee,

(e) a profit-sharing pension plan under which contributions by an employer are determined by reference

régime d'assurance-maladie ou **régime de prestations en cas de maladie** désigne un régime, une caisse ou autre accord offert à l'employé ou à son égard, qui prévoit pour payer des frais dentaires ou médicaux, des frais d'hospitalisation, de soins infirmiers, de médicaments ou autres de nature semblable,

a) le versement de prestations à l'employé, à son conjoint, à son enfant ou à une personne à sa charge, ou

b) si l'employé est décédé, le versement de prestations à son conjoint, à son enfant ou à une personne à sa charge; (*health insurance plan* or *health benefit plan*)

régime d'assurance-revenu en cas d'invalidité ou **régime de prestations en cas d'invalidité** désigne un régime, une caisse ou autre accord offert à l'employé qui lui garantit des prestations en cas de perte de revenu attribuable à la maladie, à un accident ou à l'invalidité; (*disability income insurance plan* or *disability income benefit plan*)

régime d'assurance-vie désigne un régime, une caisse ou autre accord offert à un employé, qui prévoit,

a) à la suite du décès de l'employé, le versement de prestations à un bénéficiaire, à un survivant ou à une personne à sa charge, en une somme forfaitaire ou périodique, ou

b) à la suite du décès du conjoint, de l'enfant ou d'une personne à la charge de l'employé, le versement de prestations à l'employé,

en une somme forfaitaire ou périodique; (*life insurance plan*)

régime de prestations désigne un régime d'assurance ou de retraite dont les modalités sont établies par écrit ou non; (*benefit plan*)

régime de retraite désigne un régime, une caisse ou autre accord visant la retraite, qui est offert à un employé et qui prévoit, dès le début de sa retraite ou la cessation de son emploi, le versement de prestations qui sont fonction

a) du montant de ses contributions ou de celles de l'employeur, ou des deux, ou

b) du montant des contributions visées à l'alinéa a), des revenus de placement, gains, pertes et frais y afférents,

et comprend

to the profits earned from his business and the benefits are determined by reference to

(i) the accumulated amount of the contributions paid by or to the credit of the employee and the investment income, gains, losses and expenses in respect of those contributions, or

(ii) the accumulated amount of the benefits purchased by each contribution paid by or to the credit of the employee, and,

(f) a composite pension plan the terms and conditions of which are any combination of the terms and conditions of a defined benefit pension plan, a money purchase pension plan and a profit-sharing pension plan or any two of those plans; (*régime de retraite*)

spouse, in relation to an employee under a benefit plan, has the meaning given that term under the plan, and includes the person who is the common-law spouse of the employee within the meaning given that expression under the plan, if

(a) for at least the minimum period determined in accordance with subsection (2),

(i) that person had been residing continuously with the employee who was a member of the opposite sex, whom by law that person was prohibited from marrying by reason of a previous marriage either of the employee or of himself, and

(ii) the employee and that person had been publicly represented as husband and wife, or

(b) for at least the minimum period determined in accordance with subsection (3), that person had been residing continuously with the employee who was a member of the opposite sex and throughout that period the employee and that person had been publicly represented as husband and wife and at the time of the applicable event that causes a benefit to be paid under the terms of the plan neither that person nor the employee was married to any other person; (*conjoint*)

voluntary employee contribution means a contribution made voluntarily by an employee to or under a benefit plan, except a contribution the payment of which, under the terms of the plan, imposes on an employer an obligation to make a concurrent additional contribution to or under the plan. (*contribution facultative de l'employé*)

(2) For the purposes of paragraph (a) of the definition **spouse** in subsection (1), the minimum period in respect of a benefit plan is the period, not exceeding three years

c) un régime de retraite à prestations déterminées qui sont établies

(i) selon un pourcentage de la rémunération de l'employé, en plus de la durée de son emploi ou d'une période donnée d'emploi, ou,

(ii) selon la durée d'emploi de l'employé ou une période donnée d'emploi,

d) un régime de retraite à prestations indéterminées qui sont fonction

(i) du total cumulatif des contributions versées par l'employé ou en son nom, et des revenus de placement, gains, pertes et frais y afférents, ou

(ii) du total cumulatif des prestations acquises au moyen de chaque contribution versée par l'employé ou en son nom,

e) un régime de retraite avec participation aux bénéfices selon lequel les contributions de l'employeur sont fonction des bénéfices réalisés par son entreprise et les prestations sont fonction

(i) du total cumulatif des contributions versées par l'employé ou en son nom, et des revenus de placement, gains, pertes et frais y afférents, ou

(ii) du total cumulatif des prestations acquises au moyen de chaque contribution versée par l'employé ou en son nom, et

f) un régime de retraite mixte dont les modalités réunissent les caractéristiques de celles d'un régime de retraite à prestations déterminées, d'un régime de retraite à prestations indéterminées ou d'un régime de retraite avec participation aux bénéfices. (*pension plan*)

(2) Aux fins de l'alinéa a) de la définition de **conjoint**, la période minimale est celle précisée dans les modalités du régime. Elle ne peut toutefois pas s'étendre à plus de trois

immediately before the applicable event that causes a benefit to be paid under the terms of the plan, that is specified under the terms of the plan.

(3) For the purposes of paragraph (b) of the definition **spouse** in subsection (1), the minimum period in respect of a benefit plan is the period, not exceeding one year immediately before the applicable event that causes a benefit to be paid under the terms of the plan, that is specified under the terms of the plan.

Participation in Benefit Plans

3 The following provisions of a benefit plan do not constitute the basis for a complaint under Part III of the Act that an employer is engaging or has engaged in a discriminatory practice:

(a) in the case of any pension plan, provisions that result in

(i) where employees do not make contributions to the plan, an employee not being required or permitted to participate in the plan until the employee has attained the age of not more than twenty-five years,

(ii) where employees make contributions to the plan, an employee not being required to participate in the plan until the employee has attained the age of not more than twenty-five years,

(iii) an employee being excluded from participation in the plan because the provisions of the plan permit participation therein only in the case of an employee who would be eligible to receive pension benefits under the plan if he was to retire at the normal age of retirement and the provisions do not permit an employee who participates therein to continue to accrue benefits after he has reached the normal age of retirement, or

(iv) an employee being unable to accrue benefits under the plan in respect of his periods of service prior to the time he became a member of the plan because he did not satisfy the requirements in respect of health in order to accrue such benefits;

(b) in the case of any disability income insurance plan, provisions that result in an employee being excluded from participation in the plan because the employee has attained the age at which a member of the plan would not be eligible to receive benefits under the plan or has attained that age less the length of the waiting period following the commencement of a

ans avant la date de l'incident ayant entraîné le versement des prestations.

(3) Aux fins de l'alinéa b) de la définition de **conjoint**, la période minimale est celle précisée dans les modalités du régime. Elle ne peut toutefois pas s'étendre à plus d'un an avant la date de l'incident ayant entraîné le versement des prestations.

Participation aux régimes de prestations

3 Les dispositions suivantes d'un régime de prestations ne constituent pas des motifs raisonnables pour formuler, en vertu de la Partie III de la Loi, une plainte pour acte discriminatoire de la part de l'employeur :

a) dans le cas d'un régime de retraite

(i) auquel les employés ne contribuent pas, les dispositions qui empêchent un employé de participer au régime avant l'âge de vingt-cinq ans ou qui ne l'obligent pas d'y participer avant cet âge,

(ii) auquel les employés contribuent, les dispositions qui n'obligent pas un employé de participer au régime avant l'âge de vingt-cinq ans,

(iii) les dispositions qui en excluent un employé, limitant la participation aux employés qui ont droit aux prestations s'ils prennent leur retraite à l'âge normal de la retraite, et qui empêchent les participants de continuer à accumuler des prestations après cet âge, ou

(iv) les dispositions qui empêchent un employé d'accumuler des prestations au titre des périodes de service antérieures à son adhésion au régime, parce qu'il ne répondait pas à cette époque aux exigences relatives à l'état de santé;

b) dans le cas d'un régime d'assurance-revenu en cas d'invalidité, les dispositions qui en excluent un employé parce qu'il a atteint l'âge auquel les prestations cessent d'être payables aux membres du régime, ou a atteint cet âge même en tenant compte de la période d'attente entre le début de l'invalidité et la date où les prestations deviennent payables, lequel âge correspond à soixante-cinq ans ou à l'âge normal ouvrant droit à la pension en vertu du régime de retraite auquel participe l'employé, selon ce qui se présente le premier;

disability that must pass before benefits may become payable thereunder, if that age is not less than 65 or the normal pensionable age under the pension plan of which the employee is a member, whichever occurs first;

(c) in the case of any disability income insurance plan or health insurance plan that contains provisions that result in an employee of an employer employing less than 25 employees being excluded from participation in the plan because the employee does not satisfy the requirements in respect of health in order to participate therein, provisions under which the employer pays to the excluded employee an amount equal to the contribution that is made by the employer in respect of an employee who is able to participate in that plan;

(d) in the case of any voluntary employee-pay-all insurance plan or any insurance plan that has a voluntary employee contribution feature, provisions that result in an employee being excluded from participation in the plan or in the voluntary employee contribution feature, as the case may be, because he does not satisfy the requirements in respect of health in order to participate therein;

(e) provisions of any benefit plan that result in an employee being excluded from participation in the plan

(i) because the employee chose not to participate in the plan when he was first eligible to do so and he did not satisfy the requirements in respect of health in order to participate in the plan on subsequently seeking to participate therein, or

(ii) until the first day on which the employee is actively at work after he has satisfied all other requirements for participation therein; and

(f) the provisions of any benefit plan relating to participation therein that do not differentiate between employees on any ground of discrimination referred to in section 3 of the Act otherwise than in the manner referred to in paragraphs (a) to (e).

SOR/82-783, s. 1.

Benefit Provisions

4 The following provisions of a pension plan do not constitute the basis for a complaint under Part III of the Act that an employer is engaging or has engaged in a discriminatory practice:

c) dans le cas d'un régime d'assurance-revenu en cas d'invalidité ou d'un régime d'assurance-maladie qui renferme des dispositions permettant à un employeur ayant moins de 25 employés à son service d'exclure du régime l'employé qui ne satisfait pas aux exigences relatives à l'état de santé, les dispositions en vertu desquelles l'employeur verse à cet employé un montant égal à la contribution qu'il verse pour un employé apte à participer à ce régime;

d) dans le cas d'un régime d'assurance facultatif entièrement financé par les employés ou d'un régime d'assurance à contributions facultatives de la part des employés, les dispositions qui empêchent un employé d'y participer ou d'y verser des contributions facultatives parce qu'il ne satisfait pas aux exigences relatives à l'état de santé;

e) dans le cas de tout régime de prestations,

(i) les dispositions qui en excluent un employé parce qu'il a choisi de ne pas y adhérer au moment où il y est devenu admissible et que maintenant, il ne satisfait plus aux exigences relatives à l'état de santé, ou

(ii) les dispositions qui en excluent un employé jusqu'au jour où il commence effectivement à travailler et jusqu'à ce qu'il réponde aux autres conditions d'admissibilité; et

f) dans le cas de tous les régimes de prestations, les dispositions visant les conditions d'admissibilité qui n'établissent pas de distinction entre les employés pour les motifs énoncés à l'article 3 de la Loi, sauf de la façon prévue aux alinéas a) à e).

DORS/82-783, art. 1.

Dispositions relatives aux prestations

4 Les dispositions suivantes d'un régime de retraite ne constituent pas des motifs raisonnables pour formuler, en vertu de la Partie III de la Loi, une plainte pour acte discriminatoire de la part de l'employeur :

(a) provisions that result in eligibility for various benefits under the plan being subject to the attainment by a person of specified ages;

(b) provisions that result in differentiation being made between employees in the amounts of the monthly or other periodic benefits payable under the plan to or in respect of the employees,

(i) because of age, where such differentiation is determined on an actuarial basis, or because of an adjustment that recognizes the availability of benefits payable under the *Canada Pension Plan*, the *Old Age Security Act* or a provincial pension plan as defined in section 3 of the *Canada Pension Plan*, where the adjustment is permitted under and is made in accordance with the *Pension Benefits Standards Act* and any regulations thereunder,

(ii) because of marital status, where

(A) benefits are payable periodically to the surviving spouse of a deceased employee, or

(B) an increase in benefits is payable to a former employee because the employee has a dependent spouse, or

(iii) because of family status, where benefits are payable periodically to or in respect of a surviving child of a deceased employee;

(c) provisions that result in differentiation being made between employees

(i) because of marital status, where a lump sum benefit is payable under the plan to the surviving spouse of a deceased employee, or

(ii) because of family status, where a lump sum benefit is payable under the plan to or in respect of a surviving child of a deceased employee;

(d) in the case of any voluntary employee-pay-all pension plan or any pension plan that has a voluntary employee contribution feature, provisions of such a plan respecting voluntary employee contributions that result in differentiation being made between employees in the amounts of the benefits provided under the plan to or in respect of the employees because of sex, where such differentiation is determined on an actuarial basis;

(e) provisions that result in differentiation being made between employees when benefits payable under the plan to or in respect of the employees are converted under an option contained therein, in the

a) les dispositions exigeant qu'un employé atteigne un certain âge avant d'avoir droit aux prestations;

b) les dispositions qui établissent, pour le calcul des prestations payables périodiquement aux employés ou à leur égard, une distinction entre les employés

(i) à cause de l'âge, suivant une base actuarielle ou un rajustement qui tient compte des prestations payables en vertu du *Régime de pensions du Canada*, de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* ou d'un régime de pension provincial, au sens de l'article 3 du *Régime de pensions du Canada*, et qui est autorisé et opéré selon la *Loi sur les normes de prestations de pension* et de ses règlements,

(ii) à cause de l'état matrimonial,

(A) lorsque des prestations sont payables périodiquement au conjoint survivant d'un employé décédé, ou

(B) lorsqu'une augmentation de prestations est payable à un ancien employé parce qu'il a un conjoint à sa charge, ou

(iii) à cause de la situation de famille, lorsque des prestations sont payables périodiquement à l'égard d'un enfant survivant d'un employé décédé;

c) les dispositions qui établissent une distinction entre les employés

(i) à cause de l'état matrimonial, lorsqu'un montant forfaitaire de prestations est payable au conjoint survivant d'un employé décédé, ou

(ii) à cause de la situation de famille, lorsqu'un montant forfaitaire de prestations est payable à l'égard d'un enfant survivant d'un employé décédé;

d) dans le cas d'un régime de retraite facultatif entièrement financé par les employés ou d'un régime de retraite à contributions facultatives de la part des employés, les dispositions visant les contributions facultatives qui établissent une distinction de sexe entre les employés, suivant une base actuarielle, pour le calcul des prestations payables aux employés ou à leur égard;

e) les dispositions prévoyant une option de conversion des prestations, qui établissent une distinction de sexe entre les employés, suivant une base actuarielle, pour le calcul des prestations payables aux employés ou à leur égard;

amounts of those benefits because of sex, where such differentiation is determined on an actuarial basis;

(e.1) provisions that result in an employee being unable to exercise an option under the plan to convert the benefits payable thereunder to or in respect of that employee to benefits of another type or of an amount other than the amount of the benefits payable under the plan because that employee did not satisfy the requirements in respect of health in order to exercise that option; and

(f) provisions that result in no differentiation being made between employees in the amounts of the benefits payable under the plan to or in respect of the employees on any ground of discrimination referred to in section 3 of the Act, other than the differentiation referred to in paragraphs (a) to (e), or the differentiation that results from the provisions of a benefit plan referred to in section 3.

SOR/82-783, s. 2; SOR/85-512, s. 1.

5 The following provisions of an insurance plan do not constitute the basis for a complaint under Part III of the Act that an employer is engaging or has engaged in a discriminatory practice:

(a) in the case of any voluntary employee-pay-all life insurance plan or any life insurance plan that has a voluntary employee contribution feature, provisions respecting voluntary employee contributions that result in differentiation being made between employees in the amounts of the benefits payable under the plan to or in respect of the employees because of age, where such differentiation is determined on an actuarial basis;

(b) in the case of any disability income insurance plan, provisions that result in differentiation being made between employees because the benefits payable under the plan to an employee cease when the employee has attained the age of not less than 65, or the normal pensionable age under the pension plan of which the employee is a member, whichever occurs first;

(c) in the case of any disability income insurance plan or health insurance plan, provisions that result in differentiation being made between employees because, during a period not exceeding one year after the date when an employee first became insured under the plan, the benefits under the plan are not payable to the employee in respect of conditions arising from an injury, accident or sickness that commenced prior to that date and in respect of which the employee had received medical care, treatment or services, drug

e.1) les dispositions qui empêchent un employé de profiter, aux termes du régime, d'une option de conversion des prestations payables à lui-même ou à son égard en un autre type de prestations ou en prestations d'un montant autre que le montant des prestations payables aux termes du régime, parce qu'il ne satisfait pas aux exigences relatives à l'état de santé; et

f) les dispositions qui n'établissent, quant au calcul des prestations payables aux employés ou à leur égard, aucune distinction entre les employés pour les motifs énoncés à l'article 3 de la Loi, sauf de la façon prévue aux alinéas a) à e) ou à l'article 3 dans le cas d'un régime de prestations.

DORS/82-783, art. 2; DORS/85-512, art. 1.

5 Les dispositions suivantes d'un régime d'assurance ne constituent pas des motifs raisonnables pour formuler, en vertu de la Partie III de la Loi, une plainte pour acte discriminatoire de la part de l'employeur :

a) dans le cas d'un régime d'assurance-vie facultatif entièrement financé par les employés ou d'un régime d'assurance-vie à contributions facultatives de la part des employés, les dispositions visant les contributions facultatives qui établissent une distinction d'âge entre les employés, suivant une base actuarielle, pour le calcul des prestations payables aux employés ou à leur égard;

b) dans le cas d'un régime d'assurance-revenu en cas d'invalidité, les dispositions qui établissent une distinction entre les employés parce qu'elles prévoient la cessation des prestations à l'âge de soixante-cinq ans ou à l'âge normal ouvrant droit à la pension en vertu du régime de retraite auquel participe l'employé, selon ce qui se présente le premier;

c) dans le cas d'un régime d'assurance-revenu en cas d'invalidité ou d'un régime d'assurance-maladie, les dispositions qui établissent une distinction entre les employés parce qu'elles prévoient que durant une période maximale d'un an après la date de son adhésion au régime, l'employé ne peut toucher de prestations pour un état de santé attribuable à une blessure, à une maladie ou à un accident qui est survenu avant cette date et qui a exigé un traitement ou des services médicaux ou l'emploi de médicaments prescrits par un médecin compétent pendant une période maximale d'un an avant cette date;

therapy or medicine prescribed by a qualified medical practitioner during a period not exceeding one year prior to that date;

(d) in the case of any life insurance plan, provisions that result in differentiation being made between employees because the rate or the amount of the benefits payable under the plan to or in respect of a member of the plan who satisfies certain requirements as to health exceeds the maximum rate or amount of benefits payable under the plan to or in respect of every member of the plan, whether or not a member satisfies those requirements as to health, where

(i) the rates of contributions of the employees or the employer, or both, to the plan in respect of benefits up to or equal to the maximum rate or amount payable to or in respect of every member of the plan, have been determined on an actuarial basis with regard to those benefits, and

(ii) the rates of contributions of the employees or the employer, or both, to the plan in excess of the contributions referred to in subparagraph (i), in respect of benefits, in excess of the maximum rate or amount, referred to in that subparagraph, payable to or in respect of a member of the plan who satisfies certain requirements as to health, have been determined on an actuarial basis with regard to the benefits in excess of that maximum;

(e) in the case of any life insurance plan, provisions that result in differentiation being made between employees

(i) because of marital status, where

(A) benefits are payable on the death of an employee, in a lump sum or periodically, to the surviving spouse of the employee, or

(B) benefits are payable to an employee, in a lump sum or periodically, on the death of his spouse, or

(ii) because of family status, where benefits are payable on the death of an employee, in a lump sum or periodically, to or in respect of a surviving child or dependant of the employee or where benefits are payable to an employee, in a lump sum or periodically, on the death of his child or dependant;

(f) in the case of any health insurance plan, provisions that result in differentiation being made between employees

d) dans le cas d'un régime d'assurance-vie les dispositions qui établissent une distinction entre les employés parce qu'elles prévoient, pour les membres du régime dont l'état de santé satisfait à des exigences précises, un taux ou un montant de prestations qui est supérieur au taux ou au montant maximum des prestations payables à l'égard de tous les membres du régime, indépendamment du fait qu'ils répondent ou non auxdites exigences quant à l'état de santé,

(i) lorsque les taux des contributions des employés ou de l'employeur, ou des deux, prélevées à l'égard du taux ou du montant maximum des prestations payables pour tous les membres du régime, sont fixés suivant une base actuarielle en fonction de ces prestations, et

(ii) que les taux des contributions des employés ou de l'employeur, ou des deux, dépassant les contributions mentionnées au sous-alinéa (i), qui sont prélevées à l'égard des prestations excédant le taux ou le montant maximum de prestations visé à ce sous-alinéa, payables à l'égard d'un membre du régime dont l'état de santé satisfait à des exigences précises, sont fixés suivant une base actuarielle en fonction des prestations dépassant ce maximum;

e) dans le cas d'un régime d'assurance-vie, les dispositions qui établissent une distinction entre les employés

(i) à cause de l'état matrimonial,

(A) lorsque, à la suite du décès d'un employé, des prestations sont payables au conjoint survivant, en une somme forfaitaire ou périodique, ou

(B) lorsqu'à la suite du décès du conjoint, des prestations sont payables à l'employé, en une somme forfaitaire ou périodique, ou

(ii) à cause de la situation de famille, lorsqu'elles prévoient le versement de prestations, en une somme forfaitaire ou périodique, à l'égard d'un enfant survivant ou d'une personne à la charge de l'employé, à la suite du décès de ce dernier, ou à l'employé à la suite du décès de son enfant ou d'une personne à sa charge;

f) dans le cas d'un régime d'assurance-maladie, les dispositions qui établissent une distinction entre les employés

(i) à cause de l'état matrimonial, afin de prévoir le versement de prestations au conjoint d'un employé,

(i) because of marital status in order to provide benefits for the spouse of an employee,

(ii) because of family status, where benefits are provided under the plan to or in respect of a child or dependant of the employee, or

(iii) where benefits under the plan are reduced on attainment of a certain age in respect of certain medical, hospital, nursing, drug or dental expenses or other similar expenses when equivalent or greater benefits become payable by the health insurance plan of a province under which an employee or his survivor, spouse, child or dependant, as the case may be, is insured; and

(g) provisions that result in no differentiation being made between employees in the amounts of the benefits payable under the plan to or in respect of the employees on any ground of discrimination referred to in section 3 of the Act, other than the differentiation referred to in paragraphs (a) to (f), or the differentiation that results from the provisions of a benefit plan referred to in sections 3 and 6.

SOR/82-783, s. 3; SOR/83-615, s. 1; SOR/85-512, s. 2.

6 [Revoked, SOR/85-512, s. 3]

Contributions

7 The following provisions of a pension plan do not constitute the basis for a complaint under Part III of the Act that an employer is engaging or has engaged in a discriminatory practice:

(a) provisions that result in differentiation being made between employees in the rates of contribution of the employer to the plan, where such differentiation is made on an actuarial basis because of age or sex, or both, in order to provide equal benefits under the plan to the employees;

(b) in the case of any defined benefit pension plan, provisions that result in differentiation being made between employees in the rates of contribution of the employer to the plan, where such differentiation is made on an actuarial basis because of age, sex, marital status or family status in order to provide an increase in benefits under the plan to a former employee in respect of his dependent spouse or to pay benefits under the plan to the surviving spouse of a deceased employee or to or in respect of a surviving child of a deceased employee;

(c) in the case of any money purchase pension plan or profit-sharing pension plan, provisions that result in

(ii) à cause de la situation de famille, lorsqu'elles prévoient le versement de prestations à l'égard d'un enfant de l'employé ou d'une personne à la charge de ce dernier, ou

(iii) lorsque les prestations prévues par le régime sont réduites quand le bénéficiaire atteint un certain âge, en ce qui concerne certains frais de soins médicaux, d'hospitalisation, de soins infirmiers, de médicaments ou de soins dentaires, ou d'autres frais semblables, quand des prestations équivalentes ou supérieures deviennent payables par le régime provincial d'assurance-maladie dont bénéficie un employé ou son survivant, son conjoint, son enfant ou une personne à sa charge, selon le cas; et

(g) les dispositions qui n'établissent, quant au calcul des prestations payables aux employés ou à leur égard, aucune distinction entre les employés pour les motifs énoncés à l'article 3 de la Loi, sauf de la façon prévue aux alinéas a) à f) ou aux articles 3 et 6 dans le cas d'un régime de prestations.

DORS/82-783, art. 3; DORS/83-615, art. 1; DORS/85-512, art. 2.

6 [Abrogé, DORS/85-512, art. 3]

Contributions

7 Les dispositions suivantes d'un régime de retraite ne constituent pas des motifs raisonnables pour formuler, en vertu de la Partie III de la Loi, une plainte pour acte discriminatoire de la part de l'employeur :

a) les dispositions qui établissent, pour le calcul du taux des contributions de l'employeur, une distinction entre les employés fondée sur l'âge ou le sexe, ou les deux, suivant une base actuarielle, afin d'assurer à tous les employés des prestations égales;

b) dans le cas d'un régime de retraite à prestations déterminées, les dispositions qui établissent, pour le calcul du taux des contributions de l'employeur, une distinction entre les employés fondée sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou la situation de famille, suivant une base actuarielle, afin de prévoir l'augmentation des prestations payables à l'égard du conjoint à la charge d'un ancien employé ou le versement de prestations au conjoint survivant d'un employé décédé ou à l'égard d'un enfant survivant d'un employé décédé;

c) dans le cas d'un régime de retraite à prestations indéterminées ou d'un régime de retraite avec participation aux bénéfices, les dispositions qui établissent, pour le calcul du taux des contributions de l'employé,

differentiation being made between employees in the rates of contribution of employees to the plan, where such differentiation is made on an actuarial basis because of age in order to provide equal benefits under the plan to the employees;

(d) provisions that result in differentiation being made between employees in the rates of voluntary contributions of an employee to the plan, where such differentiation is made on an actuarial basis because of age, sex, marital status or family status; and

(e) provisions that result in no differentiation being made between employees in the rates of contribution under the plan on any ground of discrimination referred to in section 3 of the Act, other than the differentiation referred to in paragraphs (a) to (d) and sections 9 and 10, or the differentiation that results from the provisions of a benefit plan referred to in section 3.

SOR/85-512, s. 4.

8 The following provisions of an insurance plan do not constitute the basis for a complaint under Part III of the Act that an employer is engaging or has engaged in a discriminatory practice:

(a) provisions that result in differentiation being made between employees in the rates of contribution of the employer to the plan, where such differentiation is made on an actuarial basis because of age, disability or sex in order to provide equal benefits under the plan to the employees;

(b) in the case of any life insurance plan, provisions that result in differentiation being made between employees in the rates of contribution of employees or the employer to the plan, where such differentiation is made on an actuarial basis because of marital status in the case of employee contributions, or because of age, disability, sex, marital status or family status in the case of employer contributions, in order to pay benefits under the plan to the surviving spouse of a deceased employee or to or in respect of a surviving child or dependant of a deceased employee;

(c) in the case of any life insurance plan or health insurance plan, provisions that result in differentiation being made between employees in the rates of contribution of employees or the employer to the plan, where such differentiation is made on an actuarial basis because of marital status or family status in order to pay benefits under the plan on the death of or for the health care of the spouse, children or dependants of an employee;

(d) provisions that result in differentiation being made between employees in the rates of contribution

une distinction d'âge entre les employés, suivant une base actuarielle, afin d'assurer à tous des prestations égales;

d) les dispositions qui établissent, pour le calcul du taux des contributions facultatives de l'employé, une distinction entre les employés fondée sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou la situation de famille, suivant une base actuarielle; et

e) les dispositions qui n'établissent, quant au calcul du taux des contributions de l'employé, aucune distinction entre les employés pour les motifs énoncés à l'article 3 de la Loi, sauf de la façon prévue aux alinéas a) à d) et aux articles 9 et 10, ou à l'article 3 dans le cas d'un régime de prestations.

DORS/85-512, art. 4.

8 Les dispositions suivantes d'un régime d'assurance ne constituent pas des motifs raisonnables pour formuler, en vertu de la Partie III de la Loi, une plainte pour acte discriminatoire de la part de l'employeur :

a) les dispositions qui établissent, pour le calcul du taux des contributions de l'employeur, une distinction entre les employés fondée sur l'âge, le sexe ou la déficience, suivant une base actuarielle, afin d'assurer à tous les employés des prestations égales;

b) dans le cas d'un régime d'assurance-vie, les dispositions qui établissent entre les employés une distinction fondée sur l'état matrimonial, suivant une base actuarielle, pour le calcul du taux des contributions de l'employé, ou sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille ou la déficience, suivant une base actuarielle, pour le calcul du taux des contributions de l'employeur, afin de prévoir, à la suite du décès d'un employé, le versement de prestations à son conjoint survivant ou à l'égard de son enfant ou d'une personne à charge survivants;

c) dans le cas d'un régime d'assurance-vie ou d'un régime d'assurance-maladie, les dispositions qui établissent, pour le calcul du taux des contributions de l'employeur ou de l'employé, une distinction entre les employés fondée sur l'état matrimonial ou la situation de famille, suivant une base actuarielle, afin de prévoir le versement de prestations à la suite du décès du conjoint, d'un enfant ou d'une personne à charge d'un employé ou pour le paiement des soins médicaux qui leur sont procurés;

d) les dispositions qui établissent, pour le calcul du taux des contributions de l'employé ou de l'employeur,

of employees or the employer, or both, to the plan, where such differentiation is made because of the circumstances described in paragraph 5(b), (c) or (d), as the case may be, or because of a difference in the contributions required of employees of that employer under health insurance plans of different provinces;

(e) in the case of any voluntary employee-pay-all insurance plan or any insurance plan that has a voluntary employee contribution feature, provisions respecting voluntary employee contributions that result in differentiation being made between employees in the rates of contribution of employees to the plan, where such differentiation is made on an actuarial basis because of age, sex, marital status or family status; and

(f) provisions that result in no differentiation being made between employees in the rates of contribution under the plan on any ground of discrimination referred to in section 3 of the Act, other than the differentiation referred to in paragraphs (a) to (e) and sections 9 and 10, or the differentiation that results from the provisions of a benefit plan referred to in section 3.

SOR/82-783, s. 4; SOR/85-512, s. 5.

9 The provisions of any benefit plan respecting leave of absence that result in differentiation being made between employees in the rates of contribution

(a) [Revoked, SOR/85-512, s. 6]

(b) of an employer or employees, or both, to the plan, where such differentiation consists of a reduction in the contributions required of an employee who is absent on a maternity leave of absence or on a leave of absence due to sickness, injury or disability and an increase in the contributions of the employer to the plan by reason of such reduction,

do not constitute the basis of a complaint under Part III of the Act that an employer is engaging or has engaged in a discriminatory practice.

SOR/85-512 s. 6.

10 The provisions of any benefit plan that result in differentiation being made between employees in the rates of contribution of an employer to the plan because an employee has exercised an option not to participate in the whole or a portion of the plan do not constitute the basis of a complaint under Part III of the Act that an employer is engaging or has engaged in a discriminatory practice.

ou des deux, une distinction entre les employés fondée sur les motifs énoncés à l'alinéa 5b), c) ou d), selon le cas, ou sur une différence entre les contributions requises des employés de cet employeur, aux termes des régimes d'assurance-maladie de différentes provinces;

e) dans le cas d'un régime d'assurance facultatif entièrement financé par les employés ou d'un régime d'assurance à contributions facultatives de la part des employés, les dispositions qui établissent, pour le calcul du taux des contributions facultatives de l'employé, une distinction entre les employés fondée sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou la situation de famille; et

f) les dispositions qui n'établissent, quant au calcul du taux des contributions, aucune distinction entre les employés pour les motifs énoncés à l'article 3 de la Loi, sauf de la façon prévue aux alinéas a) à e) et aux articles 9 et 10, ou à l'article 3 dans le cas d'un régime de prestations.

DORS/82-783, art. 4; DORS/85-512, art. 5.

9 Ne constituent pas des motifs raisonnables pour formuler, en vertu de la Partie III de la Loi, une plainte pour acte discriminatoire de la part de l'employeur, les dispositions relatives aux congés dans un régime de prestations qui établissent une distinction entre les employés

a) [Abrogé, DORS/85-512, art. 6]

b) pour le calcul du taux des contributions de l'employeur ou de l'employé, ou des deux, de façon à permettre la réduction des contributions d'une employée en congé de maternité ou d'un employé absent pour raisons de maladie, de blessures ou d'invalidité et l'augmentation des contributions de l'employeur à cause de cette réduction.

DORS/85-512, art. 6.

10 Les dispositions d'un régime de prestations qui établissent, pour le calcul du taux des contributions de l'employeur, une distinction entre les employés parce qu'un employé a choisi de ne pas participer à l'ensemble ou à une partie du régime, ne constituent pas des motifs raisonnables pour formuler, en vertu de la Partie III de la Loi, une plainte pour acte discriminatoire de la part de l'employeur.