c 3

Catalogue 74-401 Biennial

Pension Plans in Canada

1984

Catalogue 74-401 Biennial

Régimes de pensions au Canada

1984

STATISTICS CANADA STATISTIQUE CANADA
AUG 21 1986
LIBRARY BIBLIOTHÈQUE

Statistics Canada Statistique Canada

Canada

Data in Many Forms ...

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered on computer print-outs, microfiche and microfilm, and magnetic tapes. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable data base and retrieval system.

How to Obtain More Information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to:

Pensions Section,
Labour Division,

Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6 (Telephone: 990-9900) or to the Statistics Canada reference centre in:

St. John's	(772-4073)	Sturgeon Falls	(753-4888)
Halifax	(426-5331)	Winnipeg	(949-4020)
Montréal	(283-5725)	Regina	(359-5405)
Ottawa	(990-8116)	Edmonton	(420-3027)
Toronto	(973-6586)	Vancouver	(666-3691)

Toll-free access is provided in all provinces and territories, **for users who reside outside the local dialing area** of any of the regional reference centres.

Newfoundland and Labrador	Zenith 0-7037
Nova Scotia, New Brunswick and Prince Edward Island	1-800-565-7192
Quebec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-268-1151
Manitoba	1-800-282-8006
Saskatchewan	1(112)800-667-3524
Alberta	1-800-222-6400
British Columbia (South and Central)	112-800-663-1551
Yukon and Northern B.C. (area served by NorthwesTel Inc.)	Zenith 0-8913
Northwest Territories (area served by NorthwesTel Inc.)	Call collect 420-2011

How to Order Publications

This and other Statistics Canada publications may be purchased from local authorized agents and other community bookstores, through the local Statistics Canada offices, or by mail order to Publication Sales and Services, Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6.

1(613)993-7276

Toronto
Credit Card only (973-8018)

Des données sous plusieurs formes ...

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes sur imprimés d'ordinateur, sur microfiches et microfilms et sur bandes magnétiques. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordinolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toutes demandes de renseignements au sujet de cette publication ou de statistiques et services connexes doivent être adressées à:

Section des pensions,
Division du travail,

Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6 (téléphone: 990-9900) ou au centre de consultation de Statistique Canada à:

St. John's	(772-4073)	Sturgeon Falls	(753-4888)
Halifax	(426-5331)	Winnipeg	(949-4020)
Montréal	(283-5725)	Regina	(359-5405)
Ottawa	(990-8116)	Edmonton	(420-3027)
Toronto	(973-6586)	Vancouver	(666-3691)

Un service d'appel interurbain sans frais est offert, dans toutes les provinces et dans les territoires, aux **utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale** des centres régionaux de consultation.

Terre-Neuve et Labrador	Zenith 0-7037
Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard	1-800-565-7192
Québec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-268-1151
Manitoba	1-800-282-8006
Saskatchewan	1(112)800-667-3524
Alberta	1-800-222-6400
Colombie-Britannique (sud et centrale)	112-800-663-1551
Yukon et nord de la C.-B. (territoire desservi par la NorthwesTel Inc.)	Zenith 0-8913
Territoires du Nord-Ouest (territoire desservi par la NorthwesTel Inc.)	Appelez à frais virés au 420-2011

Comment commander les publications

On peut se procurer cette publication et les autres publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés et des autres librairies locales, par l'entremise des bureaux locaux de Statistique Canada, ou en écrivant à la Section des ventes et de la distribution des publications, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6.
1(613)993-7276

Toronto
Carte de crédit seulement (973-8018)

Catalogue 74-401
Biennial
Biennal

C 3

Pension Plans in Canada 1984

Régimes de pensions au Canada 1984

ERRATA

Please note: Continuation of page 12 is on page 16

Continuation of page 15 is on page 18

Veuillez prendre note: Suite de la page 12 à la page 16

Suite de la page 15 à la page 18

5-4202-503

Statistics Canada
Labour Division
Pensions Section

Statistique Canada
Division du travail
Section des pensions

Pension plans in Canada

1984

Régimes de pensions au Canada

1984

Published under the authority of
the Minister of Supply and
Services Canada

© Minister of Supply
and Services Canada 1986

August 1986
5-4202-503

Price: Canada, $50.00
Other Countries, $51.00

Payment to be made in Canadian funds or equivalent

Catalogue 74-401

ISSN 0701-5488

Ottawa

Publication autorisée par
le ministre des Approvisionnements et
Services Canada

© Ministre des Approvisionnements
et Services Canada 1986

Août 1986
5-4202-503

Prix: Canada, $50.00
Autres pays, $51.00

Paiement en dollars canadiens ou l'équivalent

Catalogue 74-401

ISSN 0701-5488

Ottawa

Symbols

The following standard symbols are used in Statistics Canada publications:

.. figures not available.

... figures not appropriate or not applicable.

- nil or zero.

-- amount too small to be expressed.

p preliminary figures.

r revised figures.

x confidential to meet secrecy requirements of the Statistics Act.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés uniformément dans les publications de Statistique Canada:

.. nombres indisponibles.

... n'ayant pas lieu de figurer.

- néant ou zéro.

-- nombres infimes.

p nombres provisoires.

r nombres rectifiés.

x confidentiel en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique relatives au secret.

This publication was prepared under the direction of:

• **Marlene Levine**, Director, Labour Division

• **Hubert Frenken**, Chief, Pensions Section

For further information on this publication and other data on pension plans in Canada, contact:
Jessica Dunn or **Diane Galarneau**, Pensions Section, Labour Division, at (613)990-9900

Cette publication a été rédigée sous la direction de:

• **Marlene Levine**, Directrice, Division du travail

• **Hubert Frenken**, Chef, Section des pensions

Pour plus d'information sur cette publication ou sur d'autres données concernant les régimes de pensions au Canada, communiquez avec:
Jessica Dunn ou **Diane Galarneau**, Section des pensions, Division du travail, au (613)990-9900

Table of Contents

	Page
Introduction	7
Scope and Nature of this Study	8
Highlights	11
Pension Plan Coverage	11
Plans in the Public and Private Sectors	14
Contributory and Non-contributory Plans	15
Provincial Distribution	18
Industrial Distribution	21
Funding Agency	22
Eligibility for Membership	24
Type of Retirement Benefit	29
Integration with Canada and Quebec Pension Plans	32
Benefit Rates	35
Employee Contribution Rates	38
Retirement Age	40
Vesting on Termination of Employment	44
Refunds and Forfeitures	47
Death Benefits	48
Pension Indexing	52
Plans for Union Members	53
Multi-employer Pension Plans	55
Contributions	55
Appendix I, Registered Retirement Savings Plans	89
Appendix II, Employer-sponsored Pension Plan Beneficiaries and Benefits	93
Table	
Plans and Coverage	
1. All Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1984	61
2. Contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1984	62
3. Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1984	63
4. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1980 and 1984	64
Eligibility	
5. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1984	65
6. Eligibility Conditions, Public and Private Sector Plans, 1984	66
7. Eligibility Condition of Minimum Years of Service, Contributory and Non-contributory Plans, 1984	67

Table des matières

	Page
Introduction	7
Portée et nature de l'étude	8
Faits saillants	11
Participation aux régimes de retraite	11
Régimes de retraite des secteurs public et privé	14
Régimes contributifs et non contributifs	15
Répartition provinciale	18
Répartition selon l'activité économique	21
Organisme de financement	22
Admissibilité	24
Genre de prestations de retraite	29
Coordination des régimes de retraite offerts par l'employeur aux Régimes de pension du Canada et de rentes du Québec	32
Taux de prestations	35
Taux de cotisations des salariés	38
Âge de la retraite	40
Acquisition des droits à la cessation d'emploi	44
Remboursements et pertes	47
Garantie décès	48
Indexation des rentes	52
Régimes de retraite des travailleurs syndiqués	53
Régimes de retraite multi-employeurs	55
Cotisations	55
Appendice I, Régimes enregistrés d'épargne-retraite	89
Appendix II, Bénéficiaires et prestations des régimes de retraite offerts par l'employeur	93
Tableau	
Régimes et nombre de participants	
1. Tous les régimes: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1984	61
2. Régimes contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1984	62
3. Régimes non contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1984	63
4. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1980 et 1984	64
Admissibilité	
5. Conditions d'adhésion, régimes contributifs et non contributifs, 1984	65
6. Conditions d'adhésion, régimes dans les secteurs public et privé, 1984	66
7. Condition d'adhésion d'un nombre minimum d'années de service, régimes contributifs et non contributifs, 1984	67

TABLE OF CONTENTS – Continued

Page

Table

Type of Plan

8. Plans and Members by Funding Agency and Type of Retirement Benefit, 1984 68
9. Plans and Members by Type of Retirement Benefit in the Public and Private Sectors, 1984 70
10. Earnings Base for the Calculation of Benefits in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors, 1984 71

Integration

11. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Retirement Benefit, Showing Plans and Members, 1984 72

Benefit Rates

12. Benefit Rates by Type of Benefit in Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1984 74
13. Benefit Rates in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1984 76
14. Benefit Rates in Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership, 1984 77

Employee Contribution Rates

15. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1984 78
16. Employee Contribution Rates in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1984 79

Vesting on Termination of Employment

17. Vesting on Termination of Employment in the Public and Private Sectors, 1984 80
18. Vesting on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1984 81
19. Vesting on Termination of Employment - Deferred, Full and Graduated, by Years of Service or Participation for Full Vesting, Showing Public and Private Sector Plans and Members, 1984 82

Disposition of Contributions on Termination of Employment

20. Refunds of Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1984 83
21. Disposition of Employer Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory Plans, 1984 83

TABLE DES MATIÈRES – suite

Page

Tableau

Genre de régime

8. Régimes de retraite et nombre de participants selon l'organisme de financement et le genre de prestations de retraite, 1984 68
9. Régimes de retraite et nombre de participants selon le genre de prestations de retraite dans les secteurs public et privé, 1984 70
10. Le salaire servant de base au calcul de la rente des régimes pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé, 1984 71

Coordination

11. Méthodes de coordination dans les secteurs public et privé selon le genre de prestations de retraite, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1984 72

Taux de prestations

12. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes contributifs et non contributifs à pourcentage de salaire, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1984 74
13. Taux de prestations des régimes à pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé avec indication des régimes et du nombre de participants, 1984 68
14. Taux de prestations des régimes à rentes forfaitaires, contributifs et non contributifs avec indication du nombre de participants, 1984 77

Taux de cotisations des salariés

15. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, coordonnés et non coordonnés, 1984 78
16. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1984 79

Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi

17. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les secteurs public et privé, 1984 80
18. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1984 81
19. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi - Entière différée et graduelle différée - selon les années de service ou de participation pour la quote-part entière, avec indication du nombre de régimes et de participants dans les secteurs public et privé, 1984 82

Disposition des cotisations à la cessation d'emploi

20. Remboursements des cotisations non immobilisées par une loi à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1984 83
21. Disposition des cotisations de l'employeur non immobilisées par une loi à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs, 1984 83

TABLE OF CONTENTS - Concluded

Table		Page
	Normal Retirement Age	
22.	Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1984	84
	Early Retirement	
23.	Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1984	85
	Death Benefits	
24.	Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1984	85
25.	Benefit on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1984	86
26.	Spouse's Pension in Public and Private Sector Plans, 1984	87
	Contributions	
27.	Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1981 and 1983	88
28.	Number of Tax Filers Contributing to RRSPs and Average Contribution, 1974 to 1983	90
29.	Number and Proportion of Tax Filers Contributing to RRSPs and Total and Average Contributions by Contributors' Annual Income, 1983	91
30.	Average Contributions to Employer Sponsored Pension Plans and RRSPs made by Dual Contributors, by Annual Income, 1983	91
31.	Number of Employer Sponsored Pension Plan Beneficiaries and Average Pension Received, 1974 to 1983	94
32.	Number of Employer Sponsored Pension Plan Beneficiairies by Total Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Plans, 1983	96
33.	Distribution of Total Income of Employer Sponsored Pension Plan Recipients by Sources of Income and Participation Rate of these Pensioners in Each Income Source, 1983	96
34.	Number of Beneficiairies and Benefits Paid under the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement Programs, the Canada and Quebec Pension Plans and Employer Sponsored Pension Plans, 1983	97

TABLE DES MATIÈRES - fin

Tableau		Page
	Âge normal de la retraite	
22.	Âge normal de la retraite dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1984	84
	Retraite anticipée	
23.	Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1984	85
	Garantie décès	
24.	Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1984	85
25.	Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1984	86
26.	Rente du conjoint, régimes du secteur public et privé, 1984	87
	Cotisations	
27.	Cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement, 1981 et 1983	88
28.	Nombre de déclarants fiscaux qui ont cotisé à un REER et cotisations moyennes, 1974 à 1983	90
29.	Nombre et proportion des déclarants fiscaux qui ont cotisé à un REER et cotisations totales moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1983	91
30.	Cotisations moyennes aux régimes de retraite offerts par l'employeur et aux REER versées par les cotisants qui participent aux deux régimes, selon le revenu annuel, 1983	91
31.	Nombre de bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur et rentes moyennes reçues, 1974 à 1983	94
32.	Nombre de bénéficiaires de régimes de retraite offerts par l'employeur, selon le revenu annuel total et le sexe, avec indication de la rente annuelle moyenne reçue de ces régimes, 1983	96
33.	Répartition du revenu total des bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur selon les sources de revenu et ventilation en pourcentage de ces pensionnés qui recevaient un revenu de l'une ou l'autre des sources en cause, 1983	96
34.	Nombre de bénéficiaires et prestations versées aux termes du Régime de la sécurité de la vieillesse et du Programme de supplément de revenu garanti, du Régime des pensions du Canada et des rentes du Québec et des Régimes de retraite offerts par l'employeur, 1983.	97

Introduction

This report is a continuation of a series of studies on the private pension system in Canada produced by the Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada since 1960. The early studies, in 1960 and 1965, were based on individual surveys conducted by Statistics Canada. Since 1970 the reports have largely been based on material from a data bank maintained by Statistics Canada on all employer-sponsored pension plans in Canada. This report was produced as an occasional publication initially and became a biennial in 1974.

The pensions data bank contains a wide range of data on the pension plans provided by employers for their employees in Canada. Its creation was made possible through a co-operative statistical program developed jointly in 1969 by Statistics Canada, the Quebec Pensions Board, the Pension Commission of Ontario, the Pension Benefits Branches of Alberta and Saskatchewan Departments of Labour and the Federal Department of Insurance. Subsequently, the program was expanded through co-operative agreements reached with the New Brunswick Department of Labour and Human Resources, the Manitoba Pension Commission and the Superintendent of Pensions, Nova Scotia Department of Finance. Much of the credit for this and preceding reports must be attributed to these pension supervisory authorities and their continued co-operation.

As was the case with previous issues, the emphasis in this report is on defining the complex aspects of the subject in as simple terms as possible. Analysis of the data in historical context is supported by a number of broad-based text tables, detailed statistical tables and a series of graphs. Two appendices have been added to give insight into the number of contributors and amounts of contributions to Registered Retirement Savings Plans and to provide some limited data on pensioners and income received from employer-sponsored pension plans.

It must be kept in mind that the report provides only a certain number of key elements of the terms and conditions of these pension plans as included in the data bank. A significant number of additional tabulations and more detailed data than here produced are available on request.

Information regarding the financial operations of trusteed pension plans may be obtained from separate studies, published annually and quarterly, under the titles *Trusteed Pension Plans Financial Statistics* (catalogue 74-201, Annual) and *Quarterly Estimates of Trusteed Pension Funds* (catalogue 74-001, Quarterly). Detailed statistics relevant to the public programs in the retirement income area are published in a series of studies entitled *Social Security*

Introduction

La présente publication est la suite d'une série d'études sur les régimes de retraite privés au Canada effectuées par la Section des pensions de la Division du travail de Statistiques Canada depuis 1960. Les premières études, celles de 1960 et de 1965, étaient fondées sur les résultats d'enquêtes distinctes menées par Statistique Canada. À partir de 1970, les bulletins ont présenté essentiellement des renseignements tirés d'une banque de données de Statistique Canada sur les régimes de retraite offerts par l'employeur. Depuis 1974, le présent bulletin, qui à l'origine était une publication hors série, paraît tous les deux ans.

La banque des données sur les régimes de retraite renferme un éventail de renseignements sur les régimes établis par les employeurs pour leurs employés au Canada. Sa création a été rendue possible grâce à l'application d'un programme statistique conjoint élaboré en 1969 par Statistique Canada, la Régie des rentes du Québec, la Commission des pensions de l'Ontario, les ministères du Travail de l'Alberta et de la Saskatchewan (plus précisément leur direction responsable du Pension Benefit Act), et le Département des assurances du ministère fédéral des Finances. Le programme a été élargi par la suite grâce aux accords de coopération conclus avec le ministère du Travail et des ressources humaines du Nouveau-Brunswick, la Commission des pensions du Manitoba et le surintendant des Pensions du ministère des Finances de la Nouvelle-Écosse. C'est en grande partie à ces organismes de contrôle des prestations de retraite et à leur constante collaboration que l'on doit la publication du présent document et des bulletins précédents.

Comme les publications précédentes, celle-ci cherche surtout à définir les aspects complexes du sujet, de la façon la plus simple possible. L'analyse des données dans un contexte historique s'appuie sur un certain nombre de tableaux explicatifs généraux et de tableaux statistiques détaillés, ainsi que sur une série de graphiques. Nous avons ajouté deux annexes; la première, dans le but de donner une idée du nombre de personnes qui souscrivent à un régime enregistré d'épargne-retraite ainsi que des montants qui y sont versés en cotisations. La deuxième fournit des données sommaires sur les retraités et sur le revenu provenant des régimes de retraite offerts par l'employeur.

À noter que ce bulletin traite uniquement certains aspects particuliers des principales dispositions de ces régimes de retraite figurant dans la banque de données. Un grand nombre de totalisations supplémentaires ainsi que des données plus détaillées que celles contenues dans le présent bulletin sont disponibles sur demande.

Pour obtenir des renseignements sur les opérations financières des régimes de retraite en fiducie, prière de consulter les bulletins *Régimes de pensions en fiducie - Statistiques financières* (n° 74-201 au catalogue) et *Estimations trimestrielles relatives aux caisses de pensions en fiducie* (n° 74-001 au catalogue), publiés respectivement une fois l'an et tous les trois mois. Des données détaillées sur les programmes publics relatifs au revenu de retraite sont publiées dans une série d'études intitulées *Sécurité sociale* -

National Programs, particularly *Canada and Quebec Pension Plans* (catalogue 86-507) and *Old Age Security, Guaranteed Income Supplement and Spouse's Allowance* (catalogue 86-509).

Scope and Nature of this Study

A great deal of interest and debate continues to be centered on the present system of income maintenance for the retired in Canada and how adequate this system is in providing a reasonable level of well-being and security for Canada's elderly.

Income support for the elderly in Canada is essentially based on a three-tiered system. The first tier is made up of the Old Age Security/Guaranteed Income Supplement program (OAS/GIS) providing flat-rated, universal benefits unrelated to work history. The second tier consists of the contributory Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP) which is earnings-related and comprehensive in its coverage of all workers in Canada. Employer-sponsored pension plans, registered retirement savings plans (RRSPs) and other personal savings are generally regarded as the third tier. While the focus of this study continues to be on employer-sponsored pension plans, some comments on both the C/QPP and RRSPs may serve to place the private pension program within the context of the total income-support system for Canada's retired.

C/QPP participation is mandatory for all workers in the labour force between the ages of 18 and 70, whether paid worker or self-employed. In 1983, 10,722,000 tax filers or 87.4% of the total labour force including the armed forces, claimed contributions as an allowable deduction on their income tax return. Total contributions to the C/QPP in 1983 from both employees (including the self-employed) and employers amounted to $4,586 million for an average of $428 per contributor.

By contrast, employer-sponsored pension plans, as indicated by the above-mentioned pensions data bank, covered 4,565,000 workers as at January 1, 1984, 37.2% of the labour force. Contributions by these plan participants, as well as by employers on behalf of the members, amounted to $10,486 million in 1983, $2,297 per member.

Finally, according to the 1985 edition of *Taxation Statistics* of Revenue Canada, Taxation, RRSP contributors numbered 2,329,000 or 19.0% of the labour force in 1983 and claimed $4,997 million in respect of premiums paid under some 10 million RRSP contracts approved. Many members of employer-sponsored pension plans also contribute to RRSPs. See Appendix I for the extent to which participants in pension plans supplemented their future retirement benefits by also claiming tax deductions for RRSP premiums.

Programmes nationaux, en particulier celles intitulées *Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec* (n^{O} 86-507 au catalogue) et *Sécurité de la vieillesse, supplément de revenu garanti et allocation au conjoint* (n^{O} 86-509 au catalogue).

Portée et nature de l'étude

Le programme actuel de stabilité du revenu des Canadiens à la retraite et sa capacité d'assurer aux personnes âgées un niveau de bien-être et de sécurité raisonnable continuent de susciter à la fois un vif intérêt et beaucoup de controverses.

Le soutien des personnes âgées au Canada repose essentiellement sur un système à trois paliers. Le premier palier est constitué du régime de la sécurité de la vieillesse et du programme de supplément de revenu garanti (SV/SRG) qui assurent des prestations uniformes et universelles qui ne sont pas liées aux antécédents de travail. Le deuxième palier est constitué des régimes contributifs de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC/RRQ) qui sont liés au revenu de l'emploi et qui couvrent l'ensemble des travailleurs au Canada. Les régimes de retraite offerts par l'employeur, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et d'autres moyens d'épargne personnelle sont généralement considérés comme étant le troisième palier. Bien que l'objet de la présente étude demeure les régimes de retraite offerts par l'employeur, nous avons inclus quelques observations sur les régimes universels publics (RPC/RRQ) et sur les REÉR privés par rapport à l'ensemble du réseau de soutien des Canadiens à la retraite.

La participation aux régimes RPC/RRQ est obligatoire pour tous les employés âgés de 18 à 70 ans, qu'ils soient travailleurs rémunérés ou autonomes. En 1983, 10,722,000 contribuables ou 87.4% de la population active totale, y compris les militaires, ont déclaré des cotisations au titre des déductions permises sur leur déclaration d'impôt sur le revenu. Les contributions totales versées cette année-là, au RPC et au RRQ, tant par les empoyeurs que par les salariés (y compris les travailleurs autonomes), se sont élevées à $4,586 millions, soit $428 en moyenne par contribuable.

Par contre, d'après les informations contenues dans la banque de données sur les régimes de retraite, les régimes offerts par l'employeur regroupaient 4,565,000 travailleurs au 1er janvier 1984, soit 37.2% de la population active. En 1981, les participants à ces régimes ainsi que leurs employeurs ont versé $10,486 millions de dollars en cotisations, soit $2,297 par membre. En raison de l'importance des cotisations, il est évident que ces régimes jouent maintenant un rôle de premier plan dans l'accumulation et le placement de capitaux au Canada et qu'ils constituent un des principaux éléments de l'ensemble des revenus de retraite.

Enfin, d'après l'édition de 1985 de la publication *Statistique fiscale* de Revenu Canada Impôt, les cotisants aux REÉR (2,329,000 en 1983 ou 19.0% de la population active) ont réclamé $4,997 millions au titre des primes versées aux termes de quelque 10 millions de contrats de REÉR approuvés. Bon nombre de participants à un régime de retraite offert par un employeur contribuent également à des REÉR. Pour connaitre dans quelle mesure les cotisants aux régimes de retraite consolident leurs prestations de retraite futures en déclarant également des primes de REÉR à des fins de déduction d'impôt, voir l'appendice I.

TEXT TABLE A. Comparative Statistics, Canada and Quebec Pension Plans, Employer-sponsored Pension Plans and Registered Retirement Savings Plans, 1983

TABLEAU EXPLICATIF A. Statistiques comparatives, Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec, régimes de retraite offerts par l'employeur et régimes enregistrés d'épargne-retraite, 1983

Retirement program Programme de retraite	Number of contributors Nombre de cotisants	Percentage of total Labour force Pourcentage de la population active totale	Total contributions Cotisations totales
		%	$'000
C/QPP - RPC/RRQ	10,722,472	87.4	4,586,000
Employer-sponsored pension plans - Régimes de retraite offerts par l'employeur	4,564,623[1]	37.2	10,486,375
RRSPs - REER	2,329,201	19.0	4,997,187

[1] Includes non-contributory plan members.
[1] Ci-inclus les participants des régimes non contributifs.

Source: Taxation Statistics, Revenue Canada, Taxation.
Statistique fiscale, Revenu Canada Impôt.
National Income and Expenditures Accounts, Statistics Canada (Catalogue 13-001, Quarterly).
Comptes nationaux des revenus et des dépenses, Statistique Canada (n^{O} 13-001 au catalogue, publication trimestrielle).
Statistics Canada pensions data bank.
Banque de données sur les régimes de retraite de Statistique Canada.

As Text Table A illustrates, the total contributions paid in 1983 under the C/QPP program, the employer-sponsored pension system and RRSPs amounted to greater than $20 billion. The aggregate reserves generated by these three programs were nearly $250 billion at the end of 1984. More than 70% of this total was held as reserves for employer-sponsored pension plans. For a detailed description of the accumulated savings and reserves under Canada's retirement income system consult the Statistics Canada annual publication *Trusteed Pension Plans Financial Statistics* (Catalogue 74-201).

Pension plans provided by employers are frequently referred to as private pension plans to differentiate them from the public C/QPP. They are employee retirement benefit programs provided in essence largely voluntarily by employers in both the public and private sectors of the economy. Therefore, not only does this study include plans sponsored by individual companies, groups of employers, unions, religious and charitable organizations and all other private sector employers, but also plans designed for employees of the three levels of government, federal, provincial and municipal. Thus, the superannuation plans for members of the federal public service, the Armed Forces and the RCMP, plans for employees of government Boards, commissions and Crown corporations and plans for provincial and municipal employees are included.

Since 1965, when the Ontario government implemented legislation primarily to protect the rights of pension plan members, six other provinces and the government of Canada have introduced similar acts and one province, New Brunswick, has introduced a registration act, requiring employers with pension plans in that province to at least

Comme l'indique le tableau explicatif A, l'ensemble des cotisations versées en 1983 au titre du RPC ou du RRQ, des régimes offerts par l'employeur et des REER s'élevait à plus de $20 milliards. À la fin de l'année 1984, ces trois programmes avaient permis d'accumuler des réserves totales de près de $250 milliards. Les réserves des régimes offerts par l'employeur représentaient plus de 70% de ce montant. Pour une description détaillée de l'épargne et des réserves accumulées au titre des revenus de retraite au Canada, il faut consulter la publication annuelle de Statistique Canada intitulée *Régimes de pension en fiducie: Statistique financière* (n^{O} 74-201 au catalogue).

Les régimes de retraite établis par les employeurs sont souvent appelés régimes de retraite privés pour les différencier des régimes publics RPC et RRQ. Il s'agit de programmes de prestations de retraite aux employés qui sont généralement établis volontairement par les employeurs tant du secteur public que privé de l'économie. Par conséquent, cette étude porte non seulement sur les régimes auxquels contribuent les sociétés, les groupes d'employeurs, les syndicats, les organismes religieux, les oeuvres de bienfaisance et tout autre employeur du secteur privé, mais également sur les régimes conçus pour les employés de tous les paliers de l'administration publique, qu'il s'agisse de l'administration fédérale, provinciale ou municipale, où celle-ci fait fonction d'employeur. Cela comprend les régimes de pensions offerts aux fonctionnaires fédéraux, aux membres des Forces armées, de la GRC et aux employés des commissions, conseils et comités gouvernementaux, et des sociétés de la Couronne, ainsi que les régimes de retraite des fonctionnaires provinciaux et municipaux.

En 1965, le gouvernement de l'Ontario a adopté une loi visant principalement à protéger les droits des participants à des régimes de retraite; six autres provinces ainsi que le gouvernement fédéral ont suivi son exemple en adoptant des lois semblables, et le Nouveau-Brunswick en a adopté une qui exige que les employeurs offrant des régimes de retraite dans cette province enregistrent au

register their plans. The various acts and their qualification dates are as follows:

Ontario - The Pension Benefits Act, January 1, 1965
Quebec - The Supplemental Pension Plans Act, January 1, 1966
Alberta - The Pension Benefits Act, January 1, 1967
Federal - The Pension Benefits Standards Act, October 1, 1967
Saskatchewan - The Pension Benefits Act, January 1, 1969
New Brunswick - The Pension Plan Registration Act, September 1, 1973
Manitoba - The Pension Benefits Act, July 1, 1976
Nova Scotia - The Pension Benefits Act, January 1, 1977
Newfoundland - The Pension Benefits Act, January 1, 1985

moins ces derniers. Voici le titre de ces lois et leur date d'habilitation:

Ontario - Loi sur les régimes de retraite, 1er janvier 1965
Québec - Loi des régimes supplémentaires de retraite, 1er janvier 1966
Alberta - Pension Benefits Act, 1er janvier 1967
Canada - Loi sur les normes des prestations de pensions, 1er octobre 1967
Saskatchewan - Pension Benefits Act, 1er janvier 1969
Nouveau-Brunswick - Loi sur l'enregistrement des régimes de pension, 1er septembre 1973
Manitoba - Loi sur la pension de retraite, 1er juillet 1976
Nouvelle-Écosse - Pension Benefits Act, 1er janvier 1977
Terre-Neuve - Pension Benefits Act, 1er janvier 1985

TEXT TABLE B. Number of Plans and Members Subject to Regulatory Pension Legislation and Not Subject to Regulatory Pension Legislation, 1984

TABLEAU EXPLICATIF B. Nombre de régimes et de participants assujettis à une loi et non assujettis à une loi sur les pensions, 1984

	Plans Régimes		Members Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%
1984:				
Subject to legislation - Assujettis à une loi	16,466	93.0	3,245,441	71.1
Not subject to legislation - Non assujettis à une loi	1,245	7.0	1,319,182	28.9
Total	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**

There are some exclusions under these acts in the case of both the federal government and some of the provinces. Furthermore on the reference date of this study, no regulatory legislation was in effect in Newfoundland, Prince Edward Island and British Columbia. As a result of the co-operative statistical program described in the *Introduction* the input for 93% of the plans and 71% of the members is obtained from federal/provincial administrative documents. Those plans are identified in Text Table B as subject to legislation. A Statistics Canada survey of only a relatively small number of employers has been required to complete the data base.

The prime objective of this report is to provide comprehensive data on the terms and conditions that existed in these plans in the reference year. Since the effective date of amendments to the existing plans and the starting date of new plans most frequently is January 1, the reference date for this report is January 1, 1984. Included are all amendments and new plans effective up to and including that date.

La loi fédérale et certaines des lois provinciales prévoient des exceptions, et en date de référence de la présente étude, il n'existait pas de texte réglementaire à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard ni en Colombie-Britannique. Grâce au programme statistique commun décrit dans l'introduction, il a été possible de tirer des documents administratifs fédéraux et provinciaux des données relatives à 93% des régimes et à 71% des participants; le tableau explicatif B indique que ces régimes sont assujettis à la loi. Comme le montre ce même tableau, les résultats d'une enquête que Statistique Canada a menée auprès d'un nombre relativement restreint d'employeurs ont permis de compléter la base de données.

L'objet premier de ce bulletin est de fournir des données complètes sur les modalités des régimes administrés durant l'année observée. Le 1er janvier a été choisi comme date de référence, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants et de la date de mise en oeuvre des nouveaux régimes. Ce document porte donc sur toutes les modifications et nouveaux régimes en vigueur jusqu'au 1er janvier 1984 inclusivement.

HIGHLIGHTS

Pension Plan Coverage

The number of pension plans provided by employers in Canada in 1984 reached an all-time high of 17,711, 2,479 more than two years earlier. Despite this increase of more than 16% in the number of plans, the number of members decreased by 93,312, or 2%, between 1982 and 1984. Extensive lay-offs in some industries were responsible for this reduction in total membership, whereas the increase in the number of plans was caused by the registration of a large number of plans with few members.

From 1982 to 1984 some 1,850 plans were terminated and these terminated plans covered 67,000 workers. Furthermore, the 13,347 plans active in both 1982 and 1984 suffered a decline of nearly 105,000 participants in aggregate. On the other hand, more than 4,300 new plans were registered in that two-year period, but these new plans had only 78,000 members in total. Nearly 60% of these new plans were for executive employees and 71% had less than five members each. This development can be directly attributed to the change in Revenue Canada regulations affecting pension plans for "significant shareholders".

The introduction of a significant number of small plans along with decreases in membership in large plans between 1982 and 1984 is manifested in Text Table C, which shows that plans with less than five members increased from 3,858, or 25.4% of all plans, in 1982 to 6,221, or 35.1%, in 1984. The number of plans with memberships in excess of 2,000, on the other hand, decreased from 296 to 279 over that same period.

Much public debate has recently been centered around the adequacy of coverage of the labour force in Canada by these plans. When comparing the labour force to pension plan membership at the beginning of 1984, the 1983 annual averages of the labour force are used as a more relevant indicator than the averages for 1984.[1]

Pension plan membership for most plans was reported as the number of active, employed participants as at the date under review, although in some cases an annual average or an aggregate number of those participating throughout the year were reported.

It must be pointed out that the Armed Forces, which normally are excluded from the labour force survey, have been included for the purposes of this study, since the Armed Forces Superannuation Act, as all other employer-sponsored pension plans, is included in the pensions data bank.

Despite these constraints and differences in concepts a detailed analysis of labour force coverage can be done. To simply state that only 37.2% of the labour force was covered by private pension plans at the beginning of 1984 tends to understate coverage since many workers included

[1] See *Labour Force Annual Averages*, 1970-1983 (Catalogue No. 71-529, Occasional).

FAITS SAILLANTS

Participation aux régimes de retraite

En 1984, le nombre de régimes de retraite établis par des employeurs au Canada a atteint un sommet sans précédent, s'établissant à 17,711, soit 2,479 de plus que deux ans auparavant. En dépit de cette augmentation de plus de 16% du nombre de régimes, le nombre de participants a diminué de 93,312, soit de 2%, entre 1982 et 1984. Cette diminution est attribuable à la vague de licenciements qui a sévi dans certaines branches d'activité, tandis que la hausse du nombre total de régimes découle de la création d'une grande quantité de régimes comptant peu d'adhérents.

Quelque 1,850 régimes auxquels cotisaient 67,000 travailleurs ont été résiliés entre 1982 et 1984. En outre, les 13,347 régimes qui étaient actifs en 1982 et en 1984 ont accusé dans l'ensemble une baisse de près 105,000 participants. Par ailleurs, plus de 4,300 nouveaux régimes ont été établis au cours de cette période de deux ans, mais ces derniers ne comptaient en tout que 78,000 adhérents. Près de 60% de ces nouveaux régimes s'adressaient à des cadres de direction et 71% d'entre eux comptaient moins de 5 cotisants chacun. Cette évolution résulte du changement survenu dans les règlements de Revenu Canada touchant les régimes de retraites établis au profit des principaux actionnaires.

L'établissement d'un nombre considérable de petits régimes et la diminution du nombre d'adhérents aux régimes importants entre 1982 et 1984 se dégage du tableau explicatif C qui indique que le nombre de régimes comptant moins de 5 cotisants est passé de 3,858, soit 25.4% de l'ensemble des régimes, en 1982 à 6,221, soit 35.1% de l'ensemble, en 1984. Par contre, au cours de la même période, le nombre de régimes comptant plus de 2,000 participants est tombé de 296 à 279.

Ces derniers temps, on s'est beaucoup interrogé sur le taux de participation exact de la population active canadienne à ces régimes de retraite offerts par l'employeur. Pour établir des comparaisons entre le nombre d'actifs et celui des participants aux régimes de retraite au début de 1984, on s'est servi des moyennes annuelles de la population active en 1983, étant donné qu'elles sont un indicateur plus pertinent que ne le sont les moyennes de 1982.[1]

Le nombre de participants à la majorité des régimes de retraite correspond à celui des participants actifs occupés au moment de l'étude, quoique dans certains cas, la moyenne annuelle ou le nombre global de participants durant l'année de référence ait été déclaré.

Il convient également de signaler que les membres des Forces armées qui sont habituellement exclus de l'enquête sur la population active, sont inclus dans cette étude, parce que le régime établi en vertu de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes figure dans la base de données sur les régimes de retraite, au même titre que tous les régimes auxquels des employeurs contribuent.

Malgré ces limites et les divers concepts utilisés, il est possible de procéder à une analyse détaillée du taux d'adhésion de la population active. Affirmer que le taux de participation de la population active à des régimes de retraite offerts par l'employeur n'était que de 37.2% au début de 1984, c'est ne pas tenir compte

[1] Voir *Moyennes annuelles de la population active*, 1975-1983 (nº 71-529 au catalogue, hors série).

TEXT TABLE C. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965, 1970, 1980, 1982 and 1984

TABLEAU EXPLICATIF C. Régimes de retraite et participants selon le nombre de participants par régime, 1960, 1965, 1970, 1980, 1982 et 1984

Membership size group / Nombre de participants par régime	1960				1965				1970			
	Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants	
	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%
Less than 5 - Moins de 5	[1]	..	[1]	..	5,032	36.8	11,803	0.5	6,604	41.0	14,429	0.5
5- 14	5,037	56.5	24,000	1.3	3,659	26.8	30,843	1.3	4,008	24.8	33,739	1.2
15- 99	2,613	29.3	101,000	5.6	3,351	24.5	130,058	5.5	3,674	22.8	142,892	5.1
100- 499	892	10.0	193,000	10.6	1,127	8.3	244,577	10.4	1,266	7.8	273,521	9.7
500-1,999	249	2.8	249,000	13.7	345	2.5	345,483	14.7	406	2.5	404,638	14.3
2,000 and over - et plus	129	1.4	1,248,000	68.8	146	1.1	1,583,384	67.6	179	1.1	1,953,117	69.2
Total	**8,920**	**100.0**	**1,815,000**	**100.0**	**13,660**	**100.0**	**2,345,648**	**100.0**	**16,137**	**100.0**	**2,822,336**	**100.0**

Membership size group / Nombre de participants par régime	1980				1982				1984			
	Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants	
	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%
Less than 5 - Moins de 5	3,170	21.7	7,233	0.2	3,858	25.4	8,408	0.2	6,221	35.1	13,572	0.3
5- 14	3,851	26.4	33,500	0.7	3,598	23.6	31,200	0.6	3,670	20.7	31,515	0.6
15- 99	4,853	33.3	190,596	4.3	4,878	32.0	193,478	4.1	4,914	27.8	196,019	4.3
100- 499	1,886	12.9	413,060	9.2	2,016	13.2	440,947	9.5	2,041	11.5	445,918	9.8
500-1,999	549	3.8	534,775	11.9	586	3.9	565,090	12.2	586	3.3	563,164	12.3
2,000 and over - et plus	277	1.9	3,296,265	73.7	296	1.9	3,418,812	73.4	279	1.5	3,314,437	72.6
Total	**14,586**	**100.0**	**4,475,429**	**100.0**	**15,232**	**100.0**	**4,657,935**	**100.0**	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**

[1] Not available. This group included with 5-14 group.
[1] Nous ne disposons pas de données. Ce groupe est compris dans le groupe 5-14.

in the labour force were not eligible to participate in registered pension plans.

Since participation in employer-sponsored pension plans is restricted to paid workers having an employer-employee relationship, the self-employed and non-paid family workers have no opportunity to participate. In addition, the unemployed are similarly excluded from participation. If these groups were eliminated from the labour force then it can be said that 47.0% of all employed paid workers were covered by employer sponsored pension plans at the beginning of 1984.

The labour force base could be further refined by the exclusion of part-time workers who are ineligible to participate in most employer-sponsored pension plans in Canada. Thus, if coverage was measured against employed full-time paid workers the rate would increase to 54.9%.

Text Table D and the corresponding Figure I illustrate that the male coverage rate in pension plans is considerably higher than that for females. One reason for the lower female rate is the high concentration of female workers in the trade and community, business and personal service

des nombreux travailleurs qui n'étaient pas admissibles à participer à ces régimes.

Comme les régimes de retraite offerts par l'employeur s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés et qu'ils supposent une relation employeur-salarié, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés ne peuvent y participer. De plus, les chômeurs sont également exclus de ces régimes. Si l'on supprime ces groupes de la population active, on constate que 47.0% de tous les travailleurs rémunérés occupés participaient à un régime de retraite offert par l'employeur au début de 1984.

On peut également exclure de la population active visée par les régimes de retraite les travailleurs à temps partiel qui ne sont habituellement pas admissibles aux régimes de retraite offerts par l'employeur au Canada. Par conséquent, si l'on prend en compte uniquement les travailleurs rémunérés à plein temps, le taux de participation atteint 54.9%.

Le tableau explicatif D et la figure I correspondante montrent que le taux de participation des hommes aux régimes de retraite est considérablement plus élevé que celui des femmes. La faible participation des femmes peut s'expliquer par la forte proportion de travailleuses dans les services commerciaux, socio-culturels et

TEXT TABLE D. Proportion of Total Labour Force and Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Sex, 1970, 1980, 1982 and 1984

TABLEAU EXPLICATIF D. Proportion de la population active et des travailleurs rémunérés de la population active, par sexe, qui participent à un régime de retraite, 1970, 1980, 1982 et 1984

	Male Hommes	Female Femmes	Total
1970r:			
Number of pension plan members - Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	2,086,846	735,490	2,822,336
Percentage of total labour force - Pourcentage de la population active totale	37.4	28.5	34.6
Percentage of all employed paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés	46.7	32.2	41.8
Percentage of full-time employed paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés à plein temps	..	..	..
1980r:			
Number of pension plan members - Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	3,097,696	1,377,733	4,475,429
Percentage of total labour force - Pourcentage de la population active totale	45.0	31.1	39.6
Percentage of all employed paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés	54.0	37.6	47.6
Percentage of full-time employed paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés à plein temps	57.1	47.7	53.8
1982r:			
Number of pension plan members - Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	3,181,288	1,476,647	4,657,935
Percentage of total labour force - Pourcentage de la population active totale	44.6	30.4	38.9
Percentage of all employed paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés	53.6	36.2	46.5
Percentage of full-time employed paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés à plein temps	56.9	46.5	53.1
1984:			
Number of pension plan members - Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	3,039,449	1,525,174	4,564,623
Percentage of total labour force - Pourcentage de la population active totale	42.4	30.0	37.2
Percentage of all employed paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés	54.4	37.1	47.0
Percentage of full-time employed paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés à plein temps	58.4	49.1	54.9

[1] Labour force data used are annual averages for 1969, 1979, 1981 and 1983 and include the Armed Forces.
[1] Les données sur la population active sont des moyennes annuelles pour 1969, 1979, 1981 et 1983 et comprennent les membres des forces armées.

Plans in the Public and Private Sectors

This report embraces all employer-sponsored pension plans in Canada in both the public and private sectors. Public sector plans are defined as those designed for employees of the three levels of government, including Crown Corporations, boards and commissions. Some of the largest plans in terms of membership in the country are in the public sector as is suggested by Text Table E.

Régimes de retraite des secteurs public et privé

Ce bulletin englobe tous les régimes de retraite auxquels contribuent les employeurs des secteurs public et privé au Canada. Par régimes du secteur public, on entend les régimes qui s'adressent aux salariés des trois paliers de l'administration publique, y compris les sociétés de la Couronne et les commissions, conseils et comités gouvernementaux. Comme le montre le tableau explicatif E, le secteur public offre quelques-uns des régimes les plus importants au pays en terme du nombre de participants.

TEXT TABLE E. Pension Plans and Members by Type of Organization of Employer, 1984

TABLEAU EXPLICATIF E. Régimes de retraite et nombre de participants selon le statut juridique de l'employeur, 1984

Type of organization Statut juridique	Plans - Régime		Members - participants					
			Male - Hommes		Female - Femmes		Total	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Public sector - Secteur public:								
Municipal governments and enterprises - Administrations municipales et leurs sociétés	615	3.5	246,349	8.1	136,227	8.9	382,576	8.4
Provincial governments and enterprises - Administrations provinciales et leurs sociétés	140	0.8	508,373	16.8	588,461	38.6	1,096,834	24.0
Federal government and enterprises - Administration fédérale et ses sociétés	43	0.3	399,487	13.2	149,786	9.8	549,273	12.1
Non-Canadian government - Organismes publics étrangers	5	--	149	--	97	--	246	--
Total	**803**	**4.5**	**1,154,358**	**38.0**	**874,571**	**57.3**	**2,028,929**	**44.5**
Private sector - Secteur privé:								
Incorporated companies - Sociétés incorporées	14,918	84.2	1,231,077	40.5	488,904	32.1	1,719,981	37.7
Partnerships and sole proprietors - Sociétés en nom collectif ou à propriétaire unique	243	1.4	3,785	0.1	3,412	0.2	7,197	0.1
Co-operatives - Coopératives	227	1.3	24,430	0.8	14,194	0.9	38,624	0.8
Associations - Associations	671	3.8	13,848	0.4	13,042	0.8	26,890	0.6
Multi-employer agreements - Entente entre plusieurs employeurs	295	1.7	540,074	17.8	88,194	5.8	628,268	13.8
Other - Autres	554	3.1	71,877	2.4	42,857	2.8	114,734	2.5
Total	**16,908**	**95.5**	**1,885,091**	**62.0**	**650,603**	**42.7**	**2,535,694**	**55.5**
Grand total - Total général	**17,711**	**100.0**	**3,039,449**	**100.0**	**1,525,174**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**

Even though there were only 803 public sector plans at the beginning of 1984, just 4.5% of the total, these plans covered 44.5% of the 4.6 million participants in all plans. In fact, of the 23 plans with membership in excess of 30,000, 15 were in the public sector and these 15 plans, covered nearly 1.5 million members, or 72% of the public sector membership and 32% of the participants in all plans. The remaining 788 public sector plans covered only 574,000 members, just 12.6% of total membership.

In sharp contrast, the 2.5 million private sector members were covered by 16,908 plans. The 8 private sector plans with membership of 30,000 or more had fewer than 15% of the members in the private sector and only 8% of all pension plan participants.

Même si au début de 1984, le secteur public ne comptait que 803 régimes, soit 4.5% de l'ensemble des régimes de retraite, il regroupait néanmoins 44.5% du nombre total (4.6 millions) de participants. En fait, 15 des 23 régimes comptant plus de 30,000 participants étaient offerts par le secteur public. De plus, ces 15 régimes comptaient au total près de 1.5 million de participants, soit 72% de tous les cotisants du secteur public et 32% des participants à tous les régimes. Les 788 autres régimes du secteur public regroupaient uniquement 574,000 membres, soit à peine 12.6% de l'ensemble des participants.

Par opposition, les 2.5 millions de participants du secteur privé cotisaient à 16,908 régimes. Les 8 régimes du secteur privé, comptant 30,000 participants et plus, regroupaient moins de 15% de tous les membres du secteur privé et à peine 8% des participants à tous les régimes de retraite.

From 1982 to 1984 the number of private sector members decreased by nearly 6%, whereas the public sector membership recorded a 2.7% increase. In terms of number of plans the most noticeable change over the two-year period was the nearly 17% growth in private sector plans, again, as was explained earlier, the result of the registration of a large number of plans for significant shareholders.

The proportion of labour force paid workers covered by pension plans continues to be much higher in the public sector than in the private sector. Public sector coverage was 97.8% versus just 33% in the private sector.

Private and public sector plans differ in a number of other areas such as funding agency, benefit levels, employee contribution rates, retirement ages and post retirement indexing. These differences will be highlighted throughout the report.

Contributory and Non-contributory Plans

The current survey shows that 58% of the 17,711 plans in operation at the beginning of 1984 were contributory. Under these plans the employees as well as the employers were required to contribute and 69% of all plan members were in this situation.

During the 1960s there was a modest but steady trend towards non-contributory plans. In 1960 only 7% of all plans, covering 20.5% of total membership, were non-contributory. By 1970 the proportion of non-contributory plans had increased to 24.5% and these plans accounted for 22% of all members. This proportion in plans had remained virtually the same by 1980, whereas the proportion of members had increased to just over 30%.

However, one of the most significant changes that took place amongst employer-sponsored pension plans in Canada between 1980 and 1984 was a movement towards non-contributory plans. By 1984 non-contributory plans had increased to 42% of the total. From 1982 to 1984 the number of non-contributory plans increased by 2,646 or 56%, whereas the number of members in these plans decreased by nearly 79,000 or 5.3%. Most of the newly registered plans, as was mentioned earlier, were for significant shareholders and executives of companies and 70% of these plans were non-contributory. Furthermore, an analysis of the 13,350 plans active in both 1982 and 1984 indicates that a significant number were amended from contributory status in 1982 to non-contributory in 1984. At the same time however, some very large non-contributory plans experienced substantial reductions in the number of members.

Finally, it must be remembered that virtually all public sector plans were contributory, whereas 43% of private sector plans did not require employee contributions. In fact, what trend there has been towards non-contributory plans has been largely confined to the private sector and the heavy weighting of the public sector membership on the

Entre 1982 et 1984, le nombre de cotisants du secteur privé a accusé une baisse de près de 6% tandis que celui du secteur public enregistrait une augmentation de 2.7%. Quant au nombre de régimes, le changement le plus évident au cours de cette période est la croissance de près de 17% enregistrée par les régimes du secteur privé, croissance qui, comme nous l'avons déjà vu, découle de l'établissement d'un grand nombre de régimes destinés aux principaux actionnaires.

Le pourcentage des travailleurs rémunérés occupés qui cotisent à des régimes de retraite du secteur public continue de dépasser celui des cotisants aux régimes du secteur privé. La participation aux régimes du secteur public était de 97.8% contre seulement 33% pour celle enregistrée aux régimes du secteur privé.

Les régimes des secteurs public et privé se distinguent sur de nombreux autres plans, notamment le type de gestionnaire des caisses de retraite, le niveau des prestations, le taux de cotisations des salariés, l'âge de la retraite et l'indexation après la retraite. Nous ferons ressortir ces différences tout au long de la publication.

Régimes contributifs et non contributifs

La présente étude révèle qu'au début de 1984, 58% des 17,711 régimes de retraite actifs étaient des régimes contributifs, c'est-à-dire des régimes auxquels doivent cotiser à la fois les salariés et les employeurs. Le pourcentage de cotisants à ces régimes était de 69% de l'ensemble.

Au cours des années 1960, une tendance modérée mais constante s'est dessinée en faveur des régimes non contributifs En 1960, les régimes non contributifs n'intervenaient que pour 7% de l'ensemble des régimes et regroupaient 20.5% de tous les participants. En 1970, la proportion des régimes non contributifs était de 24.5% et ceux-ci regroupaient 22% de l'ensemble des participants. La proportion des régimes non contributifs est demeurée pratiquement la même en 1980, tandis que le pourcentage de participants a atteint un peu plus de 30%.

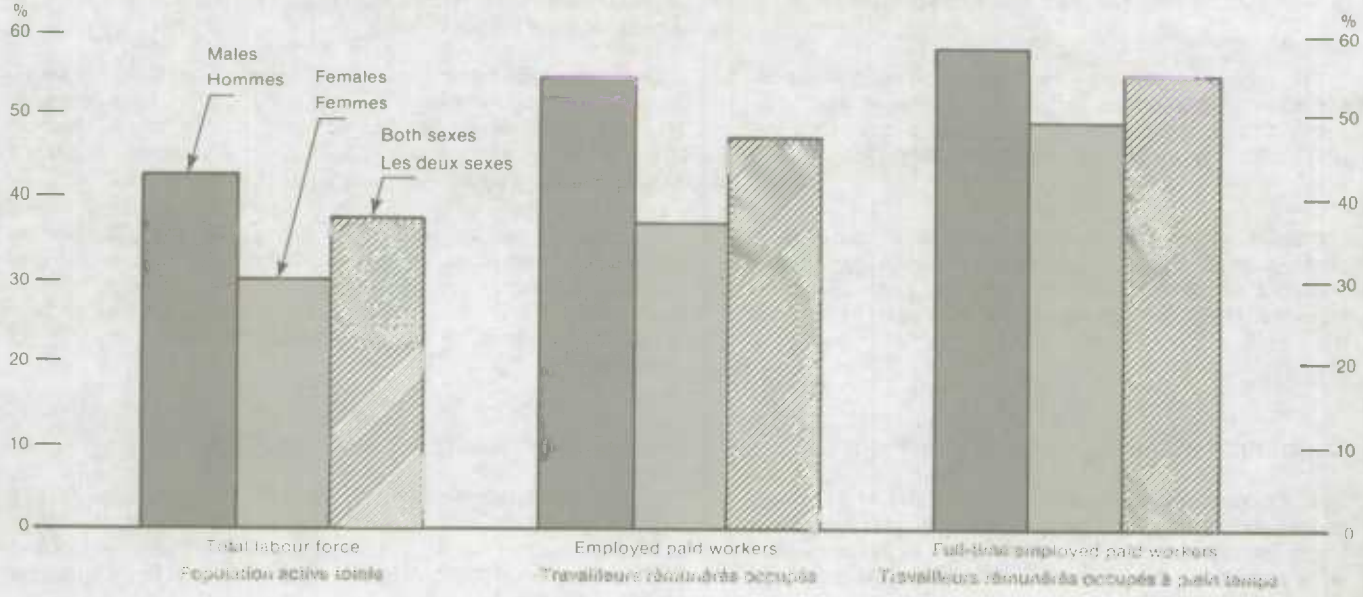
Par ailleurs, un changement des plus significatifs observé entre 1980 et 1984 au niveau des régimes de retraite offerts par l'employeur a été la tendance grandissante à l'établissement de régimes non contributifs. En 1984, ces derniers constituaient 42% de l'ensemble des régimes. Entre 1982 et 1984, le nombre de régimes non contributifs a augmenté de 2,646 ou 56%, alors que le nombre de participants à ces régimes diminuait de près de 79,000 ou 5.3%. La plupart des nouveaux régimes enregistrés, comme nous l'avons déjà dit, ont été établis en faveur d'importants actionnaires et de cadres de sociétés et 70% d'entre eux étaient non contributifs. De plus, un examen des 13,350 régimes actifs en 1982 et 1984 révèle que plus de 100 régimes qui étaient contributifs en 1982 ont été transformés en régimes non contributifs en 1984. Parallèlement, plusieurs régimes non contributifs importants voyaient le nombre de leurs participants diminuer considérablement.

Enfin, il convient de souligner que pratiquement tous les régimes du secteur public étaient contributifs alors que 43% des régimes du secteur privé n'exigeaient aucune cotisation de la part de l'employé. En fait, c'est essentiellement dans le secteur privé que se dégage une tendance en faveur des régimes non contributifs. Par ailleurs, le taux de participation nettement supérieur enregistré par les

Figure I

Proportion of Total Labour Force and Employed Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Sex, 1984(1)

Pourcentage de la population active totale et des travailleurs rémunérés occupés dans la population active qui participent à des régimes de retraite, par sexe, 1984(1)



(1) Labour force data used are annual averages for 1983 and include the Armed Forces.
(1) Les données sur la population active sont des moyennes annuelles de 1983 et comprennent les forces armées.

industries where pension plan coverage is significantly lower than in such industries as mining, construction and most manufacturing industries where male workers predominate. Text Table D also shows that the rate for female workers increases by 12 percentage points, from 37.1% to 49.1%, with the removal of part-time workers from the labour force. For male workers, the rate incresses only 4 percentage points from 54.4% to 58.4%. This difference can be attributed to the greater prominence of female part-time to male part-time workers.

Text Table D further demonstrates the effect of the dramatic increase in the number of unemployed in Canada between 1981 and 1983 on the participation rate of workers in pensions plans. The 4,658,000 workers that participated in employer-sponsored pension plans in 1982 represented 38.9% of the total labour force and 46.5% of the employed paid workers at that time. The 4,565,000 participants in 1984 represented only 37.2% of the total labour force, a decrease of 1.7 percentage points, but 47.0% of the employed paid workers, an increase of half a percentage point. In other words, the rate of coverage of the total labour force declined, whereas the coverage of workers that were employed actually increased.

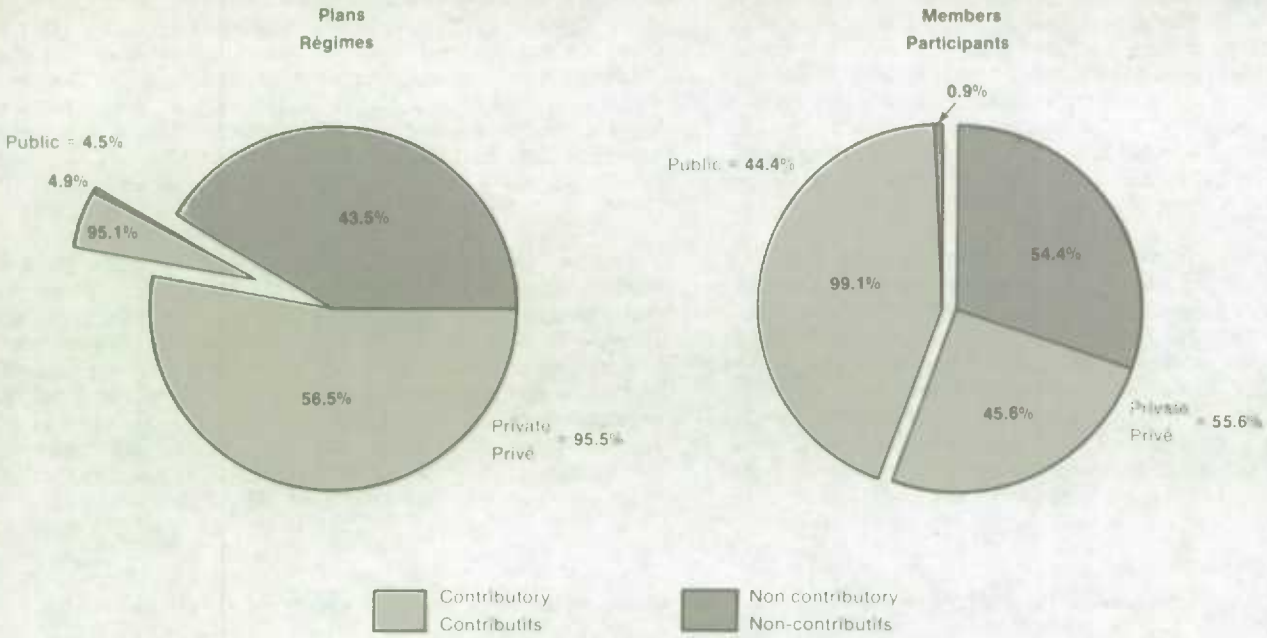
personnels où les adhérents aux régimes de retraite sont beaucoup moins nombreux que dans le secteur des mines, de la construction et de la plupart des industries manufacturières à prédominance masculine. Le tableau explicatif D nous fait également observer que le taux de participation des femmes aux régimes de pensions augmente de 12 points de pourcentage si l'on exclu les travailleuses à temps partiel. Celui-ci passe en effet de 37.1% à 49.1%. En ce qui concerne les hommes, leur taux de participation n'augmente que de 4 points de pourcentage en passant de 54.4% à 58.4%. Cet écart peut être attribué au fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer à temps partiel au marché du travail.

Le tableau explicatif D illustre par ailleurs l'influence que la hausse spectaculaire du nombre de chômeurs au Canada entre 1981 et 1983 a eue sur le taux de participation des travailleurs aux régimes de retraite. Les 4,658,000 travailleurs qui participaient en 1982 à un régime offert par l'employeur représentaient 38.9% de la population active et 46.5% du nombre de travailleurs rémunérés occupés. Les 4,565,000 cotisants en 1984 représentaient seulement 37.2% de la population active, soit un recul de 1.7 point, mais 47.0% des travailleurs rémunérés occupés, soit une avance d'un demi point. Autrement dit, le taux de participation de l'ensemble de la population active a fléchi, tandis que celui des travailleurs occupés a progressé.

Figure II

Proportion of Contributory and Non-Contributory Plans and Members in the Public and Private Sectors, 1984

Proportions des régimes et des participants aux régimes contributifs et non contributifs dans les secteurs public et privé, 1984



TEXT TABLE F. Proportion of plans and members in contributory and non-contributory plans by sector, 1970, 1980, 1982 and 1984

TABLEAU EXPLICATIF F. Proportion des régimes et des participants dans les régimes contributifs et non contributifs par secteurs, 1970, 1980, 1982 et 1984

Year Année	Plans Regimes		Members Participants	
	Contributory Contributifs	Non-contributory Non contributifs	Contributory contributifs	Non-contributory Non contributifs
	%	%	%	%
Both sectors - Les deux secteurs				
1970	75.5	24.5	78.1	21.9
1980	75.2	24.8	69.9	30.1
1982	68.9	31.1	68.3	31.7
1984	58.3	41.7	69.4	30.6
Public sector - Secteur public				
1970	98.3	1.7	98.1	1.9
1980	96.2	3.8	98.9	1.1
1982	96.6	3.4	99.0	1.0
1984	95.1	4.9	99.1	0.9
Private sector - Secteur Privé				
1970	74.5	25.5	61.7	38.3
1980	74.2	25.8	47.1	52.9
1982	67.5	32.5	45.8	54.2
1984	56.5	43.5	45.6	54.3

aggregate data tends to hide the fact that 54% of the members of private sector plans were not required to make contributions in 1984.

régimes offerts dans le secteur public a tendance à dissimuler le fait que 54% des participants aux régimes du secteur privé ne sont pas tenus de verser des cotisations en 1984.

Provincial Distribution

The distribution of pension plan members by province changed quite extensively from 1982 to 1984. Considerable decreases in the number of workers covered by pension plans occurred in Quebec and British Columbia, 72,074 (6.2%) and 42,901 (7.5%) respectively. These decreases can be attributed directly to lay-offs in certain industries, such as construction and textiles in the case of Quebec and the forestry sector in British Columbia. As a consequence, of all Canadian pension plan participants the percentage located in the province of Quebec decreased from 25.2% in 1982 to 24.1% in 1984 and British Columbia's share dropped from 12.2% to 11.5%.

In Ontario a decline of only 7,195 members or 0.4% was recorded and of the total number of workers in Canadian pension plans in 1984, 39.1% were located in that province. Only New Brunswick, Saskatchewan and Alberta recorded increases in membership between 1982 and 1984. In the case of Alberta the increase was 29,694 members or 7.0%, largely due to a growth in membership in the pension plans for provincial and municipal workers. As a consequence, Alberta's share of total membership increased from 9.1% in 1982 to 9.9% in 1984.

Répartition provinciale

La répartition provinciale des participants aux régimes de retraite a nettement changé entre 1982 et 1984. Au Québec et en Colombie-Britannique, le nombre de travailleurs cotisant à un régime de retraite a subi une baisse considérable, diminuant de 72,074 (6.2%) et de 42,901 (7.5%) respectivement. Ces diminutions sont directement attribuables aux licenciements dans certaines branches d'activité, notamment la construction et le textile au Québec et le secteur forestier en Colombie-Britannique. Le pourcentage du nombre total de cotisants canadiens résidant dans la province du Québec est donc passé de 25.2% en 1982 à 24.1% en 1984, tandis que la part de la Colombie-Britannique est tombée de 12.2% à 11.5%.

Une diminution de seulement 7,195 participants, soit 0.4%, a été enregistrée en Ontario, province qui compte 39.1% de l'ensemble des travailleurs qui cotisent à des régimes de retraite canadiens. Seuls le Nouveau-Brunswick, la Saskatchewan et l'Alberta ont vu leur nombre de participants grossir entre 1982 et 1984. En Alberta, la hausse était de 29,694 participants (7.0%) et elle s'explique principalement par l'augmentation du nombre de cotisants aux régimes de retraite offerts aux employés des administrations provinciales et municipales. Par conséquent, la part de l'Alberta a grimpé de 9.1% en 1982 à 9.9% en 1984.

TEXT TABLE G. Pension Plans and Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Public and Private Sectors, 1984

TABLEAU EXPLICATIF G. Régimes de retraite et participants aux régimes contributifs et non contributifs, dans les secteurs public et privé, 1984

Year and sector Année et secteur	Contributory Contributifs		Non-contributory Non contributifs		Total	
	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
1984:						
Both sectors - Les deux secteurs	**10,322**	**3,168,632**	**7,389**	**1,395,991**	**17,711**	**4,564,623**
Public sector - Secteur public	764	2,011,196	39	17,733	803	2,028,929
Private sector - Secteur privé	9,558	1,157,436	7,350	1,378,258	16,908	2,535,694

As Text Table H demonstrates, the participation rate of 37.2% of the total labour force in Canadian pension plans varied substantially from province to province in 1984, from

Il ressort du tableau explicatif H que le taux de participation à des régimes de retraite canadiens, qui se situe à 37.2% pour l'ensemble de la population active, traduit des variations importantes d'une

TEXT TABLE H. Proportion of Total Labour Force and Employed Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Province, 1982 and 1984[1]

TABLEAU EXPLICATIF H. Pourcentage de la population active totale et des travailleurs rémunérés occupés dans la population active qui participent à des régimes de retraite, par province, 1982 et 1984[1]

Province and year Province et année	Number of plan members Nombre de participants à un régime de retraite	Percentage of total labour force Pourcentage de la population active totale	Percentage of employed paid workers in the labour force Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés dans la population active
1982:			
Newfoundland - Terre-Neuve	68,068	31.5	42.8
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	14,692	23.7	37.7
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	144,088	38.7	47.1
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	105,397	38.3	45.0
Québec	1,171,754	38.4	46.9
Ontario	1,793,950	40.0	46.8
Manitoba	187,062	37.9	46.3
Saskatchewan	145,618	32.5	43.9
Alberta	423,233	35.1	40.9
British Columbia - Colombie-Britannique	569,514	41.6	48.8
Total	**4,657,935[2]**	**38.9**	**46.5**
1984:			
Newfoundland - Terre-Neuve	68,080	31.7	43.9
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	12,620	22.5	30.7
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	134,929	35.5	45.4
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	109,234	37.2	48.3
Québec	1,099,680	35.7	45.8
Ontario	1,786,755	38.9	47.6
Manitoba	186,355	36.4	46.1
Saskatchewan	151,958	32.2	45.1
Alberta	452,927	36.0	45.4
British Columbia - Colombie-Britannique	526,613	37.7	48.4
Total	**4,564,623[2]**	**37.2**	**47.0**

[1] Labour force data used are annual averages, for 1981 and 1983 and include the Armed Forces.
[1] Les données sur la population active sont les moyennes annuelles de 1981 et 1983 et comprennent les membres des Forces armées.
[2] Includes plan members in Yukon and Northwest Territories and outside Canada.
[2] Y compris les participants du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'étranger.

TEXT TABLE I. Distribution of the Members in the Provinces and Territories by Public and Private Sectors, 1984

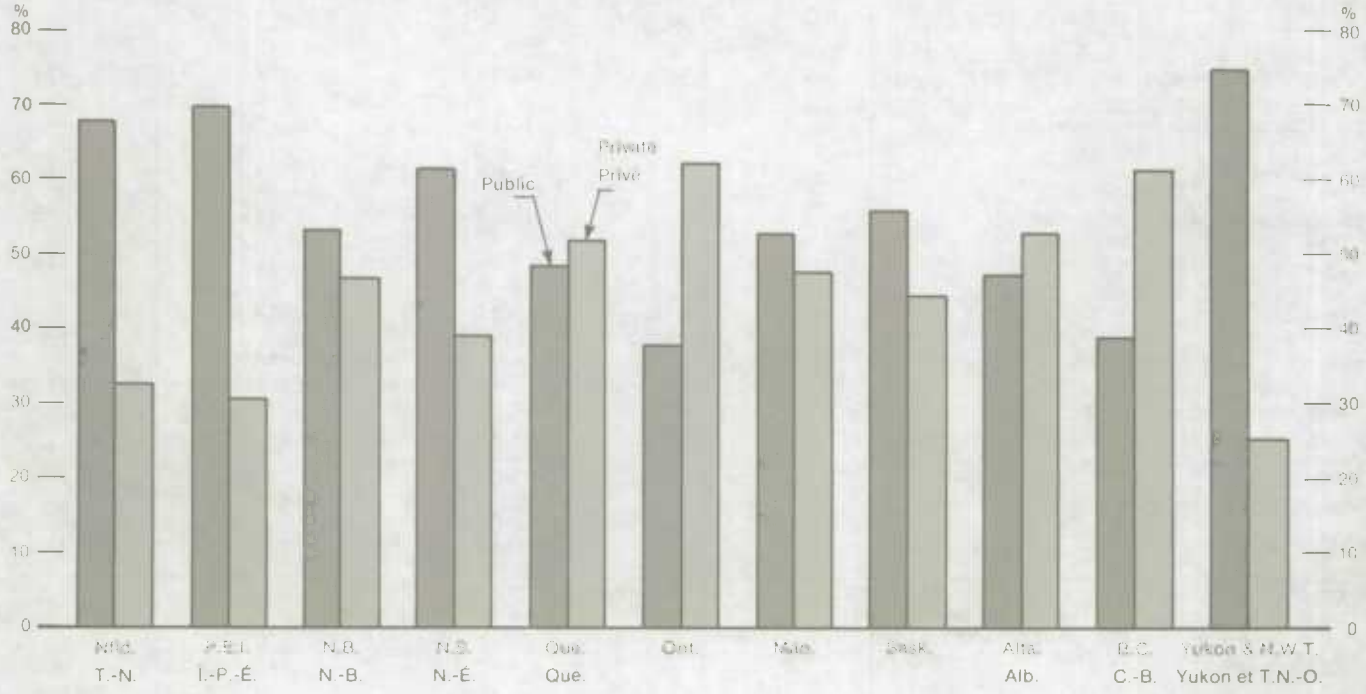
TABLEAU EXPLICATIF I. Répartition des participants par provinces et dans les territoires, dans les secteurs public et privé, 1984

Geographic area Région géographique	Public sector Secteur public		Private sector Secteur privé		Both sector Les deux secteurs	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Newfoudland - Terre-Neuve	45,970	2.3	22,110	0.9	68,080	1.5
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	8,796	0.4	3,824	0.2	12,620	0.3
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	82,264	4.1	52,665	2.1	134,929	3.0
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	58,173	2.9	51,061	2.0	109,234	2.4
Québec	532,913	26.3	566,767	22.4	1,099,680	24.1
Ontario	677,386	33.4	1,109,369	43.8	1,786,755	39.1
Manitoba	97,784	4.8	88,571	3.5	186,355	4.1
Saskatchewan	84,596	4.2	67,362	2.7	151,958	3.3
Alberta	213,698	10.5	239,229	9.4	452,927	9.9
British columbia - Colombie-Britannique	205,011	10.1	321,602	12.7	526,613	11.5
Yukon and North West Territories - Yukon et Territoires du Nord-Ouest	10,595	0.5	3,573	0.1	14,168	0.3
Outside Canada - Hors Canada	11,743	0.6	9,561	0.4	21,304	0.5
Total	**2,028,929**	**100.0**	**2,535,694**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**

Figure III

Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1984

Proportions des participants dans les provinces aux régimes des secteurs public et privé, 1984



a low of 22.5% in Prince Edward Island to a high of 38.9% in Ontario. All provinces, except Newfoundland, New Brunswick and Alberta, recorded decreases in the proportion of the labour force covered by employer-sponsored pension plans between 1982 and 1984.

When comparing the 1984 pension plan members in each province to the employed paid workers a completely different picture emerges. The reason for these differences is the disproportionate impact of the self-employed and the unemployed on the labour force in each province. British Columbia's participation rate of the employed paid workers was the highest at 48.4%. New Brunswick and Ontario, the only other provinces with rates above the 47% national average, registered 48.3 and 47.6% respectively and Manitoba and Quebec had rates only slightly lower than the national average, 46.1% and 45.8% respectively.

As mentioned earlier, 44.4% of all 1984 pension plan members in Canada were in the public sector. Text Table I and Figure III show that the distribution of members between the public and private sectors varied widely between provinces. Only in Quebec, Ontario, Alberta and British Columbia did the private sector membership exceed that of the public sector.

province à l'autre en 1984, s'échelonnant d'un minimum de 22.5% à l'Ile-du-Prince-Édouard à un maximum de 38.9% en Ontario. Entre 1982 et 1984, la proportion de la population active cotisant à des régimes offerts par l'employeur a baissé dans toutes les provinces, sauf à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick et en Alberta.

Un portrait totalement différent se dégage lorsque l'on compare, pour chaque province, les adhérents à des régimes de retraite en 1984 avec les travailleurs rémunérés occupés. Ces différences s'expliquent par le rapport disproportionné entre les travailleurs autonomes et les chômeurs dans la population active de chaque province. Le taux de participation des travailleurs rémunérés occupés était le plus élevé en Colombie-Britannique, se situant à 48.4%. Les seules provinces dont le taux dépassait la moyenne nationale de 47% était le Nouveau-Brunswick et l'Ontario, avec 48.3 et 47.6% respectivement tandis que le Manitoba et le Québec, avec des taux respectifs de 46.1% et de 45.8%, se situaient légèrement au-dessous de cette moyenne.

Comme nous l'avons déjà dit, en 1984, le secteur public regroupait 44.4% des participants à des régimes de retraite au Canada. Il apparaît dans le tableau explicatif I et la figure III que la répartition des cotisants entre le secteur public et le secteur privé varie énormément d'une province à l'autre. Il n'y a qu'au Québec, en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique que le nombre d'adhérents du secteur privé dépasse celui du secteur public.

Industrial Distribution

The classification of pension plans by their industrial affiliation presents a number of technical difficulties, particularly in the case of plans for large integrated companies whose operations cut across a number of industrial sectors. Since these large organizations have a very heavy weighting in terms of members covered, the classification of these units severely limits the validity of the industrial distribution.

A number of anomalies were found. Some industries in the manufacturing group showed a larger number of persons covered by pension plans than the estimated annual employment. On examination, it was found that the industrial group was dominated by the pension plans of a few large integrated firms whose operations cut across a number of industries such as manufacturing, wholesale and retail trade, transportation, etc. Since the principal activity was manufacturing, the plan was assigned to this industry, thus overstating manufacturing at the expense of trade and transportation.

Furthermore, a number of large public sector plans such as the Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS) and the Quebec based Government and Public Employees Retirement Plan (RREGOP) cannot be reduced into their component parts and therefore are assigned to public administration inflating the data for this industry.

Because of these limitations, the table on pension plan members by industrial classification published in previous issues of this report has not been repeated in this issue.

Répartition selon l'activité économique

La classification des régimes de retraite selon leur appartenance aux différentes branches d'activité pose un certain nombre de difficultés d'ordre technique; en particulier dans le cas des régimes des grandes entreprises intégrées dont les activités touchent un grand nombre de secteurs économiques. Comme ces entreprises répondent d'un pourcentage très élevé de participants, leur classification limite donc considérablement la validité de la répartition par activité économique que nous présentons ici.

Un certain nombre d'anomalies ont été relevées. Dans certaines branches du secteur des industries manufacturières, on a constaté que le nombre de participants à des régimes de retraite était supérieur au nombre estimatif annuel des salariés. Après examen, on s'est aperçu que le secteur en cause était dominé par les régimes de retraite de quelques grandes entreprises intégrées dont les activités recoupent plusieurs branches d'activité, notamment les industries manufacturières, le commerce de gros et de détail, les transports, etc. Comme l'activité principale est la fabrication, on a classé le régime dans cette branche, ce qui gonfle les données sur les industries manufacturières au détriment de celles sur le commerce et les transports.

De plus, un certain nombre de grands régimes du secteur public tels que le programme de retraite des fonctionnaires municipaux de l'Ontario (OMERS) et le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics du Québec (RREGOP) peuvent être dissociés en leurs composantes, ils sont donc classés dans l'administration publique, ce qui gonfle les données pour cette branche d'activité.

En raison de ces limites, le tableau présentant les participants aux régimes de pensions selon l'activité économique habituellement publié, ne l'est pas dans le présent rapport.

TEXT TABLE J. Pension Plans and Members by Funding Agency, 1970, 1980, 1982 and 1984

TABLEAU EXPLICATIF J. Régimes de retraite et participants selon l'organisme de financement, 1970, 1980, 1982 et 1984

Funding agency / Organisme de financement	1970				1980				1982				1984			
	Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants	
	No. nbre	%	No. nbre		No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Insurance companies - Compagnies d'assurances:																
Individual contracts - Contrats individuels	2,314	14.3	10,261	0.4	662	4.5	3,715	--	462	3.0	2,495	0.1	321	1.8	1,500	--
Group contracts - Contrats collectifs	7,445	46.2	208,878	7.4	5,276	36.2	124,992	2.7	4,345	28.5	109,116	2.3	3,302	18.6	86,326	1.9
Deposit administration - Contrats de gestion des dépôts	635	3.9	87,130	3.1	1,979	13.6	150,600	3.3	2,714	17.8	160,990	3.5	4,386	24.8	170,312	3.7
Segregated funds - Contrats de gestion distincte de caisse	281	1.7	42,328	1.5	1,532	10.5	193,301	4.3	1,731	11.4	210,801	4.5	2,182	12.3	220,352	4.8
Combinations - Combinaisons	392	2.4	50,164	1.8	1,018	7.0	118,450	2.6	1,371	9.0	136,207	2.9	2,597	14.7	140,610	3.1
Sub-total - Total partiel	**11,067**	**68.5**	**398,761**	**14.2**	**10,467**	**71.8**	**591,058**	**13.2**	**10,623**	**69.7**	**619,609**	**13.3**	**12,788**	**72.2**	**619,100**	**13.6**
Trusteed - Fiducie:																
Corporate trustees - Sociétés de fiducie	3,045	18.9	974,182	34.5	2,912	20.0	1,602,958	35.8	3,093	20.3	1,684,202	36.2	3,263	18.4	1,582,625	34.7
Individual trustees - Fiduciaires particuliers	1,311	8.1	669,200	23.7	873	6.0	1,285,605	28.7	1,183	7.8	1,363,723	29.3	1,327	7.5	1,339,690	29.3
Pension fund societies - Sociétés de caisse de retraite	15	0.1	45,444	1.6	14	0.1	74,210	1.6	13	0.1	86,643	1.9	13	0.1	90,376	2.0
Combinations - Combinaisons	13	0.1	14,532	0.5	36	0.2	37,510	0.8	42	0.3	46,797	1.0	52	0.3	50,200	1.1
Sub-total - Total partiel	**4,384**	**27.2**	**1,703,358**	**60.3**	**3,835**	**26.3**	**3,000,283**	**67.0**	**4,331**	**28.4**	**3,181,365**	**68.3**	**4,655**	**26.3**	**3,062,893**	**67.1**
Canadian government annuities - Rentes sur l'Etat	270	1.7	2,657	0.1	53	0.4	267	--	38	0.2	141	--	22	0.1	78	--
Combinations - Combinaisons	367	2.3	87,772	3.1	205	1.4	164,326	3.6	221	1.5	170,333	3.7	227	1.3	169,969	3.7
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	19	0.1	607,885	21.5	24	0.2	719,488	16.0	19	0.1	686,487	14.7	19	0.1	712,583	15.6
Other - Autres	30	0.2	21,903	0.8	2	--	7	--								
Total	**16,137**	**100.0**	**2,822,336**	**100.0**	**14,586**	**100.0**	**4,475,429**	**100.0**	**15,232**	**100.0**	**4,657,935**	**100.0**	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**

Funding Agency

One of the more significant conditions that a pension plan must meet in order to qualify for registration under the Income Tax Act deals with "funding". A plan must be funded through a contract with a company authorized to carry on a life insurance business in Canada, a trust arrangement, or an arrangement administered by the Government of Canada or the government of a province.

The general pattern of funding arrangements showed relatively little change since 1970. As in the past, insurance companies were the most widely used funding agencies in terms of plans. At the beginning of 1984, 72.2% of all plans were funded with insurance companies, but these plans tended to be the smaller ones and in total accounted for only 13.6% of all members.

As text table J demonstrates, insurance companies offer four basic underwriting methods for purposes of employer-sponsored pension plans. The individual annuity contract method has steadily declined in use over the years so that by 1984 only 321 plans, covering just 1,500 members, were underwritten by individual annuity contracts. While

Organisme de financement

Pour être agréé aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu, un régime de retraite doit remplir de nombreuses conditions dont la plus importante est celle de la capitalisation. Un régime de retraite par capitalisation doit faire l'objet d'un contrat conclu avec une société d'assurance-vie agréée au Canada ou d'un accord fiduciaire, ou encore d'un accord dont l'application incombe à l'administration fédérale ou à l'administration provinciale en cause.

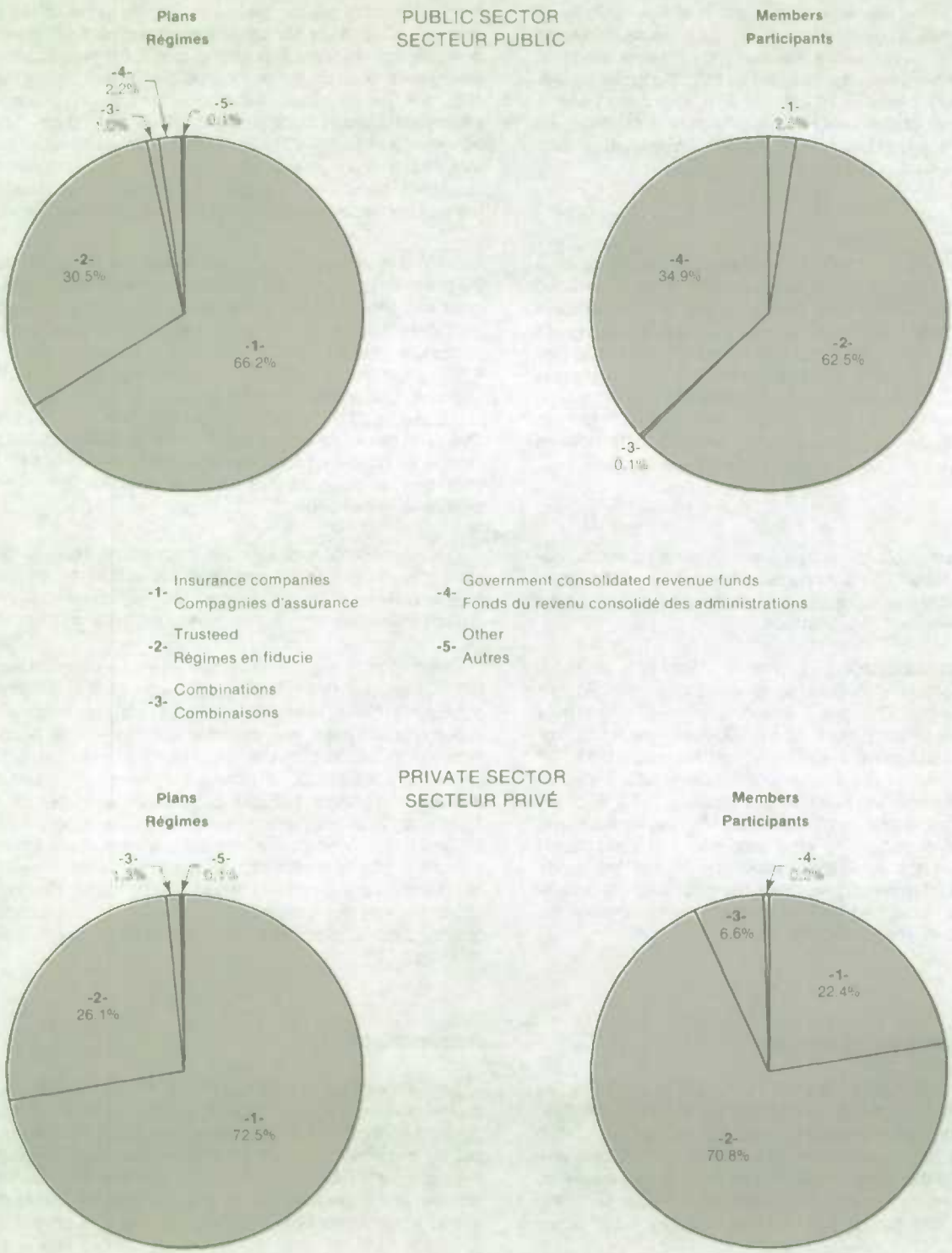
Le mode de capitalisation général a relativement peu changé depuis 1970. Comme par le passé, les sociétés d'assurance continuent d'être les gestionnaires de caisses de retraite les plus répandus. Au début de 1984, elles assuraient la capitalisation de 72.2% de tous les régimes, mais il s'agissait surtout de petits régimes qui regroupaient seulement 13.6% du nombre total des participants.

Comme en témoigne le tableau explicatif J, les sociétés d'assurance offrent essentiellement quatre modes de souscription dans le cas des régimes de retraite établis à titre continu par un employeur. Les contrats individuels de retraite ont constamment perdu du terrain au fil des ans, de sorte qu'en 1984, seulement 321 régimes, regroupant quelques 1,500 participants, étaient garantis par des

Figure IV

Plans and Members of Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors, 1984

Régimes et participants aux régimes de retraite selon l'organisme de financement dans les secteurs public et privé, 1984



the group contract method continues to be the most prevalent, its use has declined in recent years as well, both in real and relative terms. At the beginning of 1984, 3,302 plans, or 18.6% of all plans, were underwritten by group contracts compared with 5,276 plans, or 36% of all plans, in 1980. These 3,302 plans underwritten by group contracts were mostly small and in total covered just 1.9% of all plan members. Contrasting with this decline was the growth in plans using the deposit administration and segregated fund methods which offer some of the flexibility of trusteed funds. Deposit administration contracts increased from 1,979, in 1980 to 4,386 by 1984 while segregated funds increased from 1,532 to 2,182 over the same period. Some 2,597 plans covering 140,610 members used a combination of insurance company contracts. Most of these were a combination of deposit administration and segregated fund arrangements.

Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, most large plans used trust arrangements under which a group of individuals, a trust company or an incorporated pension fund society act as trustees. The 4,655 plans that were trusteed accounted for 26.3% of all plans. These relatively few plans however, covered 67.1% of all members. With this heavy concentration of coverage, trusteed pension funds represented the most significant group of funding arrangements both in terms of annual cash flow and accumulated assets.

There were 227 plans that were classified as combination of trusteed and insured arrangements and they covered 169,969 members. The insured portion in most cases was a segregated fund contract.

The smallest category in terms of plans, only 19 in all, was the group classified as government consolidated revenue funds. This group included some of the largest plans in the country, such as the superannuation plans of the federal public service, the Armed Forces, the RCMP and the public service of some of the provinces. Together they accounted for 712,583 participants, 15.6% of all members in Canada at the beginning of 1984. As the name implies, all contributions were paid into the consolidated revenues of the applicable governments and the funds were used for general government purposes. Characteristically these plans had no invested assets, so none of the funds were channelled into the financial markets.

Eligibility for Membership

Pension plans define the broad categories of employees who may participate and the conditions they must satisfy to become eligible. Some plans specifically exclude certain categories of workers such as seasonal or part-time employees. Furthermore, plans may be designed for a specific group of employees only and therefore the balance of the payroll would be excluded. Frequently in such cases

contrats individuels de retraite. Par ailleurs, les contrats collectifs de retraite qui étaient le mode de capitalisation le plus courant ont également régressé au cours des dernières années, tant en chiffres absolus qu'en chiffres relatifs. Au début de 1984, 3,302 régimes, soit 18.6% de l'ensemble des régimes, étaient garantis par des contrats collectifs, contre 5,276 régimes, soit 36% de l'ensemble des régimes, en 1980. Les 3,302 régimes garantis par des contrats collectifs étaient, pour la plupart, de petits régimes et regroupaient au total moins de 1.9% de tous les participants. En revanche, le nombre de contrats de gestion de dépôts et de caisse en gestion distincte, dont la souplesse de fonctionnement s'apparente à celle des caisses en fiducie, a connu une forte progression. Ainsi, le nombre de contrats de gestion de dépôts est passé de 1,979 en 1980 à 4,386 en 1984, alors que le nombre de contrats de caisse en gestion distincte a grimpé de 1,532 à 2,182 au cours de la même période. Quelques 2,597 régimes, regroupant 140,610 participants, font l'objet d'une combinaison de contrats souscrits auprès de sociétés d'assurance. Il s'agit dans la majorité des cas de contrats mixtes de caisse en gestion distincte et de gestion de dépôts.

On a observé que la caisse de retraite de la plupart des régimes de petite taille était gérée par des sociétés d'assurance, alors que celle des régimes plus importants était confiée à des fiduciaires, lesquels pouvaient être représentés par un groupe d'individus, une compagnie de fiducie ou une société de caisse de retraite. Les 4,655 régimes en fiducie intervenaient pour 26.3% de tous les régimes. Cependant, ces régimes, relativement peu nombreux, regroupaient 67.1% de tous les participants. Pour la majeure partie des participants se retrouvant dans cette catégorie, les caisses de retraite en fiducie représentaient la principale source de capitalisation, tant du point de vue de l'actif que des mouvements de la trésorerie dans l'année.

Deux-cent-vingt-sept régimes, regroupant 169,969 participants, sont considérés comme une combinaison de régime garanti et de régime en fiducie. Dans la plupart des cas, les prestations garanties étaient celles des contrats de caisse en gestion distincte.

La catégorie comptant le moins de régimes, soit seulement 19 au total, était celle du fonds de revenu consolidé des administrations publiques. On y retrouve quelques-uns des régimes les plus importants au pays, par exemple les régimes de pensions de la Fonction publique fédérale, des Forces armées, de la GRC et de certaines administrations publiques provinciales. Ensemble, ces régimes comptaient 712,583 participants au début de 1984, soit 15.6% de tous les participants au Canada. Comme l'expression l'indique, toutes les cotisations ont été versées au fond du revenu consolidé des administrations en cause et les sommes ont été affectées à l'administration publique en général. Fait intéressant à noter, comme les régimes n'ont pas fait de placements, aucune somme dans les caisses n'a été mise en circulation sur les marchés financiers.

Admissibilité

Les grandes catégories de salariés admissibles et les conditions d'adhésion varient d'un régime de retraite à un autre. En effet, certains régimes refusent expressément des catégories particulières de travailleurs, par exemple les saisonniers ou les travailleurs à temps partiel. D'autres régimes s'adressent exclusivement à un groupe précis de salariés et, par conséquent, excluent tous les autres travailleurs sur la liste de paye. Dans de pareils cas, il n'est

separate plans are provided for different groups of employees. Thus a firm may have one plan for executives, another for salaried staff and a third for hourly paid or unionized employees. Often, in order to be eligible, an employee must also satisfy a service or age requirement, or a combination of the two, before participation may become effective. Since eligibility for membership is based on employment classification and fulfillment of certain conditions, these characteristics are discussed separately below.

pas rare qu'on prévoit des régimes distincts pour les diverses catégories de salariés. Ainsi, une entreprise peut offrir un régime à ses cadres, un autre à ses employés à traitement et un troisième aux travailleurs horaires ou aux syndiqués. De plus, pour être admissible à un régime, le salarié doit également satisfaire aux conditions d'âge ou d'années de service et parfois aux deux. Comme l'admissibilité aux régimes de retraite repose sur la catégorie d'emploi et sur un certain nombre d'autres conditions, ces éléments sont étudiés séparément ci-dessous.

Eligibility by Class of Employee

At the beginning of 1984, 50.5% of all plans in Canada were open to all employees on the sponsor's payroll and these plans accounted for 65.1% of total membership. The balance of the plans were restricted to various classes of employees.

One large group, consisting of 1,591 plans, restricted membership to salaried employees, but these plans tended to be small, covering less than 6% of all members. More than 900,000 workers participated in 969 plans restricted to members of unions. Closely associated with these plans were 634 plans, covering nearly 145,000 members, that restricted membership to hourly paid workers.

The second largest group consisted of the 4,252 plans restricted to executives, but these plans by their very nature tended to be small, and accounted for only 13,247 members. These plans became more numerous in recent years due to the partial lifting of limitations placed by Revenue Canada on "significant shareholder" plans. Revenue Canada's position was that plans could not be primarily for the benefit of a shareholder, i.e. "...one who, alone or in combination with a parent, spouse or child, owns, controls or has a beneficial interest ... in shares that represent 10% or more of the voting power attached to the

Admissibilité selon la catégorie d'emploi

Au début de 1984, 50.5% de tous les régimes en vigueur au Canada étaient accessibles à tous les salariés figurant sur la liste de paye des entreprises en cause, et ces régimes regroupaient plus de 65.1% de tous les participants. Quant aux autres régimes, ils s'adressaient exclusivement à diverses catégories professionnelles.

Par ailleurs, 1,591 régimes s'adressaient uniquement à des employés à traitement et la majorité comptait peu de participants, soit moins de 6% du nombre total d'adhérents. Plus de 900,000 travailleurs cotisaient à 969 régimes réservés exclusivement aux syndiqués. En outre, 634 régimes connexes, dont la participation se limitait aux travailleurs horaires, regroupaient près de 145,000 participants.

Le deuxième groupe en importance se composait de 4,252 régimes destinés exclusivement aux cadres. De par leur nature, ces régimes étaient en général de petite taille; en effet, ils ne comptaient que 13,247 participants. On a pu voir ces régimes devenir de plus en plus nombreux au cours des dernières années, ce qui est surtout attribuable à la suppression partielle des restrictions imposées par Revenu Canada aux régimes contrôlés par "un actionnaire principal". L'argument que Revenu Canada avait invoqué en imposant lesdites restrictions était que le but premier des régimes n'est pas de profiter à un actionnaire, c'est-à-dire à une personne qui, seule ou avec un parent, un conjoint ou un enfant possède, contrôle ou

TEXT TABLE K. Eligibility for Membership by Class of Employee, Showing Plans and Members, 1984

TABLEAU EXPLICATIF K. Admissibilité par catégorie d'emploi, selon le nombre et le pourcentage de régimes et de participants, 1984

Class of employees Catégorie d'emploi	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
All employees - Tous les salariés	8,941	50.5	2,973,428	65.1
Salaried - Employés à traitement	1,591	9.0	255,902	5.6
Hourly - Travailleurs horaires	634	3.6	144,842	3.2
Executive - Cadres	4,252	24.0	13,247	0.3
Supervisory - Surveillants	202	1.1	10,878	0.2
Combination - Combinaison de catégories	233	1.3	25,510	0.6
Union members - Salariés syndiqués	969	5.5	926,626	20.3
Other - Autres	870	4.9	212,476	4.7
Variable by sex - Variable selon le sexe	19	0.1	1,714	..
Total	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**

shares of a company that is participating in the plan"[2]. Restrictions were placed on participation by such shareholders in a company pension plan and plans covering them only were precluded entirely. These restrictions were to some extent lifted in January of 1980, resulting in a significant increase in the number of plans of this nature. In fact, the number of executive pension plans increased from 1,054 in 1980 to 4,252 at the beginning of 1984.

Eligibility in 870 plans could not be allocated to any of the broad categories used in the classification system. Many of these plans restricted membership to such classes as non-teaching staffs, non-union employees, office staffs, key personnel and so on. Also some plans restricted membership to employees in a specific geographic location and a few imposed different restrictions for men and women.

The contrast between the public and private sectors in respect of eligibility by class of employee was striking. In the public sector 82.8% of the plans provided for unrestricted membership compared with 48.9% of private sector plans. The difference is even more pronounced in terms of membership. Virtually all (95.9%) public sector members were in plans that permitted unrestricted participation compared with only 40.6% of the private sector members.

Compulsory and Voluntary Participation

Participation in a pension plan may or may not be a condition of employment. Generally in non-contributory plans all employees who fulfill eligibility requirements automatically participate, whereas the question of choice is a factor in contributory plans. Therefore, the analysis in this section will be confined to contributory plans only.

The proportion of contributory plans that provided for employee participation on a voluntary basis stood at 71% during the sixties and the first half of the seventies, but since 1976 this percentage has been declining and at the beginning of 1984 it was 59.3%. This high proportion of voluntary plans, however, covered less than 14% of all contributory plan members in 1984. Contributory plans that provided for compulsory membership approximated 25% of the total previous to 1976, but by 1984 had increased to 38.6%. These plans, however, covered 82.3% of all contributory plan menbers, indicating that most of the larger plans provided for mandatory participation.

An analysis of contributory plans in the public sector produces a vastly different picture from a study of the private sector. Nearly 58% of such public sector plans provided for compulsory membership for both men and women. Most of the large employers in the public sector made membership in their plans mandatory and as a result almost 88% of contributory, public sector membership fell in this category. In the private sector, only 37% of contributory plans had compulsory participation for new employees, but these plans covered nearly 73% of the members.

[2] See Revenue Canada, Taxation, Information Circular 72-13R7.

détient des actions qui représentent 10% et plus du droit de vote de la société qui participe au régime[2]. Des restrictions ont été imposées sur la participation de pareils actionnaires au régime de retraite d'une société et les régimes s'adressant exclusivement à ces derniers ont été complètement interdits. Ces restrictions ont été, dans une certaine mesure, levées en janvier 1980, ce qui a entraîné une augmentation considérable du nombre de régimes de ce genre. En fait, le nombre de régimes s'adressant aux cadres a augmenté de 1,054 en 1980 à 4,252 au début de 1984.

Dans le cas de 870 régimes, l'admissibilité n'a pu être définie en fonction des grandes catégories d'emploi utilisées dans la classification. Nombre de ces régimes s'adressaient exclusivement à certaines catégories professionnelles comme le personnel non enseignant, les salariés non syndiqués, le personnel de bureau, le personnel d'encadrement, etc. De plus, certains régimes ne visaient que les travailleurs dans des régions précises et quelques-uns imposaient même des conditions différentes selon le sexe.

Au chapitre de l'admissibilité selon la catégorie d'emploi, il existe une différence marquée entre les secteurs public et privé. Dans le secteur public, 82.8% des régimes sont accessibles à toutes les catégories professionnelles, contre 48.9% dans le secteur privé. Le contraste est encore plus frappant au niveau du nombre des participants. La quasi-totalité (95.9%) des adhérents du secteur public participent à des régimes non restrictifs, contre 40.6% seulement des participants aux régimes du secteur privé.

Participation obligatoire et facultative

La participation à un régime de retraite peut être une condition d'emploi. En règle générale, dans les régimes non contributifs, tous les salariés qui satisfont aux conditions d'admissibilité deviennent automatiquement des participants, tandis que, dans le cas des régimes contributifs, la participation peut aussi être facultative. L'analyse qui suit porte donc uniquement sur les régimes contributifs.

Durant les années 60 et la première moitié de la décennie suivante, la proportion de régimes contributifs à participation facultative est demeurée constante (71%). Depuis 1976, ce pourcentage a connu une baisse et, au début de 1984, il était de 59.3%. Cependant, malgré le pourcentage élevé de régimes à participation facultative, ces derniers regroupaient moins de 14% de l'ensemble des participants aux régimes contributifs en 1984. La proportion de régimes contributifs à participation obligatoire est passée d'environ 25% de l'ensemble des régimes avant 1976 à plus de 38.6% en 1984. Ces régimes regroupaient toutefois 82.3% de tous les participants aux régimes contributifs, ce qui signifie que la participation à la plupart des gros régimes est obligatoire.

L'analyse des régimes contributifs dans le secteur public fait ressortir une situation très différente de celle du secteur privé. Près de 58% des régimes du secteur public prévoient la participation obligatoire des hommes et des femmes. La plupart des employeurs importants de ce secteur offrent des régimes à participation obligatoire et, par conséquent, ceux-ci regroupent presque 88% du nombre total de participants aux régimes contributifs en vigueur dans ce secteur. Dans le secteur privé, seulement 37% des régimes contributifs exigent la participation obligatoire des nouveaux salariés, et il regroupent près de 73% des participants.

[2] Voir la Circulaire d'information nº 72-13R7 de Revenu Canada Impôt.

Eligibility Conditions

Eligibility conditions determine the earliest date at which an employee may participate in the plan. The most common conditions involve the attainment of a minimum age and/or the completion of a minimum period of service. The use of a maximum age is also quite common but is generally used in conjunction with other conditions. Statistical Tables 5 and 6 provide data on age and service eligibility requirements. For further detail on years of service as a minimum condition consult Statistical Table 7.

Since 1980 the number of plans with no eligibility conditions has increased substantially due to the fact that most newly registered plans for significant shareholders require no age or service for participation. Consequently in 1984 nearly 30% of plans covering 37% of members had no eligibility conditions. Non-contributory plans, which accounted for nearly 1.4 million members, had a greater tendency to permit unrestricted participation than did contributory plans. At the beginning of 1984, over 55% of all

Conditions d'adhésion

Les conditions d'adhésion précisent la date à partir de laquelle le salarié peut commencer à participer à un régime. La plupart des régimes imposent un âge minimum ou un nombre minimum d'années de service. Ils fixent assez souvent un âge maximum, en plus d'autres conditions. Les tableaux explicatifs 5 et 6 contiennent des données sur les conditions d'âge et les années de service requises pour être admissible aux régimes de retraite. Pour plus d'information sur les conditions minimales d'années de service, veuillez consulter le tableau statistique 7.

Les régimes ne requerrant aucune condition d'adhésion ont augmenté de façon considérable depuis 1980. Ceci parce que la plupart des nouveaux régimes enregistrés étaient destinés aux actionnaires principaux et n'exigaient aucune condition d'âge ou d'année de service pour y adhérer. C'est ainsi qu'en 1984 près de 30% des régimes et 37% des participants n'étaient soumis à aucune condition d'adhésion. La tendance à ne poser aucune condition d'adhésion est plus répandue dans le cas des régimes non contributifs qui comptent 1.4 million de participants, que dans

TEXT TABLE L. Compulsory and Voluntary Participation for New Employees in Contributory Plans, by Public and Private Sectors, Showing Plans and Members, 1984

TABLEAU EXPLICATIF L. Participation obligatoire et facultative des nouveaux salariés aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, selon le nombre et le pourcentage de régimes et de participants, 1984

	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Participation and sector - Participation et secteur				
Both sectors - Les deux secteurs:				
Compulsory - Obligatoire	3,984	38.6	2,609,063	82.3
Voluntary - Facultative	6,117	59.3	440,987	13.9
Plan closed to new members - Régime fermé aux nouveaux salariés	110	1.1	104,030	3.3
Variable by sex - Variable selon le sexe	111	1.1	14,542	0.5
Total	**10,322**	**100.0**	**3,168,622**	**100.0**
Public sector - Secteur public:				
Compulsory - Obligatoire	441	57.7	1,767,721	87.8
Voluntary - Facultative	284	37.2	142,354	7.1
Plan closed to new members - Régime fermé aux nouveaux salariés	36	4.7	100,996	5.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	3	0.4	125	--
Total	**764**	**100.0**	**2,011,196**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:				
Compulsory - Obligatoire	3,543	37.1	841,342	72.7
Voluntary - Facultative	5,833	61.0	298,633	25.8
Plan closed to new members - Régime fermé aux nouveaux salariés	74	0.8	3,034	0.3
Variable by sex - Variable selon le sexe	108	1.1	14,417	1.2
Total	**9,558**	**100.0**	**1,157,428**	**100.0**

non-contributory plans imposed no service or age conditions compared with only 11% of all contributory plans. The non-contributory plans with no eligibility conditions covered 68.4% of the membership in all non-contributory plans compared with 23.4% in contributory plans. Different patterns were also observed in the private and public sectors as is demonstrated in Statistical Table 6. Some 46% of the private sector members were in plans that imposed no eligibility conditions compared with only 26% for the public sector.

A minimum period of service was the sole pre-condition for participation in 24% of the plans and in another 38% of the plans, service was combined with age, so that some service requirement was found in a total of 62% of all plans, but these covered less than 30% of all members. The effect of the service condition was minimal because most members were in plans where service was limited to one year or less. In fact, for 77% of the 11,134 plans that had a minimum service requirement for plan partipation, the length of service was one year or less and for another 13% the number was two years. Statistical Table 7 also shows that 81% of the members belonging to plans that have a service requirement for eligibility, needed only one year or less for plan participation.

A minimum age condition was included in nearly 33% of all plans, mostly combined with a service and/or maximum age requirement. Only in 367 plans was it used as a single condition. Plans with a minimum age condition covered nearly 37% of all members and the age for these 5,862 plans was concentrated in the 20 to 24 age group, where 34% of these plans were located.

More than 27% of all plans, covering nearly 26% of total membership, included a maximum age, generally combined with other conditions, as an eligibility requirement. Only 2% of the plans used it as a single condition. Some maximum ages were as low as 40 or even younger, but the most common was in the 60 to 64 range where 58% of the members affected by this condition were located.

Manitoba's Bill 95, which received Royal Assent on August 13, 1983, and similar legistation proposed since then by other jurisdictions, will have a significant impact in the near future on these eligibility conditions. The Manitoba legistation calls for compulsory membership in an employer's pension plan for each full-time employee hired on or after January 1, 1984 and each part-time employee, hired after that date, that meets the following two requirements: a) two years of consecutive employment with the employer and b) his/her earnings for each of those two years must have exceeded 25% of the C/QPP Years' Maximum Pensionable Earnings.

celui des régimes contributifs. Au début de 1984, plus de 55% de l'ensemble des régimes non contributifs n'imposaient aucune condition d'âge ni d'années de service, contre seulement 11% de tous les régimes contributifs. Les régimes non contributifs qui ne posaient aucune condition d'adhésion englobaient 68.4% de l'ensemble des participants aux régimes non contributifs, alors que dans le cas des régimes contributifs, cette proportion s'établissait à seulement 23.4%. On a également observé des divergences entre le secteur privé et le secteur public tel qu'on peut le voir dans le tableau statistique 6. Quelques 46% des membres du secteur privé participaient à des régimes qui n'imposaient aucune condition d'adhésion par rapport à seulement 26% dans le secteur public.

Vingt-quatre pourcent des régimes n'exigeaient de leurs participants qu'un nombre minimum d'années de service et 38% imposaient aussi une condition d'âge, de sorte que 62% de l'ensemble des régimes, qui regroupaient d'ailleurs moins de 30% de tous les participants, exigeaient un nombre minimum d'années de service. Cette condition d'adhésion a eu peu d'incidence, puisque la plupart des membres faisaient partie de régimes exigeant une année de service ou moins. En fait, pour 77% des 11,134 régimes qui avaient cette condition d'adhésion, le nombre minimum d'années de service requis était fixé à une année ou moins et dans 13% de ces régimes, ce nombre était de deux années. À la lecture du tableau statistique 7, on constate également que 81% des cotisants à des régimes imposant certaines conditions d'admissibilité n'avaient besoin que d'une année de service ou moins pour y participer.

Près de 33% de l'ensemble des régimes imposaient un âge minimum et, dans la plupart des cas, un nombre minimum d'années de service ou un âge maximum. Seulement 367 régimes n'exigeaient qu'un âge minimum. Les régimes qui imposaient un âge minimum visaient 37% de tous les participants. L'âge d'admissibilité dans 34% de ces 5,862 régimes variait de 20 à 24 ans.

Plus de 27% de tous les régimes, dont la participation représentait près de 26% du nombre total d'adhérents, prévoyaient un âge maximum et habituellement un certain nombre d'autres conditions. Seulement 2% des régimes ne posaient que cette condition. L'âge maximum était dans quelques cas fixé à 40 ans, et parfois même plus tôt, mais il variait le plus souvent de 60 à 64 ans. En effet, 58% des participants qui étaient inscrits à des régimes imposant un âge maximum devaient respecter cette limite d'âge située entre 60 et 64 ans.

Le projet de loi 95 du Manitoba, qui a reçu la sanction royale le 13 août 1983, et les mesures législatives analogues proposées depuis par d'autres gouvernements, auront dans un proche avenir de sérieuses répercussions sur les conditions d'adhésion. Le projet de loi manitobain rend obligatoire l'adhésion à un régime de retraite offert par l'employeur à chaque employé à temps plein engagé à partir du 1er janvier 1984 et à chaque employé à temps partiel engagé après cette date qui satisfait aux deux exigences suivantes: a) deux années consécutives de service auprès de l'employeur et b) pour chacune de ces deux années, des gains dépassant 25% du maximum des gains annuels ouvrant droit à la pension en vertu des RPC/RRQ.

Type of Retirement Benefit

Even though pension plans are frequently designed to provide benefits in the events of death, disability or termination of employment prior to retirement, the main purpose of the plan is to provide a retirement benefit to the member. Amongst the plans operating in Canada a variety of methods is used to calculate retirement benefits. These methods can be reduced to two broad categories: defined contribution plans and defined benefit plans. Under the defined contribution method, the employer and, in the case of contributory plans, the employees as well are committed to a specified contribution rate. Accrued benefits will vary depending on the amount of contributions accumulated. Under the defined benefit method, benefits are predetermined by a formula and employer contributions are not predetermined but will depend on the costs generated by the pension promised, taking into consideration employee contributions if any.

Defined contribution plans are essentially money purchase plans, where usually contributions are a fixed percentage of the employee earnings, a fixed dollar amount or a specified number of cents per hour worked. Profit sharing pension plans are a variation of money purchase plans, differing only in the basis on which contributions are made. Contributions by the employer are a function of the firm's profits with a defined minimum rate. These plans are registered as pension plans and should not be confused with Deferred Profit Sharing Plans.

Defined benefit plans may be subdivided into several classifications depending on the formula used to calculate benefits. Flat benefit plans, as the term indicates, provide a fixed benefit under a formula that usually disregards level of earnings of the participants and sometimes even the number of years of plan participation.

By far the most prominent category of plans in terms of membership is the unit benefit type. Under unit benefit plans members earn a unit of pension, usually expressed as a percentage of earnings, for each year of credited service with the employer. The earnings base for the calculation of benefits varies and unit benefit plans can be subdivided into separate classifications subject to the base used. In career average plans the pension is based on the participant's average earnings over the entire period of membership in the plan. Final earnings plans are those for which the unit of pension for each year of credited service is expressed as a fixed percentage of the employee's earnings at retirement. In final average earnings plans the earnings base is the average of earnings over a specified period immediately before retirement and in average best plans it is the average during a specified period of the employee's highest earnings.

In recent years the earnings bases for some career average plans have been amended from the average of earnings of all the years of participation by the members to the average of earnings of a period of time starting on a recent specific date. For example, the earnings considered may be only those since January 1, 1980. Unfortunately no data is available on the extent of this practice and although

Genre de prestations de retraite

Bien que les régimes de retraite soient souvent établis de façon à prévoir le service de prestations en cas de décès, d'invalidité ou de cessation d'emploi avant la retraite, leur but premier est de verser des prestations de retraite à leurs participants. Un éventail de méthodes sert au calcul des prestations de retraite des régimes en vigueur au Canada. Il est possible de ramener ces méthodes à deux grandes catégories: les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées. Dans le premier cas, l'employeur de même que les salariés, s'il s'agit de régimes contributifs, s'engagent à verser des cotisations selon un taux fixe. Les prestations acquises varient en fonction du montant total des cotisations versées. Dans le second cas, les prestations sont établies d'après une méthode de calcul de la rente, et les cotisations de l'employeur ne sont pas déterminées d'avance mais fixées en fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu, s'il y a lieu, des cotisations des salariés.

Les régimes à cotisations déterminées sont essentiellement des régimes à cotisation fixée d'avance dans lesquels les cotisations représentent un pourcentage du salaire, une somme fixe ou un certain nombre de cents par heure travaillée. Les régimes de participation aux bénéfices sont une variante des régimes à cotisation fixée d'avance; la méthode de calcul de la cotisation est la seule chose qui les distingue. La cotisation patronale est fonction des bénéfices de l'entreprise et soumise à un taux minimum. Ces derniers sont considérés comme des régimes de retraite et ne doivent pas être confondus avec les Règimes de participation différée aux bénéfices.

Les régimes à prestations déterminées se répartissent en plusieurs catégories selon la méthode de calcul des prestations utilisées. Comme l'expression l'indique, les régimes à rentes forfaitaires prévoient une rente de retraite fixe, établie habituellement sans égard au niveau de salaire des participants et, parfois même, au nombre d'années de participation.

Les régimes pourcentage de salaire sont de loin les plus importants en ce qui a trait à la participation. Les participants à ces régimes acquièrent un élément de retraite, habituellement exprimé en pourcentage du salaire, pour chaque année de service accumulée auprès de l'employeur. Le salaire servant de base au calcul de la rente varie et les régimes pourcentage de salaire peuvent être répartis en diverses catégories, selon ce salaire de base. Dans le cas des régimes salaire moyen de la carrière, la rente est calculée en fonction du salaire moyen du participant durant toute sa période de cotisation. Quant aux régimes salaire de fin de carrière, il s'agit de régimes pour lesquels l'élément de retraite correspondant à chaque année de service accumulée est exprimé en pourcentage fixe du revenu du salarié au moment de sa retraite. La rente de retraite est calculée en fonction du salaire moyen d'une période arrêtée précédant immédiatement la retraite, dans le cas des régimes salaire moyen de fin de carrière, et en fonction de la moyenne des plus hauts salaires durant une période déterminée de la carrière dans celui des régimes salaire maximal moyen.

Ces dernières années, le salaire servant de base au calcul des rentes de certains régimes "salaire moyen de la carrière" a changé, passant du salaire moyen du participant durant toute sa période de cotisation au salaire moyen au cours d'une période débutant à une date récente précise. Les salaires considérés pourraient par exemple être uniquement ceux reçus depuis le 1er janvier 1980. Ne sachant malheureusement pas dans quelle mesure cette pratique

TEXT TABLE M. Plans and Members by Type of Benefit, 1980, 1982 and 1984

TABLEAU EXPLICATIF M. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1980, 1982 et 1984

Type of benefit / Genre de prestations	1980				1982				1984			
	Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants	
	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%
Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées:												
Money purchase - Cotisations déterminées	6,021	41.3	211,405	4.7	5,957	39.1	226,558	4.9	8,613	48.6	252,498	5.5
Profit sharing - Participation aux bénéfices	149	1.0	19,870	0.4	151	1.0	19,175	0.4	417	2.4	16,125	0.4
Total	**6,170**	**42.3**	**231,275**	**5.2**	**6,108**	**40.1**	**245,733**	**5.3**	**9,030**	**51.0**	**268,623**	**5.9**
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées:												
Final earnings[1] - Salaire final[1]	2,277	15.6	2,617,813	58.5	3,295	21.6	2,705,432	58.1	3,472	19.6	2,720,709	59.6
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	4,505	30.9	603,731	13.5	4,140	27.2	618,886	13.3	3,562	20.1	592,030	13.0
Flat benefit - Rentes forfaitaires	1,253	8.6	972,739	21.7	1,340	8.8	1,039,335	22.3	1,352	7.6	930,509	20.4
Total	**8,035**	**55.1**	**4,194,283**	**93.7**	**8,775**	**57.6**	**4,363,653**	**93.7**	**8,386**	**47.3**	**4,243,248**	**93.0**
Composite and other plans - Régimes mixtes et autres régimes	381	2.6	49,871	1.1	349	2.3	48,549	1.0	295	1.7	52,752	1.2
Grand total - Total général	**14,586**	**100.0**	**4,475,429**	**100.0**	**15,232**	**100.0**	**4,657,935**	**100.0**	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**

[1] Includes final average earnings and average best earnings plans.
[1] Ci-inclus les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

some argument may be made that such plans, particularly if the earnings base is frequently updated, might be considered as final average earnings plans, they continue to be treated in this study as career average.

Another development that has gained increasing popularity in recent years is the creation of plans that have a defined benefit formula (usually flat benefit) and also a defined employer contribution rate. These plans are usually for union workers and the contribution frequently is negotiated with the employer(s). These plans are included in this study as defined benefit plans and must not be confused with "composite" plans. This latter group of plans have a defined benefit formula supported in total by employer contributions, coupled with a money purchase arrangement of employee contributions only.

One of the most interesting developments that took place in plan design from 1982 to1984 was the dramatic increase in the number of money purchase plans. Of the 4,300 new plans registered between 1982 and 1984, 85%

est repandue, nous continuons de traiter ces régimes comme des régimes "salaire moyen de la carrière", même si certains pourraient les considérer comme des régimes "salaire moyen de fin de carrière", particulièrement si la période du salaire de base est souvent rapprochée.

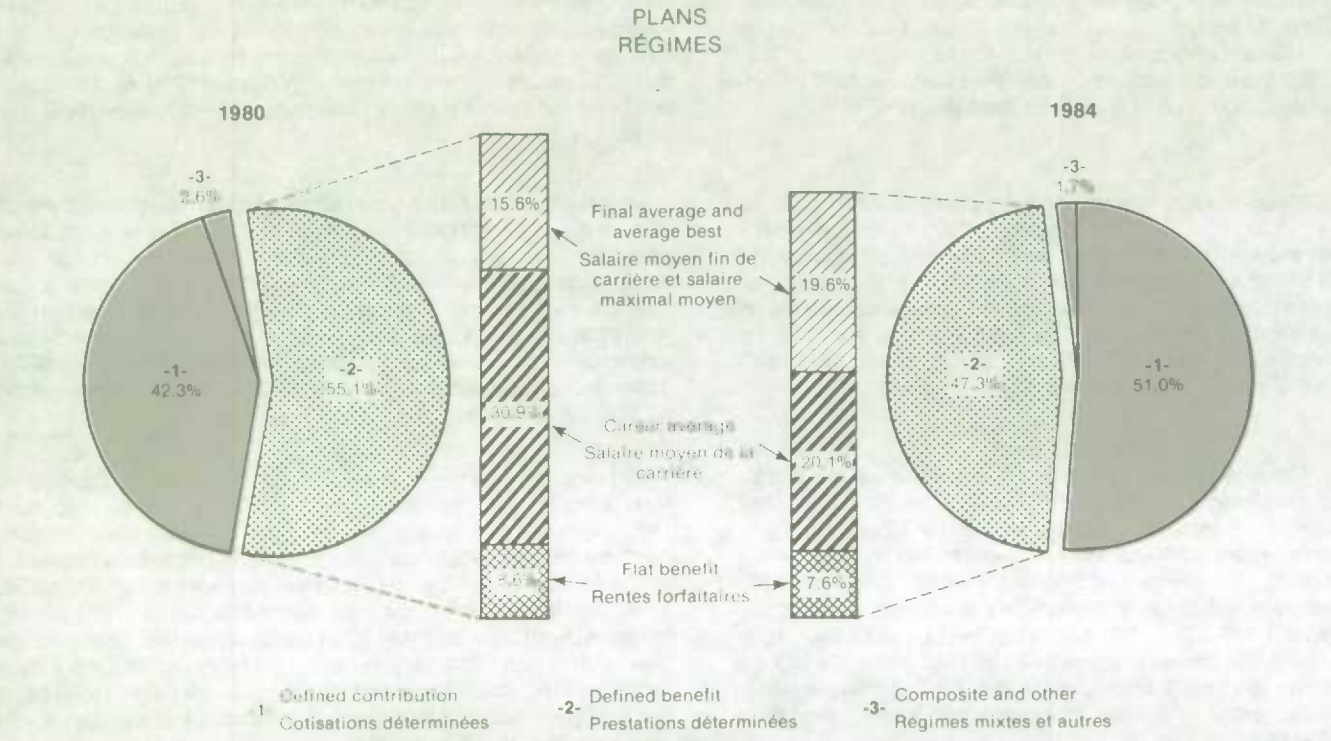
A également connu une popularité croissante ces dernières années la création de régimes possédant une formule de prestations déterminées (habituellement une rente forfaitaire) de même que les régimes à cotisations déterminées. Ces régimes sont habituellement offerts aux travailleurs syndiqués, et le montant des cotisations fait souvent l'objet de négociations avec l'employeur. Nous les avons classés, aux fins de cette étude, avec les régimes à prestations déterminées, et il ne faut pas les confondre avec les régimes mixtes. Ces derniers prévoient des prestations déterminées entièrement assumées par les cotisations patronales ainsi que des cotisations déterminées dans le cas de l'employé seulement.

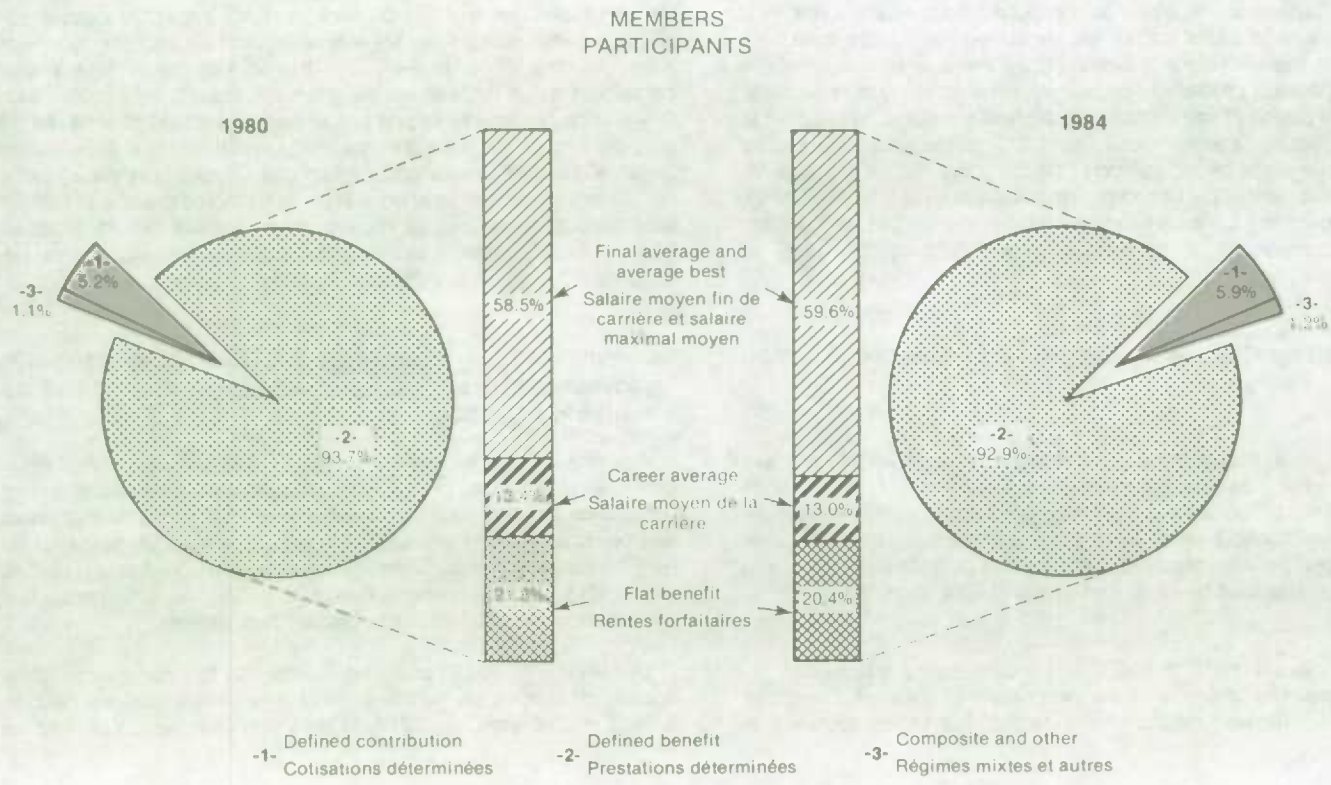
En ce qui concerne la structure des régimes, l'augmentation spectaculaire entre 1982 et 1984 du nombre de régimes à cotisations déterminées constitue le fait le plus intéressant. Des 4,300 nouveaux régimes établis entre ces deux années, 85% prévoyaient

Figure V

Pension Plans and Membership by Type of Benefit, 1980 and 1984

Régimes et participants selon le genre de prestations, 1980 et 1984





had a defined contribution formula and, moreover, nearly 200 plans were amended during that period of time from defined benefit to money purchase. It must be remembered that the regulations governing pension plans for significant shareholders prohibit defined benefit formulae and 60% of the 4,300 new plans were specifically for these individuals. Nevertheless, this trend towards money purchase plans is significant, particularly in view of the fact that from 1970 to 1982 the number of money purchase plans declined continuously, both in real as well as relative terms.

Even though money purchase plans in 1984 were the most dominant in terms of number of plans (8,613 or 48.6% of the total), they covered only 252,498 participants, just 5.5% of all members. Nearly 60% of the members participated in plans where pension credits are based on earnings close to retirement, i.e. final, final average and average best plans. These 2.7 million members were covered by 3,472 plans, 19.5% of the total.

Ranking second in terms of members were flat benefit plans, which in the years previous to 1982 recorded consistent increases in both number of plans and members. From 1982 to 1984, however, the number of flat benefit plans increased only slightly from 1,340 to 1,352, whereas the number of members decreased substantially from 1,039,335 to 930,509, a decline of greater than 10%. The 3,562 career average plans in 1984 were 578 or 14% fewer than the 4,140 recorded in 1982, but membership in such plans remained virtually the same at nearly 600,000.

Statistical Table 9 provides a profile of the types of plans in the public and private sectors. A close examination of plans in the two sectors revealed that generally the provisions of the plans in the public sector are better than those of plans for private sector workers. More than 94% of the members of public sector plans are in plans where pension credits are based on earnings close to retirement, a period of the employee's highest earnings. In the private sector, however, less than 32% of the members accrue pensions based on such high earnings and for almost 57% the pension is based on the participant's average earnings over the entire period of membership in the plan, or the pension is a fixed benefit disregarding the level of earnings.

Integration with Canada and Quebec Pension Plans

For purposes of this report "integrated plans" are defined as those that provide a lower level of contributions and/or benefits on all or part of the year's maximum pensionable earnings (YMPE) under the Canada and Quebec pension plans (C/QPP) or that provide for pensions to be reduced by all or part of the C/QPP benefits.

From 1970 to 1980 the incidence of integration increased in terms of the proportion of plans and declined slightly with regard to the percentage of membership. In

des cotisations déterminées; de plus, au cours de cette même période, 200 régimes à prestations déterminées ont été transformés pour devenir des régimes à cotisations déterminées. Rappelons que les règlements gouvernementaux qui régissent les régimes de retraites des principaux actionnaires interdisent l'octroi des prestations déterminées, et que 60% des 4,300 nouveaux régimes s'adressent précisément à ces personnes. La tendance vers les régimes à cotisations déterminées demeure néanmoins marquée, particulièrement si l'on considère qu'entre 1970 et 1982 leur nombre avait baissé de façon continue, tant en termes réels que relatifs.

Malgré le fait qu'en 1982, les régimes à cotisation déterminée ont dominé quant à leur nombre (8,613 ou 48.6% de l'ensemble), ils ne comptaient que 252,498 adhérents, soit seulement 5.5% de tous les participants. Près de 60% des adhérents participaient à des régimes où les droits à la retraite sont calculés en fonction du revenu du salarié précédant sa retraite, c.-à-d. des régimes salaire moyen de fin de carrière et régimes salaire maximal moyen. Ces 2.7 millions d'adhérents étaient répartis dans 3,472 régimes, soit 19.5% de l'ensemble.

Les régimes à rentes forfaitaires, dont le nombre et l'effectif se sont accrus de façon constante au cours des années précédant 1982, viennent au deuxième rang pour ce qui est du nombre d'adhérents. Cependant, de 1982 à 1984, le nombre de régimes à rentes forfaitaires a à peine augmenté, passant de 1,340 à 1,352, alors que la participation à ces régimes accusait un recul net, tombant de 1,039,335 à 930,509 cotisants, soit une diminution de plus de 10%. En 1984, on a compté 3,562 régimes "salaire moyen de la carrière", soit 578 ou 14% de moins que les 4,140 relevés en 1982; la participation à ces régimes s'est toutefois maintenue aux alentours de 600,000 cotisants.

Le tableau statistique 9 fournit le profil des genres de régimes établis dans les secteurs public et privé. Un examen attentif des régimes offerts dans les deux secteurs révèle qu'en règle générale, les conditions des régimes du secteur public sont plus avantageuses que celles auxquelles les travailleurs du secteur privé doivent se soumettre. Plus de 94% des travailleurs du secteur public participent à des régimes où les droits à la retraite sont calculés en fonction du revenu du salarié précédant sa retraite, période durant laquelle il touche son salaire maximal. Dans le secteur privé, moins de 32% des participants accumulent des droits à la retraite fondés sur de tels gains élevés et pour près de 57%, les droits à la retraite sont fondés sur le salaire moyen du participant durant toute sa période de cotisation, à moins qu'il s'agisse d'un régime à rentes forfaitaires, établis sans égard au niveau du salaire.

Coordination des régimes de retraite offerts par l'employeur aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec

Aux fins de la présente étude, les "régimes coordonnés" désignent les régimes qui prévoient la réduction des prestations ou des cotisations (ou des deux) sur la totalité ou une partie du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAOP) en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ), ou qui prévoient que la totalité ou une partie des prestations du RPC/RRQ sera déduite des rentes.

De 1970 à 1980, la prise en compte de la coordination s'est accrue en termes de régimes, mais a régressé quelque peu en termes d'adhérents. En 1970, le tiers des régimes de retraite au

1970 one third of the pension plans in Canada were integrated with the C/QPP and they covered three quarters of the plan members. These proportions had changed by the beginning of 1980 to 41.4% of the plans and 68.7% of the members. Since 1980 integration has decreased in relative terms with regard to both plans and members, declining by 1982 to 38.4% and 67.6% and by 1984 to 30.5% and 66.5%, respectively.

The reason for the drop in the percentage of integrated plans, particularly from 1982 to 1984, is the fact that most of the plans for significant shareholders registered during that period were not integrated. In fact, more than 93% of the 4,300 new plans introduced over that two year period were not integrated. Furthermore an analysis of the 13,347 plans active in both 1982 and 1984 indicates that nearly 100 were amended during that period from integrated to non-integrated status. Most of these plans were changed from integrated defined benefit to non-integrated money purchase.

The high ratio of members in integrated plans is largely due to the impact of the public sector where more than 90% of the public sector were in integrated plans in 1984. In contrast, less than 48% of the members in the private sector were in plans that were integrated, a considerable decline from the 58% in 1970.

Canada était coordonné avec le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, et regroupait les trois quarts des participants. Au début de 1980, ces proportions étaient passées à 41.4% des régimes et 68.7% des participants. Depuis 1980 toutefois, la proportion des régimes coordonnés et des participants qui y étaient inscrits en termes relatifs a diminué en passant à 38.4% et 67.6% respectivement en 1982 et à 30.5% et 66.5% en 1984.

La raison pour laquelle le pourcentage des régimes coordonnées a baissé, particulièrement entre 1982 et 1984, est que la plupart des régimes offerts aux actionnaires principaux qui ont été établis au cours de cette période n'étaient pas coordonnés. C'est en fait le cas de plus de 93% des 4,300 nouveaux régimes établis au cours de cette période. En outre, selon une analyse des 13,347 régimes actifs en 1982 et en 1984, près de 100 ont été modifiés: de coordonnés, ils sont devenus non coordonnés. La plupart étaient des régimes coordonnés à prestations déterminées et sont devenus des régimes non coordonnés à cotisations déterminées.

Le taux élevé de participation aux régimes coordonnés est imputable essentiellement à l'importance considérable des régimes du secteur public, où plus de 90% des participants étaient inscrits à des régimes coordonnés. Par contre, moins de 48% des adhérents dans le secteur privé participaient à des régimes coordonnés, ce qui représente une baisse considérable par rapport au pourcentage enregistré en 1970 (58%).

TEXT TABLE N. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970, 1980 and 1984

TABLEAU EXPLICATIF N. Régimes coordonnés et non coordonnés par secteur, 1970, 1980 et 1984

Sector / Secteur	1970				1980				1984			
	Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
All plans - Tous les régimes												
Integrated plans - Régimes coordonnés	5,379	33.3	2,103,984	74.5	6,038	41.4	3,072,609	68.7	5,406	30.5	3,036,663	66.5
Non-integrated plans - Régimes non coordonnés	10,758	66.7	718,352	25.5	8,548	58.6	1,402,820	31.3	12,305	69.5	1,527,960	33.5
Total	**16,137**	**100.0**	**2,822,336**	**100.0**	**14,586**	**100.0**	**4,475,429**	**100.0**	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**
Public sector - Secteur public:												
Integrated plans - Régimes coordonnés	399	56.0	1,203,187	94.7	351	50.9	1,907,050	96.8	374	46.6	1,828,379	90.1
Non-integrated plans - Régimes non coordonnés	313	44.0	67,584	5.3	339	49.1	62,881	3.2	429	53.4	200,550	9.9
Total	**712**	**100.0**	**1,270,771**	**100.0**	**690**	**100.0**	**1,969,931**	**100.0**	**803**	**100.0**	**2,028,929**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:												
Integrated plans - Régimes coordonnés	4,980	32.3	900,797	58.1	5,687	40.9	1,165,559	46.5	5,032	29.8	1,208,284	47.6
Non-integrated plans - Régimes non coordonnés	10,445	67.7	650,768	41.9	8,209	59.1	1,339,939	53.5	11,876	70.2	1,327,410	52.3
Total	**15,425**	**100.0**	**1,551,565**	**100.0**	**13,896**	**100.0**	**2,505,498**	**100.0**	**16,908**	**100.0**	**2,535,694**	**100.0**

Integration was most prevalent in unit benefit plans, particularly in terms of membership. At the beginning of 1984, 55.7% of all unit benefit plans were integrated and these plans covered 88% of the members of this type of plan. In the case of money purchase plans, only 15% of the plans, covering 32% of all members in money purchase plans, were integrated. Integration was practically non-existent in the 1,352 flat benefit plans of which only 17 were integrated covering just 1.2% of the members of all flat benefit plans.

The methods of integration for integrated plans vary widely, although the most common, particularly in recent years, is the benefit step-rate formula. This method of integration, which provides for a greater level of benefits on earnings in excess of the YMPE, applied to 52% of all integrated plans and covered 83% of the membership of such plans in 1984.

Les régimes coordonnés étaient les plus répandus parmi les régimes à pourcentage de salaire, surtout en ce qui a trait au nombre de participants. Au début de 1984, quelque 55.7% de tous les régimes pourcentage de salaire étaient coordonnés et regroupaient 88% des participants à ces régimes. Seulement 15% des régimes à cotisation fixée d'avance étaient intégrés et représentaient 32% de tous les participants aux régimes à cotisation déterminée. Enfin, on n'a dénombré que 17 régimes coordonnés parmi les 1,352 régimes à rentes forfaitaires et ils ne regroupaient que 1.2% des participants à l'ensemble des régimes de cette catégorie.

Les méthodes de coordination des régimes sont très nombreuses, bien que la plus courante, en particulier au cours des dernières années, soit la méthode par réduction indirecte de la rente. Cette méthode de coordination qui assure des prestations plus élevées sur les gains dépassant le MGAOP s'appliquait à 52% de tous les régimes coordonnés et touchait 83% des participants à ces régimes en 1984.

TEXT TABLE O. Plans and Members by Method of Integration with Canada/Quebec Pension Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1980 and 1984

TABLEAU EXPLICATIF O. Régimes et participants selon les méthodes de coordination aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec dans les secteurs public et privé, 1970, 1980 et 1984

Integration method / Méthode de coordination	1970				1980				1984			
	Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants	
	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs												
Benefit step rate - Réduction indirecte de la rente	2,629	48.9	1,753,862	83.4	3,151	52.2	2,584,515	84.1	2,802	51.8	2,520,770	83.0
Benefit offset - Réduction directe de la rente	128	2.4	80,676	3.8	358	5.9	159,952	5.2	479	8.9	217,348	7.2
Ineligible earnings - Abstraction de salaire	313	5.8	56,863	2.7	180	3.0	43,063	1.4	116	2.1	26,809	0.9
Contribution step rate - Réduction indirecte de la cotisation	1,696	31.5	61,130	2.9	1,450	24.0	72,020	2.4	1,201	22.2	76,777	2.5
Other - Autres	613	11.4	151,453	7.2	899	14.9	213,059	6.9	808	14.9	194,959	6.4
Total	**5,379**	**100.0**	**2,103,984**	**100.0**	**6,038**	**100.0**	**3,072,609**	**100.0**	**5,406**	**100.0**	**3,036,663**	**100.0**
Public sector - Secteur public:												
Benefit step rate - Réduction indirecte de la rente	195	48.9	1,156,593	96.1	214	61.0	1,840,274	96.5	219	58.6	1,754,106	95.9
Benefit offset - Réduction directe de la rente	15	3.7	26,515	2.2	20	5.7	24,448	1.3	26	6.9	30,498	1.7
Ineligible earnings - Abstraction de salaire	19	4.8	1,519	0.1	8	2.3	2,627	0.1	2	0.5	190	--
Contribution step rate - Réduction indirecte de la cotisation	142	35.6	7,267	0.6	71	20.2	6,972	0.4	82	21.9	9,875	0.5
Other - Autres	28	7.0	11,293	1.0	38	10.8	32,729	1.7	45	12.0	33,710	1.8
Total	**399**	**100.0**	**1,203,187**	**100.0**	**351**	**100.0**	**1,907,050**	**100.0**	**374**	**100.0**	**1,828,379**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:												
Benefit step rate - Réduction indirecte de la rente	2,434	48.9	597,269	66.3	2,937	51.7	744,241	63.8	2,583	51.3	766,664	63.4
Benefit offset - Réduction directe de la rente	113	2.3	54,161	6.0	338	5.9	135,504	11.6	453	9.0	186,850	15.5
Ineligible earnings - Abstraction de salaire	294	5.9	55,344	6.1	172	3.0	40,436	3.5	114	2.3	26,619	2.2
Contribution step rate - Réduction indirecte de la cotisation	1,554	31.2	53,863	6.0	1,379	24.3	65,048	5.6	1,119	22.2	66,902	5.5
Other - Autres	585	11.7	140,160	15.6	861	15.1	180,330	15.5	763	15.2	161,249	13.3
Total	**4,980**	**100.0**	**900,797**	**100.0**	**5,687**	**100.0**	**1,165,559**	**100.0**	**5,032**	**100.0**	**1,208,284**	**100.0**

The contribution step-rate method which provides for a lower level of employer contributions on the members earnings below a specified amount (generally the YMPE) was confined to money purchase and profit sharing plans. Although this method was adopted by more than 22% of all integrated plans it applied to only 76,777 members or just 2.5% all integrated plan participants.

The other methods of integration did not have wide application either in terms of plans or membership. The benefit offset method which provides for the pension payable under the plan to be reduced by all or part of the C/QPP benefit, was used by only 479 plans covering 7.2% of all members of integrated plans. The ineligible earnings method, under which only earnings in excess of a specified amount (generally less than the YMPE) are considered in calculating contributions and benefits, was even less popular applying to just 0.9% of all integrated plan members.

For technical reasons it was not possible to classify 808 plans, covering 6.4% of the members of integrated plans, as to method of integration. Included in this group were plans which confined integration to employee contributions only, plans with a different benefit formula for different classes of employees and plans with some combination of benefit formulae.

Benefit Rates

At the beginning of 1984, 93% of pension plan members were covered by defined benefit plans. The trends in benefit rates in these plans are studied here separately for unit benefit and flat benefit plans.

Unit Benefit Plans

As with employee contribution rates, the integration of benefit rates of pension plans with the C/QPP presents some difficulty in identifying the proper level of benefit. In Text Table P the full benefit rate was used for integrated plans regardless of whether a lesser benefit applied to earnings below the YMPE or whether the ultimate pension credit was reduced by all or part of the C/QPP benefit.

Since nearly 73% of the members of all plans participate in unit benefit plans the benefit rates under this type of plan are very significant within the overall employer-sponsored pension system. More than 77% of all members of unit benefit plans at the beginning of 1984 were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service and the earnings base on which pension credits were calculated consisted of earnings at or close to retirement for 82% of all unit benefit plan members. Pension credits under most final average and average best plans were calculated on the basis of the employee's average earnings over the last five years prior to retirement or the five years of his highest earnings. In the case of final

La méthode par réduction indirecte de la cotisation, aux termes de laquelle les cotisations de l'employeur sur les gains des participants sont moins élevées en-deçà d'un certain seuil, habituellement le MGAOP, était utilisée uniquement pour les régimes à cotisation déterminée et les régimes à participation aux bénéfices. Bien qu'un peu plus de 22% de tous les régimes coordonnés aient été basés sur cette méthode, celle-ci ne visait que 76,777 participants, soit seulement 2.5% des adhérents à tous les régimes coordonnés.

Les autres méthodes de coordination ne sont pas très répandues, que ce soit du point de vue du nombre de régimes ou du nombre de participants. La coordination par réduction directe de la rente, en vertu de laquelle la rente prévue par le RPC et le RRQ est déduite en tout ou en totalité de la rente du régime privé, n'a été appliquée que dans 479 régimes regroupant 7.2% du nombre total des participants aux régimes coordonnés. Quant à la méthode par abstraction de salaire, aux termes de laquelle les cotisations et les prestations ne sont calculées qu'en fonction des gains supérieurs à un montant déterminé, habituellement moins élevé que le MGAOP, elle jouissait d'une faveur encore moins grande, ne visant que 0.9% de l'ensemble des participants aux régimes coordonnés.

Pour des raisons d'ordre technique, il a été impossible de classer, selon la méthode de coordination, 808 régimes qui regroupaient 6.4% des participants aux régimes coordonnés. Il s'agit pour la plupart de régimes dont la coordination se limite aux cotisations des salariés, ou de régimes dont la méthode de calcul de la rente varie selon la catégorie professionnelle ou encore de régimes prévoyant une combinaison de méthodes de calcul de la rente.

Taux de prestations

Au début de 1984, 93% des participants étaient inscrits à des régimes à prestations déterminées. Les tendances relatives aux taux de prestations des régimes pourcentage de salaire et des régimes à rentes forfaitaires font ici l'objet d'une analyse distincte.

Régimes pourcentage de salaire

Comme dans le cas des taux de cotisations des salariés, la coordination des régimes au RPC et au RRQ ne permet pas d'établir aisément le taux de prestations approprié. Dans le tableau explicatif P, le plein taux de prestations a été utilisé pour les régimes coordonnés, peu importe que les prestations applicables aux gains inférieurs au MGAOP aient été réduites en tout ou en partie ou que les droits à la retraite acquis aient pu être défalqués d'un montant équivalent à la totalité ou à une partie des prestations du RPC ou du RRQ.

Étant donné que près de 73% des participants à tous les régimes sont inscrits à des régimes pourcentage de salaire, les taux de prestations offerts en vertu de ces régimes revêtent une très grande importance dans l'ensemble des régimes de retraite offerts par l'employeur. Au début de 1984, plus de 77% des participants à des régimes pourcentage de salaire touchaient des droits à la retraite de 2% ou plus pour chaque année de service accumulée et le salaire servant de base au calcul des droits à la retraite était celui touché à la fin de la carrière ou au moment de la retraite dans le cas de près de 82% des participants à des régimes pourcentage de salaire. Dans la plupart des régimes fin de carrière et salaire maximal moyen, les droits à la retraite sont calculés en fonction du salaire moyen touché au cours des cinq dernières années précédant la

average plans 69% of the members covered by these plans had their pension based on earnings of their final five years, whereas nearly 67% of the participants in average best plans were entitled to pensions based on the average over their five years of highest earnings.

Almost all of the remaining members of unit benefit plans were subject to a career average benefit formula. At the beginning of 1984, greater than 62% of these members were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings

retraite ou des plus hauts salaires reçus durant une période de cinq ans. La rente de retraite de 69% des participants aux régimes salaire moyen de fin de carrière était établie en fonction de leur salaire au cours des cinq dernières années de leur carrière, tandis que près de 67% des adhérents aux régimes salaire maximal moyen avaient droit à des prestations calculées en fonction du salaire moyen touché au cours des cinq années où ils ont gagné le plus.

Presque tous les autres participants à des régimes pourcentage de salaire cotisaient à des régimes salaire moyen de la carrière. Au début de 1984, plus de 62% d'entre eux avaient acquis des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leur salaire pour chaque année

TEXT TABLE P. Benefit Rates for Members in Unit Benefit Plans by Earnings Base, 1970, 1980 and 1984

TABLEAU EXPLICATIF P. Taux de prestations pour les participants des régimes pourcentage de salaire selon la base des gains, 1970, 1980 et 1984

Benefit rate group[1] Groupe de taux de prestations[1]	1970		1980		1984	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Members in final, final average and average best earnings plans - Participants aux régimes salaire final et moyen de fin de carrière et maximal moyen:						
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	9,185	0.6	12,860	0.5	9,197	0.3
1.00%-1.24%	135,747	9.5	39,418	1.5	37,858	1.4
1.25%-1.49%	54,679	3.8	97,012	3.7	105,553	3.9
1.50%-1.74%	89,647	6.2	174,917	6.7	190,640	7.0
1.75%-1.99%	17,054	1.2	52,017	2.0	79,343	2.9
2.00% and over - et plus	1,051,406	73.2	2,098,884	80.2	2,189,773	80.5
Variable by sex - Variable selon le sexe	2,651	0.2	1,465	--	751	--
Other - Autres	75,959	5.3	140,993	5.4	107,634	4.0
Total	**1,436,328**	**100.0**	**2,617,566**	**100.0**	**2,720,709**	**100.0**
Members in career average earnings plans - Participants aux régimes salaire moyen de la carrière:						
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	3,605	0.5	28,742	4.8	13,449	2.3
1.00%-1.24%	45,094	6.6	20,162	3.3	31,029	5.2
1.25%-1.49%	11,490	1.7	14,275	2.3	15,085	2.5
1.50%-1.74%	131,505	19.4	84,302	13.9	76,038	12.8
1.75%-1.99%	72,845	10.7	66,472	11.0	47,279	8.0
2.00% and over - et plus	332,640	49.0	361,387	59.8	368,012	62.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	2,707	0.4	587	0.1	227	--
Other - Autres	79,745	11.7	27,761	4.6	40,869	6.9
Total	**679,631**	**100.0**	**603,688**	**100.0**	**591,988**	**100.0**
Total:						
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	12,790	0.6	41,602	1.3	22,606	0.7
1.00%-1.24%	180,841	8.5	59,580	1.8	68,887	2.1
1.25%-1.49%	66,169	3.1	111,287	3.5	120,638	3.6
1.50%-1.74%	221,152	10.5	259,219	8.0	266,678	8.0
1.75%-1.99%	89,899	4.2	118,489	3.7	126,622	3.8
2.00% and over - et plus	1,384,046	65.4	2,460,271	76.4	2,557,785	77.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	5,358	0.3	2,052	0.1	978	--
Other - Autres	155,704	7.4	168,754	5.2	148,503	4.5
Total	**2,115,959**	**100.0**	**3,221,254**	**100.0**	**3,312,697**	**100.0**

[1] Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit.

[1] Les régimes coordonnés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en-deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la rente finale de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC/RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les prestations.

for each year of credited service, significantly less than the 80% recorded for final, final average and average best plans.

In some 404 plans with 148,503 members the benefit formula could not be tabulated as a specific percentage of the employees' pensionable earnings for each year of participation. In these cases, the formula is classified as "Other" in Text Table P. Included were plans for which different rates applied for different classes of employees, plans where the pension was partially reduced by the benefit paid under the Old Age Security program, or plans where the formula was a combination of rates for different levels of earnings.

As with other plan characteristics, the difference in benefit rates between the public and private sectors was quite significant. Virtually all public sector members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of final average or average best earnings for each year of credited service. Only 3% of the public sector unit benefit plan members belonged to career average plans. In the private sector, less than 45% of the members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or

de service accumulée, ce qui est nettement inférieur au pourcentage de 80% enregistré pour les régimes salaire de fin de carrière, salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

Quelques 404 régimes regroupant 148,503 participants dont la rente n'est pas calculée d'après un pourcentage précis du salaire cotisable pour chaque année de participation sont classés dans la catégorie "Autres" du tableau explicatif P. Cette catégorie comprend les régimes en vertu desquels les taux de prestations diffèrent selon la catégorie professionnelle, ceux en vertu desquels la rente versée aux termes du Régime de la sécurité de la vieillesse est déduite en partie des prestations prévues et ceux dont la méthode de calcul de la rente est fondée sur un ensemble de taux correspondant à diverses tranches de gains.

Comme dans le cas des autres régimes, les taux de prestations varient considérablement entre le secteur public et le secteur privé. Dans le secteur public, la quasi-totalité des participants à des régimes pourcentage de salaire acquièrent des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leur salaire moyen de fin de carrière ou de leur salaire maximal moyen pour chaque année de service accumulée. Seulement 3% des participants aux régimes pourcentage de salaire du secteur public étaient inscrits à des régimes salaire moyen de la carrière. Dans le secteur privé, moins de 45%

TEXT TABLE Q. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1970, 1980 and 1984

TABLEAU EXPLICATIF Q. Taux de prestations des régimes à rentes forfaitaires, 1970, 1980 et 1984

Benefit rate (monthly pension for each year of credited service) Taux de prestations (prestations mensuelles pour chaque année de service)	1970		1980		1984	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Plans - Régimes:						
$ 0-$ 4.99	368	49.6	199	15.9	122	9.0
5.00- 6.99	96	13.0	286	22.8	181	13.4
7.00- 7.99	3	0.4	112	8.9	99	7.3
8.00- 9.99	1	0.1	192	15.3	184	13.6
10.00- 11.99	9	1.2	134	10.7	188	13.9
12.00- 13.99	-	-	39	3.1	135	10.0
14.00- 15.99	-	-	32	2.6	102	7.5
16.00- 17.99	1	0.1	15	1.1	44	3.3
18.00- 19.99	-	-	7	0.6	18	1.3
20 and over - et plus	6	0.8	32	2.6	86	6.4
Variable by sex - Variable selon le sexe	7	0.9	3	0.2	13	1.0
Other - Autres	251	33.8	202	16.1	180	13.3
Total	**742**	**100.0**	**1,253**	**100.0**	**1,352**	**100.0**
Members - Participants:						
$ 0-$ 4.99	141,581	33.3	54,661	5.6	34,699	3.7
5.00- 6.99	138,993	32.7	75,882	7.8	34,126	3.7
7.00- 7.99	2,808	0.7	36,342	3.7	34,372	3.7
8.00- 9.99	4	--	91,049	9.4	39,141	4.2
10.00- 11.99	191	--	139,557	14.3	124,501	13.4
12.00- 13.99	-	-	51,319	5.3	76,730	8.2
14.00- 15.99	-	-	236,972	24.4	197,213	21.2
16.00- 17.99	2	--	13,958	1.4	37,116	4.0
18.00- 19.99	-	-	5,024	0.5	24,936	2.7
20 and over - et plus	158	--	97,274	10.0	149,882	16.1
Variable by sex - Variable selon le sexe	2,073	0.5	792	--	1,136	0.1
Other[1] - Autres[1]	138,813	32.7	169,909	17.5	176,657	19.0
Total	**424,623**	**100.0**	**972,739**	**100.0**	**930,509**	**100.0**

[1] Includes plans integrated with the C/QPP.
[1] Ci-inclus des régimes coordonnés au RPC/RRQ.

more of earnings. Furthermore, pension credits were based on final average or average best earnings for just 61% of the members while 39% of the members were subject to a career average formula.

Flat Benefit Plans

Flat benefit plans were also of major importance in the overall pension system, particularly in the private sector where they accounted for greater than 36% of all members at the beginning of 1984. Since flat benefit plans were almost exclusively in the private sector this analysis does not attempt to compare benefit rates by sector. Only 13 flat benefit plans, covering just 9,055 members, were in the public sector in 1984.

Integration with C/QPP is not an issue with flat benefit plans. In 1984 only 17 flat benefit plans with 11,580 members were integrated with the C/QPP, whereby the benefit was offset by all or part of the C/QPP pension

As may be seen in Text Table Q, the level of benefits under these plans increased steadily over the past 14 years. In 1970, 66% of the members were entitled to a monthly pension credit of less than $7.00 for each year of service. By 1980 this proportion had reduced to just over 13% and by 1984 little more than 7% of the total flat benefit plan members had a monthly benefit rate of less than $7.00 for each year of pensionable service. At the opposite end of the scale, the number of members in plans that provided benefits of $20.00 or more per month for each year of service increased from a negligible number previous to 1978 to nearly 150,000 or greater than 16% of the total at the beginning of 1984.

Nineteen percent of the members were in plans in which the benefit rates could not be allocated to a single range and therefore were classified as "Other". Included in this group were plans that did not provide a uniform benefit for all members, plans that provided for a reduction in benefits in consideration of the C/QPP pension and plans that provided a fixed dollar pension for all employees after the completion of some minimum period of service.

Employee Contribution Rates

As was expressed in an earlier section on contributory and non-contributory plans, of the 17,711 plans in operation at the beginning of 1984, 10,322 were contributory, i.e. the members were required to make contributions, and these plans covered 69% of all plan members. Many plans, both contributory and non-contributory, permitted voluntary, additional contributions on the part of employees. In fact, more than 80% of all plans, covering almost one half the total membership, permitted such voluntary contributions. The extent to which employees took advantage of this provision to increase their pension credits voluntarily is

des adhérents aux régimes pourcentage de salaire obtenaient des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leurs gains. En outre, les droits à retraite étaient établis en fonction du salaire moyen de fin de carrière ou du salaire maximal moyen pour seulement 61% des participants; les autres (39%) étaient visés par la méthode de calcul des gains moyens de la carrière.

Régimes à rentes forfaitaires

Les régimes à rentes forfaitaires occupent également une place importante dans l'ensemble des régimes, en particulier dans le secteur privé où ils regroupaient plus de 36% de tous les participants au début de 1984. Comme ces régimes se retrouvent presque exclusivement dans le secteur privé, nous n'avons pas tenté d'établir de comparaisons entre les taux de prestations par secteur. En 1984, il n'y avait que 13 régimes à rentes forfaitaires dans le secteur public, qui regroupaient seulement 9,055 participants.

La question de coordination aux RPC/RRQ ne se pose pas dans le cas des régimes à rentes forfaitaires. En 1984, seulement 17 régimes de cette catégorie, comptant 11,580 membres, ont fait l'objet d'une coordination au RPC et au RRQ, aux termes de laquelle la rente est réduite en tout ou en partie de la rente prévue par le RPC et le RRQ.

Tel qu'il est indiqué dans le tableau explicatif Q, le niveau des prestations versées aux termes de ces régimes a marqué une progression constante au cours des 14 dernières années. En 1970, 66% des participants touchaient des droits à une rente mensuelle de moins de $7 pour chaque année de service. En 1980, cette proportion était tombée à 13% et en 1984, un peu plus de 7% de l'ensemble des participants aux régimes à rentes forfaitaires touchaient des prestations mensuelles de moins de $7 pour chaque année de service ouvrant droit à pension. Si l'on examine les limites supérieures de l'échelle, on constate que le nombre de cotisants à des régimes offrant des prestations de $20 ou plus par mois pour chaque année de service, qui était négligeable avant 1978, a presqu'atteint 150,000, soit plus de 16% de l'ensemble des participants, au début de 1984.

Dix-neuf pourcent des participants étaient inscrits à des régimes dont les taux de prestations ne correspondaient à aucune des tranches établies; ils ont été classés dans la catégorie "Autres". Cette dernière comprend les régimes qui n'offraient pas les mêmes prestations à tous leurs participants, les régimes qui réduisaient le montant versé en fonction de la rente prévue par le RPC et le RRQ et, enfin, ceux qui accordaient une rente fixe à tous leurs membres après un minimum d'années de service.

Taux de cotisations des salariés

Comme il a été mentionné dans un des chapitres précédents sur les régimes contributifs et non contributifs 10,322 des 17,711 régimes en vigueur au début de 1984 étaient des régimes contributifs, c.-à-d. que leurs membres devaient verser des cotisations. Ces régimes regroupaient pratiquement 69% de l'ensemble des participants. Aux termes de bon nombre de régimes tant contributifs que non contributifs, les salariés pouvaient également verser des cotisations facultatives. En fait, plus de 80% de tous les régimes, représentant près de la moitié de l'ensemble des participants, autorisaient le versement de ce genre de cotisations. Les statistiques prouvent clairement que les salariés ont profité de cette

evident from the fact that, of the $3,895 million in total employee contributions in 1983, nearly 4% was designated as voluntary. Unlike voluntary contributions, the employee required contributions in contributory plans are formulated in a very specific manner.

Analysis of required contribution rates was hampered to some degree by the contribution structure that emerged from integration of pension plans with the C/QPP, making direct comparisons with historical data difficult. This difficulty stemmed largely from the two-tier rate structure for most integrated plans wherein a lower rate applied to earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE) and a higher rate for earnings above the YMPE. In order to provide a common basis for comparison with historical data a tabulation of contributory plans by employee contribution rates was produced using the top rate, i.e. the contribution rate on earnings above the YMPE, as the basis for classification of integrated plans, on the assumption that it represents the total employee "contribution package", with the required C/QPP portion diverted to the public plan and the balance retained in the employer's pension fund. In other words, when combined with the C/QPP portion, total contributions approximate the amount that would have been payable if the top rate only had been applied to all earnings. Text Table R shows the distribution of all employee contribution rates on this basis.

At the beginning of 1984, 44.3% of the members in contributory plans were required to contribute at a rate of 7% of salary or more, an increase from 1980, when less than 40% contributed at that rate. Virtually all these members were in public sector plans. Not only were very few public sector plans non-contributory, a comparison of the contribution rates in contributory plans in the two sectors revealed a generally higher rate amongst public sector plans.

disposition pour augmenter leurs droits à la retraite, puisque près de 4% des $3,895 millions versés au titre des cotisations par l'ensemble des salariés en 1983 étaient des cotisations facultatives. Par ailleurs, contrairement aux cotisations facultatives, les cotisations obligatoires des salariés aux régimes contributifs sont calculées selon une méthode très précise.

La structure des cotisations établie à la suite de la coordination des régimes de retraite au RPC et au RRQ, a compliqué quelque peu l'analyse des taux de cotisations, rendant ainsi difficile toute comparaison directe avec des données chronologiques. La difficulté résidait essentiellement dans la structure à double taux de la plupart des régimes coordonnés, c'est-à-dire qu'un taux faible était appliqué aux gains inférieurs au MGAOP et un taux élevé était prévu pour les gains supérieurs au MGAOP. Afin de disposer d'une base de comparaison commune avec les données chronologiques, nous avons construit un tableau des régimes contributifs selon les taux de cotisations des salariés en nous fondant sur le taux maximal c.-à-d. le taux de cotisations appliqué aux gains supérieurs au MGAOP, pour classer les régimes coordonnés, en supposant que ce taux correspondait au montant total des cotisations des salariés, la partie requise pour le RPC ou le RRQ étant versée au régime universel et le reste, retenu dans la caisse de l'employeur. En d'autres termes, si on ajoute aux cotisations totales la partie déduite au titre du RPC ou du RRQ on obtient le montant approximatif qui aurait été payable si seul le taux supérieur avait été appliqué à la totalité des gains. Le tableau explicatif R donne la répartition des taux de cotisations de tous les salariés établie sur cette base.

Au début de 1984, 44.3% des adhérents à des régimes contributifs devaient verser des cotisations correspondant à 7% de leur salaire ou plus, soit une augmentation par rapport à 1980, puisqu'alors moins de 40% seulement d'entre eux versaient une cotisation de ce niveau. La quasi-totalité de ces cotisants participaient à des régimes du secteur public. Il y avait non seulement très peu de régimes non contributifs dans le secteur public, mais une comparaison des taux de cotisation aux régimes contributifs des deux secteurs a révélé que les taux de cotisation à des régimes du secteur public étaient généralement supérieurs.

TEXT TABLE R. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1984

TABLEAU EXPLICATIF R. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs, 1984

Employee contribution[1] rate group Groupe de taux de cotisations[1] des salariés	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Less than 3.00% - Moins de 3.00%	547	5.3	48,057	1.5
3.00%-3.99%	1,007	9.7	56,903	1.8
4.00%-4.99%	973	9.4	194,619	6.1
5.00%-5.99%	5,766	55.6	760,705	24.0
6.00%-6.99%	453	4.4	484,246	15.3
7.00%-9.99%	159	1.5	1,401,088	44.3
10.00% and over - et plus	25	0.3	573	--
Dollar amounts - Montants en dollars	647	6.3	26,719	0.8
Other - Autres	729	7.1	190,858	6.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	16	0.2	4,835	0.2
Total	**10,322**	**100.0**	**3,168,603**	**100.0**

[1] Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of the C/QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

[1] Les régimes coordonnés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en-deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les cotisations.

Six per cent of the members were in plans where the contribution rate was classified as "Other". Some of these participants contributed a specified number of cents per hour and for others the contribution rates were variable according to such factors as age, salary and employee classification.

Analysis of the membership of plans that required the employee to contribute a fixed percentage of earnings showed that plans integrated with the C/QPP tended to require a higher rate of contributions than non-integrated plans. Nearly 71% of the members of integrated plans were required to contribute 6% or more of earnings, whereas only 4.1% of the members of non-integrated plans were required to contribute at this rate. It should be emphasized however that in most integrated plans the required employee contributions to C/QPP were included in the rates shown whereas in the non-integrated plans the employees must make C/QPP contributions as well.

Retirement Age

Pension plans generally provide a variety of retirement ages. Such terms as normal, special, early, disability, postponed and compulsory retirement are all or nearly all encountered in most plan texts. Each of these, their frequency of occurrence and their varied conditions as specified in the plans are discussed separately in the following sections. This study excludes any ad hoc practices of employers to induce early or special retirement, but is based on the actual provisions in pension plans only.

Normal Retirement Age

Normal retirement age, for purposes of this report, is defined as the earliest age at which members may retire on the basis of age as a right, and commence receiving full accrued pension payments without reduction. The normal retirement age as specified in each plan is usually the age at which most members retire.

Age 65 has always been the most widely accepted normal retirement age under employer-sponsored pension plans. Text Table S shows that in 1984, 90% of all plans covering 76% of total membership provided for normal retirement at age 65. Nearly 13% of the members were in plans where 60 was the normal retirement age and for 7% of the members the age could not be specified. This category included plans in which retirement was variable for different classes of employees, was based on some combination of age and service, or subject to some unusual conditions, as in the case of the Armed Forces plan in which retirement is related to rank.

The predominance of age 65 comes into sharper focus when related to membership in private sector plans. As may be seen in Statistical Table 22, nearly 90% of the members in the private sector were in plans that had a

Six pourcent des membres participaient à des régimes dont le taux de cotisations était classé dans la catégorie "Autres". Dans certains cas, les participants devaient verser au titre des cotisations une somme fixe (en cents) par heure de travail, tandis que dans d'autres, les taux de cotisations variaient en fonction de facteurs tels que l'âge, la rémunération et la classification professionnelle.

L'analyse de la participation aux régimes auxquels le salarié est tenu de verser des cotisations représentant un pourcentage fixe de ses gains révèle que les taux de cotisations des régimes coordonnés au RPC ou au RRQ ont tendance à être supérieurs à ceux des régimes non coordonnés. Près de 71% des membres des régimes coordonnés devaient verser des cotisations égales à 6% ou plus de leurs gains alors que seulement 4.1% des participants aux régimes non coordonnés devaient satisfaire à la même exigence. Il convient toutefois de souligner que, dans la plupart des régimes coordonnés, les cotisations que le salarié avait versées au titre du RPC ou du RRQ étaient prises en compte dans les taux indiqués, tandis que dans les régimes non coordonnés, les salariés devaient également verser des cotisations au titre du RPC ou du RRQ.

Âge de la retraite

La majorité des régimes de retraite prévoit un éventail d'âges de retraite. Ainsi, les expressions âge normal de la retraite, retraite spéciale, retraite anticipée, retraite pour cause d'invalidité, retraite différée et retraite obligatoire figurent dans la plupart des textes des régimes étudiés. Chacun de ces cas de retraite, leur fréquence et les différentes conditions qui les régissent sont examinés séparément dans ce chapitre. Les différentes méthodes ponctuelles qu'utilisent les employeurs afin d'encourager les retraites anticipées ou spéciales sont exclues ici. Les données qui suivent sont basées uniquement sur les réserves actuelles des régimes de pensions.

Âge normal de la retraite

Aux fins de la présente étude, l'âge normal de la retraite désigne l'âge à partir duquel les participants peuvent prendre leur retraite et commencer à recevoir le plein montant des prestations qu'ils ont acquises sans aucune réduction. L'âge normal de la retraite précisé dans chaque régime est habituellement l'âge auquel la plupart des participants prennent leur retraite.

Aux termes des régimes de retraite privés, l'âge normal de la retraite a, en règle générale, toujours été fixé à 65 ans. Le tableau explicatif S révèle qu'en 1984, 90% de l'ensemble des régimes, qui comptaient 76% du nombre total d'adhérents, autorisaient leurs membres à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans. Près de 13% des adhérents participaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans et dans le cas de 7% d'entre eux, il était impossible de déterminer l'âge de la retraite. Cette catégorie qui comprend les régimes dans lesquels l'âge de la retraite varie selon la catégorie professionnelle, est établie en fonction de l'âge et des années de service ou est assujettie à des dispositions exceptionnelles, comme c'est le cas du régime des Forces armées où l'âge de la retraite est lié au grade.

La prédominance de la retraite à l'âge de 65 ans est encore plus frappante chez les participants aux régimes du secteur privé. Comme l'indique le tableau statistique 22, près de 90% des adhérents dans le secteur privé cotisaient à des régimes dans

TEXT TABLE S. Normal Retirement Age, 1970, 1980 and 1984

TABLEAU EXPLICATIF S. Âge normal de la retraite, 1970, 1980 et 1984

Normal retirement age / Âge normal de la retraite	1970				1980				1984			
	Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Less than 60 years - Moins de 60 ans	46	0.3	4,507	0.2	16	0.1	3,072	0.1	10	0.1	3,027	0.1
60 years - ans	1,693	10.5	304,756	10.8	767	5.3	521,561	11.7	1,010	5.7	586,935	12.9
61-64 years - ans	30	0.2	26,148	0.9	84	0.5	61,078	1.3	129	0.7	95,038	2.1
65 years - ans	10,967	68.0	1,725,311	61.1	12,820	87.9	3,398,973	75.9	15,984	90.2	3,466,916	75.9
Over 65 years - Plus de 65 ans	292	1.8	47,966	1.7	112	0.7	11,170	0.2	179	1.0	10,975	0.2
Other - Autres	87	0.5	315,114	11.2	66	0.5	326,901	7.3	60	0.3	315,255	6.9
Variable by sex - Variable selon le sexe	3,022	18.7	398,534	14.1	721	4.9	152,674	3.4	339	1.9	86,477	1.9
Total	**16,137**	**100.0**	**2,822,336**	**100.0**	**14,586**	**100.0**	**4,475,429**	**100.0**	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**

normal retirement age of 65 compared with less than 59% of public sector members. Age 60 was the normal retirement age for greater than 25% of public sector members, a percentage ten times higher than that for the private sector.

lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 65 ans, comparativement à moins de 59% des participants aux régimes du secteur public. Pour plus de 25% des participants aux régimes du secteur public, l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans, soit un pourcentage dix fois supérieur à celui des adhérents aux régimes du secteur privé.

Special Retirement

Pressures for earlier retirement have not been reflected in the normal retirement age provisions of pension plans and in fact, as noted above, 65 remains the most prevalent normal retirement age. Whatever trends toward earlier retirement that have developed may be traced to special retirement provisions introduced in recent years. Special retirement in this study refers to the provision specified in the plan which permits retirement with an unreduced pension at an age younger than the normal retirement age, generally accompanied by some condition such as a minimum number of years of service or the approval of the employer.

Based on data collected for nearly 97% of all plans, it was estimated that although less than 7% of all plans contained this provision they covered nearly 49% of all plan members in 1984, up from less than 42% in 1980 and 45% in 1982. The reason for such high proportion of members in these few plans was that some of the largest plans in both the public and private sectors provided for special retirement.

The conditions under which the employee may elect to go on special retirement varied from plan to plan. Most frequently two conditions had to be satisfied, namely, the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service. In the private sector the most common ages were 60 and 62 with service ranging from 10 to 35 years whereas in the public sector the ages were 55 and 60 with 30 years of service the most frequent. Some

Retraite spéciale

Les pressions exercées pour obtenir une retraite anticipée n'ont pas eu d'incidence sur les dispositions des régimes en matière de retraite et, en fait, l'âge de la retraite est le plus souvent fixé à 65 ans, comme nous l'avons signalé plus haut. Les tendances à un abaissement de l'âge de la retraite sont généralement liées aux dispositions de retraite spéciale qui ont fait leur apparition au cours des dernières années. Dans ce bulletin, la "retraite spéciale" désigne une clause spécifiée dans le régime autorisant les participants à prendre leur retraite avant l'âge normal prévu sans que leur rente ne soit réduite. Cette clause est généralement accompagnée d'autres conditions telles que, un nombre minimum d'années de service ou bien l'approbation de l'employeur.

D'après les données recueillies sur presque 97% de tous les régimes, il semble que, quoique les régimes prévoyant la retraite spéciale ne représentaient qu'une proportion inférieure à 7% en 1984, ils n'en regroupaient pas moins presque 49% de tous les participants, soit une hausse par rapport à moins de 42% en 1980 et 45% en 1982. Ce pourcentage élevé s'explique par le fait que quelques-uns des régimes les plus importants des secteurs public et privé prévoient la retraite spéciale.

Les conditions pour lesquelles le salarié peut opter au chapitre de la retraite spéciale varient d'un régime à un autre. Le salarié doit le plus souvent, satisfaire deux conditions, c.-à-d. avoir atteint l'âge minimum fixé et avoir travaillé durant un nombre minimum d'années. Dans le secteur privé, l'âge de la retraite est le plus souvent fixé à 60 et 62 ans, et le nombre d'années de service varie de 10 à 35, alors que dans le secteur public, l'âge est fixé à 55 et 60 ans et le nombre d'années de service le plus fréquent est 30. Certains

plans did not specify a minimum age but permitted retirement when service and age totalled a specified amount, say 85. Still other plans permitted retirement on the basis of service alone, e.g. "30 years and out" as in the automotive industry.

Special retirement is distinctly different from early retirement. With special retirement employees have a right to retire before normal retirement age with a full accrued pension without any reduction, whereas under early retirement the accrued pension becomes payable in a reduced amount.

Early Retirement

Nearly all plans covering nearly 96% of total membership provided for the retirement of employees before their normal retirement ages on a reduced pension in 1984. While most of these plans specifically provided for early retirement at the request of the employee, 48% of the members were in plans that required the employer's consent as well. Employer consent was not required under 3,873 plans covering 41% of all members. As in the past, relatively few of the participants (4%) were in plans where early retirement was at the employer's option only and did not require the employee's consent.

Early retirement provisions generally establish some conditions which employees must meet before they become eligible. The most common condition in terms of membership, was a combination of the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service such as age 55 and ten years of service. While this requirement was included in 3,308 plans, it applied to 42% of all members in 1984. Nearly 70% of the plans, covering 22% of all members, permitted early retirement upon the attainment of a minimum age only, usually age 55. In a number of plans, including some of the larger ones, qualification was based on a predetermined figure derived from a combination of age and years of service, the most common being 85.

The benefit provided on early retirement is generally the pension earned up to the date of retirement reduced in accordance with a formula specified in the plan. This study shows that nearly 78% of all plans, covering 41% of total membership, provided for the accrued pension to be actuarially reduced. In 15% of the plans covering 29% of the members the reduction was specified as a percentage for each month or year that early retirement preceded normal retirement date. A reduction of 1/2 of 1% per month was the most common formula. For 4% of the plans, covering nearly 26% of the members, the benefit varied for different classes of employees, or for different retirement ages or the benefit was calculated through a combination of formulae.

Disability Retirement

Disability retirement is the provision, as defined by the plan, under which an employee who becomes totally and permanently disabled may retire before normal retirement

régimes ne précisent pas d'âge minimum, mais autorisent les participants à prendre leur retraite lorsque leur âge et leurs années de service totalisent un certain nombre, comme par exemple 85. Par ailleurs, d'autres régimes autorisent la retraite en fonction du nombre d'années de service seulement, par exemple 30 ans, comme c'est le cas dans l'industrie de l'automobile.

La retraite spéciale n'a rien à voir avec la retraite anticipée. Dans le premier cas, les salariés ont le droit de prendre leur retraite avant l'âge normal et de retirer leurs pleines prestations sans aucune réduction, alors que dans le cas de la retraite anticipée, la rente se trouve réduite.

Retraite anticipé

En 1984, presque tous les régimes dont les participants constituaient près de 96% du nombre total d'adhérents offraient à leurs membres la possibilité de prendre leur retraite avant l'âge normal, à la condition de toucher une rente réduite. Bien que la plupart des régimes en cause prévoyaient la retraite anticipée à la demande du salarié, 48% des participants cotisaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur. Dans 3,873 régimes, regroupant 41% de tous les participants, le consentement de l'employeur n'était pas nécessaire. Comme par le passé, relativement peu de participants (4%) étaient inscrits à des régimes aux termes desquels l'octroi de la retraite anticipée était laissé à l'entière discrétion de l'employeur et le consentement du salarié n'était pas nécessaire.

Les salariés doivent habituellement remplir certaines conditions pour être admissibles à la retraite anticipée. Ils doivent le plus souvent avoir atteint un âge minimum, par exemple 55 ans, et avoir travaillé pendant un nombre minimum d'années, disons 10 ans. En 1984, cette condition figurait dans 3,308 régimes, mais s'appliquait à 42% de tous les participants. Environ 70% des régimes, regroupant 22% des membres, accordaient la retraite anticipée aux participants qui avaient atteint un âge minimum seulement, d'ordinaire 55 ans. Dans un certain nombre de régimes, dont quelques-uns des plus importants, il fallait que la somme des années de service et de l'âge donne un chiffre établi à l'avance, en général 85.

Les prestations de retraite anticipée correspondaient en général à la rente acquise jusqu'au moment de la retraite mais réduite selon la méthode de calcul indiquée dans le régime. L'étude révèle que près de 78% de tous les régimes qui regroupaient 41% de tous les participants, prévoyaient une rente anticipée réduite par calculs actuariels. Pour 15% des régimes et 29% des participants, la rente était réduite proportionnellement au nombre de mois restant à courir depuis l'entrée en jouissance de la rente jusqu'à l'âge normal de la retraite. Le taux de réduction le plus courant était de 1/2 de 1% par mois. Pour 4% des régimes regroupant 26% des participants, la rente variait selon les différentes catégories d'employés ou d'âge de la retraite ou bien elle était calculée selon une formule combinée.

Retraite pour cause d'invalidite

La retraite pour cause d'invalidité, définie aux termes du régime, prévoit qu'un salarié qui souffre d'incapacité totale et permanente puisse prendre sa retraite avant l'âge normal tout en recevant une

age with an immediate pension benefit. Disability retirement provisions generally are exclusive of and unrelated to provisions in the plan for special and early retirement. Some employers provide a group disability program separate and distinct from their pension plan. These programs are excluded here.

Data for this type of benefit were collected for nearly 97% of all plans in effect at the beginning of 1984, covering 94% of all members. Based on these data it can be estimated that 20% of all plans covering nearly 64% of the members provided for this type of benefit. In the majority of cases the members were required to meet some minimum condition of eligibility, most frequently ten years of service. For 15% of the members belonging to plans with disability retirement provisions, there were no eligibility requirements.

The benefits paid under these provisions varied from a full pension accrued to the date of disability without reduction (40% of all members belonging to plans with disability provisions) to a pension reduced by a variety of formulae.

Postponed Retirement

Many pension plans provide postponed retirement if the employee remains in the employ of the plan sponsor beyond the normal retirement age. Under this arrangement the commencement of the employee's pension is deferred until he actually terminates employment.

Based on data obtained from nearly 97% of all plans covering 94% of the total membership, it is estimated that in 1984, more than 90% of all plans covering nearly 80% of total members provided for postponement of retirement beyond the normal retirement age. While this option was at the discretion of the employee, 46% of the members belonged to plans that required the employers' consent as well.

Besides allowing the postponement of retirement, some plans permit the employees to continue to accrue additional benefits after the normal retirement. Of all the members belonging to plans that had the postponed retirement provision in 1984, nearly 55% could accrue additional benefits as well, if they so decided.

The Quebec Bill 15 "An Act respecting the abolition of compulsory retirement", which received Royal Assent on April 1, 1982, had a significant effect on the incidence of postponed retirement. At the beginning of 1982 less than 70% of the members in all pension plans could postpone their retirement beyond the normal. That proportion had increased to nearly 80% by 1984. Furthermore, the nearly 50% of the 1982 members requiring the employers' consent in order to exercise this option, decreased to 46% in 1984. Finally, the proportion of members that could accrue additional benefits on postponement beyond the normal retirement age dropped from 65% in 1982 to less than 55% in 1984, whereas the proportion of those whose accrued benefit would automatically be actuarially increased changed from less than 34% in 1982 to nearly 45% in 1984.

rente immédiate. Les dispositions relatives à la retraite pour cause d'invalidité sont exclusives et n'ont rien à voir avec celles concernant la retraite spéciale et la retraite anticipée prévues au régime. Certains employeurs offrent un programme collectif d'invalidité distinct en plus de leur régime de retraite. Ces programmes ne sont pas visés par l'étude.

Des données sur les rentes d'invalidité ont été recueillies sur presque 97% de tous les régimes en vigueur au début de 1984, regroupant plus de 94% de l'ensemble des participants. D'après ces données, 20% de tous les régimes représentant près de 64% de tous les participants prévoyaient ce genre de prestations. Dans la majorité des cas, les participants devaient satisfaire à une condition d'admissibilité minimale, le plus souvent dix années de service. Seulement 15% des salariés qui participaient à des régimes prévoyant le service d'une rente en cas d'invalidité n'avaient pas à remplir de conditions d'admissibilité.

Les prestations versées en cas d'invalidité variaient du montant total de la rente acquise au moment où le salarié était frappé d'invalidité sans aucune réduction (40% de l'ensemble des participants aux régimes prévoyant l'admissibilité aux prestations d'invalidité) à une rente réduite selon différentes méthodes de calcul.

Retraite différée

De nombreux régimes de retraite prévoient la retraite différée dans l'éventualité où le salarié demeure au service de l'employeur qui contribue au régime, après l'âge normal de la retraite. En pareil cas, la rente de retraite du salarié en cause ne commence à être versée qu'à la date réelle de sa cessation d'emploi.

Des données recueillies sur près de 97% de l'ensemble des régimes regroupant 94% de tous les participants révèlent qu'en 1984, plus de 90% de tous les régimes représentant près de 80% du nombre total d'adhérents offraient la possibilité de retarder la retraite après l'âge normalement prévu. Bien que cette possibilité soit laissée à la discrétion du salarié, 46% des participants cotisaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur.

Non seulement certains régimes autorisent-ils la retraite différée, mais ils permettent aux salariés de continuer d'acquérir des éléments de retraite après l'âge normal de la retraite. En 1984, environ 55% de tous les participants à des régimes qui prévoyaient la retraite différée pouvaient, s'ils le désiraient, continuer d'acquérir des éléments de retraite.

La projet de loi 15, "Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire", qui a reçu la sanction royale le 1er avril 1982 au Québec, a eu une influence marquée sur le nombre de retraites différées. Au début de 1982, moins de 70% des participants à tous les régimes de retraite avaient la possibilité de retarder leur retraite au-delà de l'âge normal. En 1984, cette proportion avait atteint près de 80%, En outre, les 50% de cotisants de 1982, qui nécessitaient l'autorisation de leur employeur pour se prévaloir de cette possibilité a baissé à 46% en 1984. Enfin, la proportion des adhérents qui pouvaient acquérir des éléments de retraite après avoir différé celle-ci au-delà de l'âge normal est tombée de 65% en 1982 à moins de 55% en 1984, tandis que la proportion des cotisants dont la rente accumulée fait automatiquement l'objet d'une augmentation actuarielle est passée de moins de 34% en 1982 à près de 45% en 1984.

The Quebec Bill makes the possibility of postponement mandatory for all plans. It, however, does not require employees on postponement to continue to contribute, but obliges that the amount of deferred pension be actuarially increased.

Compulsory Retirement

For purposes of this study, the compulsory or automatic retirement age is defined as the age at which it is mandatory for the employee to commence drawing his pension payments. This mandatory commencement of pension payments does not necessarily mean that the employee must leave the employ of the plan sponsor.

For those plans that did not permit postponed retirement beyond the normal retirement age, the normal retirement age (generally 65) was also designated as the compulsory retirement age for the purposes of this study. In the case of plans that permitted postponement, the mandatory retirement age in most instances was 70, the maximum age to which a worker can postpone the commencement of pension payments under regulations of Revenue Canada as well as those of some of the provinces, including Quebec, where under the 1982 Bill 15 employment may continue after the worker's 71st birthday, but the pension payments must begin before that day.

Vesting on Termination of Employment

Vesting, the employee's right on termination of employment before retirement to all or part of the employer contributions paid on his behalf, generally in the form of a deferred pension, has been a common feature of most pension plans in Canada for many years, provided by the employers at their own discretion. Usually, however, employees under contributory plans were able to take a refund of their own contributions, in lieu of a deferred pension, thereby forfeiting the employer contributions vested in them.

In part to increase the effectiveness of vesting, between 1965 and 1969 legislation regulating employer sponsored pension plans was introduced by Ontario, Quebec, Alberta, Saskatchewan and the federal government. Manitoba and Nova Scotia adopted similar legislation in 1976 and 1977 respectively. Not only did the legislation require plans to provide for the vesting of employer contributions paid in respect of service, after the "qualification dates" specified in the respective Acts, for members who might leave after meeting a certain minimum standard of age and years of service, it also required that the employers' vested contributions, together with the employees', if any, remain "locked-in" to provide the member with a deferred pension commencing at normal retirement age. Under the Ontario, Quebec, Alberta, Nova Scotia and federal Acts, the minimum standard for vesting and locking-in on termination of employment continues to be the attainment of age 45 and completion of 10 years of service.

En vertu du projet de loi québécois, la possibilité de retarder le moment de la retraite est obligatoirement accordée dans tous les régimes. Les salariés qui décident de se prévaloir de cette possibilité ne sont pas obligés de continuer à cotiser; toutefois le montant de la retraite différée doit obligatoirement faire l'objet d'une augmentation actuarielle.

Retraite obligatoire

Aux fins de la présente étude, l'âge de la retraite obligatoire ou automatique désigne l'âge à partir duquel le salarié doit obligatoirement commencer à recevoir sa rente de retraite. Cela ne signifie pas forcément que le salarié doit cesser de travailler pour l'employeur qui offre le régime.

L'âge normal de la retraite (habituellement 65 ans) prévu dans les régimes qui n'autorisaient pas la retraite différée a également été considéré comme l'âge de retraite obligatoire aux fins de l'étude. Quant aux régimes qui offraient la possibilité de retarder le moment de la retraite, l'âge obligatoire de la retraite était dans la plupart des cas fixé à 70 ans, soit l'âge maximum auquel un travailleur peut retarder le moment du versement de sa rente de retraite, tel que le stipulent les règlements de Revenu Canada et de certaines provinces, y compris le Québec, où selon le projet de loi 15 de 1982 l'employé peut continuer de travailler après son 71ième anniversaire, mais on doit commencer à lui verser ses pensions de retraite avant cette date.

Acquisition des droits à la cessation d'emploi

L'acquisition, c.-à-d. l'attribution des droits du salarié, s'il quitte son emploi avant la retraite, à la totalité ou à une partie de la quote-part patronale, habituellement versée sous forme de rente de retraite différée, figure depuis nombre d'années dans la plupart des régimes de retraite au Canada qui sont offerts par les employeurs à leur discrétion. Toutefois, les employés participant à des régimes contributifs peuvent habituellement obtenir le remboursement immédiat de leurs propres cotisations, au lieu d'une rente de retraite différée, mais ils perdent alors leurs droits à la quote-part de l'employeur.

Visant en partie à assurer un plus grand respect de l'acquisition des droits, durant la période 1965 à 1969, l'Ontario, le Québec, l'Alberta, la Saskatchewan et l'administration fédérale ont adopté des lois régissant les régimes de retraite offerts par l'employeur. Le Manitoba et la Nouvelle-Écosse ont adopté des lois semblables respectivement en 1976 et en 1977. Non seulement ces lois stipulaient que les régimes de retraite doivent accorder aux participants qui quittent leur emploi après avoir atteint l'âge normal et accumulé un certain nombre d'années de service le droit de toucher la quote-part patronale, après la "date d'habilitation" fixée dans les lois respectives, mais elles prévoient également l'immobilisation des cotisations versées par l'employeur et, le cas échéant, de celles du salarié afin que ce dernier puisse toucher une rente différée à l'âge normal de la retraite. Selon les lois adoptées par les administrations provinciales de l'Ontario, du Québec, de l'Alberta et de la Nouvelle-Écosse et par l'administration fédérale, la norme établie pour l'acquisition de ces droits et l'immobilisation des cotisations versées par l'employeur à la cessation d'emploi demeure toujours un âge minimal de 45 ans et l'accumulation de 10 années de service.

Vesting under the Manitoba lesislation differed from the legislation of the other jurisdictions since inception in that, not only did it require locking-in after the member had attained age 45 and completed 10 years of service, it also required plans to provide for full vesting after 10 years of service or participation in the plan without an age requirement. However, the locking-in provision did not apply unless the 45 years of age was also met. In August of 1983 the Manitoba Pension Benefits Act was amended to provide for five year vesting effective January 1, 1985, and two year vesting effective January 1, 1990. The 45 and 10 locking-in provision and 10 year vesting rule will continue to apply to pensions earned between 1976 and January 1, 1985, and effective January 1, 1984, the employee may either transfer the commuted value of his deferred pension to a locked-in RRSP, to another employer pension plan or leave it in the plan of the former employer. Furthermore, effective January 1, 1985 employers must pay at least 50% of the cost of deferred pensions earned after that date.

The vesting and locking-in provisions in the Saskatchewan Pension Benefits Act, which were initially the same as those in the other provincial and federal Acts, were amended in 1980. Under these new regulations, which came into effect on July 1, 1981, but were retroactive with respect to pensions arising from service since January 1, 1969, a member, who has completed at least one year of continuous service and whose age and service total at least 45 years at termination of employment while employed in Saskatchewan, is fully vested in a deferred pension commencing at the normal retirement age. The employer is responsible for at least 50% of the cost of the pension accrued since the beginning of 1969 and the employee has the option to take up to one-half of his required contributions under a contributory plan in a lump sum in partial discharge of his rights under the plan.

The divergence of legislation particularly in the area of vesting, has been a source for discussion amongst the various jurisdictions for a number of years and four jurisdictions, namely the federal government, Nova Scotia, Ontario, Quebec and Alberta have introduced or are in the process of introducing uniform legislation.

When regulatory pension legislation was first introduced most plans had better vesting conditions than the newly mandated age 45 and 10 years of service requirement. The new regulations were much more influential when it came to the locking-in provision. To meet this new requirement this provision was simply superimposed on the existing conditions. Thus plans amended in this manner have a dual set of vesting conditions, with the superimposed vesting applying notwithstanding the previously existing ones. The effect of this superimposed vesting on plans that previously provided more generous conditions than required by the legislation was simply to lock-in that portion of the contributions paid in respect of service after the qualification date for those employees meeting the 10 years of service and age 45 standard. Even amongst plans that had less generous provisions than the new mandated requirements the new required provisions were superimposed on the existing conditions for contributions paid in respect of service after

Depuis son adoption au Manitoba, la loi qui régit le principe d'acquisition présente une particularité; elle stipule non seulement que la quote-part patronale doit être immobilisée lorsque le participant a atteint l'âge de 45 ans et acquis 10 années de service, mais elle prévoit également l'acquisition intégrale après 10 années de service ou de participation à un régime, quel que soit l'âge du participant. Cependant, la disposition concernant l'immobilisation des cotisations ne s'applique que si le participant a 45 ans et plus. En août 1983, la Loi sur les prestations de pension du Manitoba a été modifiée afin de permettre l'acquisition intégrale après 5 années de service à partir du 1er janvier 1985, et après 2 années à partir du 1er janvier 1990. La disposition concernant l'immobilisation des cotisations à l'âge de 45 ans et après 10 années de service ainsi que l'acquisition intégrale après 10 années continuera à s'appliquer aux rentes acquises entre 1976 et le 1er janvier 1985 et, à partir du 1er janvier 1984, les employés auront le droit de transférer la valeur de conversion de leur rente de retraite différée à un REER immobilisé, au régime de retraite d'un autre employeur ou de la laisser dans le régime de leur ancien employeur. De plus, à partir du 1er janvier 1985, les employeurs devront verser au moins 50% du coût de la rente différée accumulée après cette date.

Les dispositions de la Loi sur les prestations de pension de la Saskatchewan, qui étaient initialement les mêmes que celles figurant dans les autres lois provinciales et fédérales, ont été modifiées en 1980. Aux termes de ces nouvelles dispositions, qui sont entrées en vigueur le 1er juillet 1981 mais dont l'application était rétroactive en ce qui concerne les rentes liées aux années de service accumulées depuis le 1er janvier 1969, l'acquisition des droits à la totalité des prestations payables sous forme de rente différée à l'âge normal de la retraite est accordée à tout participant qui a accumulé au moins une année de service continue et dont la somme de l'âge et de la durée de service totalise au moins 45 ans au moment où il quitte son emploi dans la province. L'employeur doit assurer au moins 50% du montant de la rente accumulée depuis le début de 1969, et l'employé peut, s'il le désire, demander le versement forfaitaire d'un montant correspondant à la moitié de ses cotisations obligatoires à un régime contributif contre l'annulation partielle des droits que lui confère ce régime.

Les divergences entre les lois, particulièrement en ce qui a trait à l'acquisition, ont donné lieu depuis de nombreuses années à des discussions entre les divers gouvernements, et quatre d'entre eux ont adopté des lois uniformisées ou sont en train de le faire; il s'agit du gouvernement fédéral et de ceux de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario, du Québec et de l'Alberta.

Lorsque les nouvelles lois sur les pensions ont été adoptées, la plupart des régimes offraient de meilleurs conditions d'acquisition que celles des nouvelles dispositions imposant le versement de prestations à l'âge de 45 ans, après 10 années de service. Ces nouvelles dispositions étaient toutefois plus efficaces en ce qui concerne la clause relative à l'immobilisation. Pour satisfaire aux exigences de la loi à cet égard, cette clause a été simplement rajoutée aux conditions d'acquisition déjà en vigueur. Ainsi, les régimes modifiés en fonction de ces dispositions comportent deux conditions superposées applicables nonobstant toute condition antérieure. L'application de cette seconde clause dans les régimes qui offraient auparavant des conditions plus souples que celles imposées par la loi a tout simplement eu pour effet d'immobiliser la part des cotisations versées par l'employeur au titre des années de service après la date d'habilitation, pour les employés qui quittent leur emploi après 10 ans de service et à l'âge de 45 ans. Même dans le cas des régimes dont les conditions d'acquisition étaient moins souples que celles prévues par la loi, les nouvelles clauses

the effective date of the legislation. Other plans replaced existing conditions with those required by the legislation or added these minimum requirements if vesting was not previously provided. Thus, for these plans, only one set of conditions applied, namely the locked-in vesting specified in the legislation.

A summary of the vesting conditions of all plans is presented in Text Table T. Plans with a dual set of vesting conditions were classified on the basis of the non-legislated conditions. Plans having the legislated conditions only were classified in the category "No vesting other than legislative requirement".

In 1984 only 44 plans, covering just 16,433 members, or less than one half of one percent of the 4.6 million participants, had no vesting at all. For 12% of the plans and 12% of the members the only vesting that applied was that required by leglislation. In terms of both plans and members the largest number had vesting after 10 years of service or participation (30% of the plans and 40% of members). For nearly 30% of the plans in 1984, vesting was immediate and full upon joining, but these plans covered less than 6% of the members. The number of plans with this condition increased significantly from 1982

étaient simplement rajoutées aux conditions existantes et devaient s'appliquer aux cotisations relatives aux années accumulées après la date d'entrée en vigueur des nouvelles lois. D'autres régimes ont remplacé leurs conditions antérieures par celles qui sont imposées par la loi ou ont ajouté ces clauses à l'énoncé de leur régime lorsque l'acquisition de la quote-part patronale n'y était pas déjà prévue. Un seul ensemble de conditions s'appliquait donc à ces régimes, soit l'immobilisation des cotisations stipulée par la loi.

Le tableau explicatif T présente un résumé des conditions d'acquisition stipulées dans tous les régimes. Les régimes qui imposent deux séries de conditions d'acquisition ont été classés en fonction des conditions non prescrites par la loi et ceux qui posent seulement les conditions prévues par la loi, figurent dans la catérogie "Aucune autre condition que celle prévue dans la loi".

En 1984, il y avait 44 régimes regroupant seulement 16,433 adhérents, soit moins d'une demie de 1% des 4.6 millions de participants, qui ne comportaient aucune condition d'acquisition. Dans le cas de 12% des régimes et de 12% des participants, la seule condition d'acquisition prévue était celle imposée par la loi. Selon le plus grand nombre de régimes (30%), regroupant la plus grande proportion de membres (40%), l'acquisition ne pouvait se faire qu'après 10 années de service ou de participation. En 1984, près de 30% des régimes donnaient droit à l'acquisition immédiate et intégrale dès l'adhésion, mais ces régimes comptaient moins de 6% des participants. Le nombre de régimes comportant cette

TEXT TABLE T. Vesting on Termination of Employment, 1984

TABLEAU EXPLICATIF T. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1984

Conditions to qualify for vesting[1] Conditions d'acquisition des droits[1]	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Immediate vesting - Acquisition immédiate	5,277	29.8	261,510	5.7
Less than 5 years of service or participation - Moins de 5 ans de service ou participation	319	1.8	363,991	8.0
5 years of service or participation - 5 ans de service ou de participation	1,456	8.2	782,940	17.1
6-9 years of service or participation - 6-9 ans de service ou de participation	517	2.9	93,641	2.0
10 years of service or participation - 10 ans de service ou de participation	5,383	30.4	1,838,402	40.3
11-19 years of service or participation - 11-19 ans de service ou de participation	1,210	6.8	222,744	4.9
20 years or more of service or participation - 20 ans ou plus de service ou de participation	677	3.8	67,791	1.5
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	386	2.2	121,778	2.7
Age - Âge	31	0.2	3,190	0.1
Other - Autres	214	1.2	252,820	5.5
No vesting other than legislative requirement - Aucune autre condition sauf celle prévue dans la loi	2,197	12.4	539,383	11.8
No vesting - Aucune	44	0.3	16,433	0.4
Total	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**

[1] Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing the minimum legislative requirement.

[1] Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli les conditions prévues dans la loi.

when fewer than 18% had immediate vesting. This growth, again, was the result of the registration during that two-year period of a large number of plans for significant shareholders. These plans tended to provide this type of vesting almost exclusively.

For 10% of the plans and 25% of the members in 1984, the minimum years of service or participation required was five or less, an increase over the 1982 percentages of 8% and 23%, respectively.

Statistical Table 17 illustrates even more explicitly the impact of the regulatory pension legislation on vesting. As may be seen, 1,381,147 members, representing 30% of all plan members, were in plans not subject to regulatory legislation. However, most of these participants were in plans of the federal government and the governments of some of the provinces and, though not subject to regulatory pension legislation, some of these large plans had adopted the principle of locked-in vesting on the basis of age 45 and 10 years of service. Over 96% of the participants in public sector plans not subject to such legislation had vesting on the basis of 10 years or less of service or participation, compared with 81% of the members in public sector plans that were subject to such legislation. 7% of all public sector members had full and immediate vesting, whereas less than 5% of private sector participants had this provision. Of the 2.5 million private sector members greater than 20% had no vesting other than the minimum conditions imposed by the regulatory legislation, compared with just 7% of all public sector members.

A comparison of conditions in contributory and non-contributory plans in Statistical Table 18 shows that vesting is generally more generous in plans requiring the employees to contribute than in those in which the employer pays for all benefits. Nearly 22% of non-contributory plan members had no vesting other than the minimum legislative requirement in 1984, compared with fewer than 14% of contributory plan members. Three out of every four contributory plan members had vesting on the basis of 10 years or less of service or participation, whereas this provision applied to only 64% of the participants in non-contributory plans.

Refunds and Forfeitures

As was mentioned earlier, the mandated locking-in of contributions was more effective than minimum vesting standards imposed by legislation. Possibly as many as 90% of the 4.6 million 1984 pension plan members (including the bulk of public sector members not subject to regulatory legislation) were covered by plans that had provision for the locking-in of contributions once the level of age 45 and 10 years of service was reached. Refunds of contributions could therefore only apply to those terminating employees not meeting the legislative standards. Few non-contributory plan members were entitled to refunds of contributions, not even those contributions falling outside the legislated "45 and 10". Under contributory plans, however, refunds of employee contributions were provided for in nearly all cases.

condition a augmenté considérablement après 1982, période où moins de 18% des régimes accordaient l'acquisition immédiate. Cet accroissement s'explique encore une fois par l'établissement au cours de ces deux années d'un grand nombre de régimes destinés aux principaux actionnaires. Ces régimes avaient tendance à offrir presque uniquement ce genre d'acquisition.

Dans le cas de 10% des régimes et 25% des participants, le nombre minimum d'années de service ou de participation nécessaire était de 5 ou moins en 1984, ce qui constitue une augmentation par rapport aux pourcentages de 1982 qui étaient de 8% et de 23% respectivement.

Le tableau statistique 17 illustre encore davantage l'incidence de la loi sur l'acquisition. Comme on peut le constater, 1,381,147 participants, qui représentaient 30% de l'ensemble des adhérents, cotisaient à des régimes non assujettis à cette loi. Toutefois, la majorité d'entre eux participaient à des régimes de l'administration fédérale et de certaines administrations provinciales. Certains de ces régimes, même s'ils n'étaient pas assujettis à la loi, n'en avaient pas moins adopté le principe de l'immobilisation des cotisations après 10 années de service et à l'âge de 45 ans. Plus de 96% des participants aux régimes du secteur public qui n'étaient pas régis par cette loi pouvaient profiter de l'acquisition après 10 années ou moins de service ou de participation, contre 81% des participants aux régimes du secteur public assujettis à la loi. Presque 7% de tous les participants du secteur public avaient droit à l'acquisition intégrale et immédiate, contre moins de 5% des participants du secteur privé. Par ailleurs, plus de 20% des 2.5 millions de participants aux régimes du secteur privé n'avaient droit qu'aux conditions d'acquisition prévues dans la loi, alors que cette proportion ne s'élevait qu'à 7% des participants dans le secteur public.

La comparaison des conditions d'acquisition offertes dans les régimes contributifs et non contributifs présentée dans le tableau statistique 18 révèle que celles-ci sont habituellement plus souples lorsque les salariés doivent verser des cotisations que lorsque l'employeur doit payer seul toutes les prestations. En 1984, les modalités d'acquisition de près de 22% des participants aux régimes non contributifs et de seulement un peu plus de 14% des participants aux régimes contributifs se limitaient uniquement aux dispositions de la loi selon lesquelles il fallait avoir atteint l'âge de 45 ans et acquis 10 années de service. Près de trois membres de régimes contributifs sur quatre avaient droit à l'acquisition après 10 années ou moins de service ou de participation, contre seulement 64% des adhérents aux régimes non contributifs.

Remboursements et pertes

L'étude de l'acquisition des cotisations de l'employeur au moment de la cessation d'emploi doit tenir compte d'autres dispositions prévues au régime. Il est probable que 90% des 4.6 millions de participants aux régimes de retraite en 1984, y compris tous les membres du secteur public qui cotisent à des régimes non assujettis à une loi sur les pensions, étaient inscrits à des régimes qui prévoyaient l'immobilisation de toutes les cotisations après 45 ans d'âge et 10 années de service. Très peu de participants aux régimes non contributifs étaient autorisés à recevoir le remboursement des cotisations, même pas ceux pour lesquels les cotisations n'étaient pas visées par la disposition de la loi concernant l'immobilisation après 45 ans d'âge et 10 années de service. La quasi-totalité des régimes contributifs prévoyaient cependant le remboursement des cotisations du salarié.

As Statistical Table 20 illustrates, 4,366 non-contributory plans, 59% of the total, covering 1,259,848 or 90% of all non-contributory members did not permit the employee to receive a lump sum return of contributions made by the employer. Of these 4,366 plans, 840 or 19% had no vesting and the balance (81%) provided for locked-in deferred pensions. In terms of membership, 22% had no vesting and nearly 78% were entitled to a deferred pension.

In the case of contributory plans, however, all but a few (249) provided for refunds of employee contributions and these few exclusions covered little more than 1% of all contributory plan members. Furthermore, 28% of contributory plans also provided for refunds of employer vested contributions on termination before retirement, but these plans covered just 3% of all members in contributory plans.

It is evident then that relatively few employees belong to plans, both contributory and non-contributory, wherein vested employer contributions are refundable at the employees' option. On the other hand, employee contributions in contributory plans are nearly always refundable. What happens to the employer contributions if the terminating employee exercises his option to take a refund of his own contributions, is illustrated in Statistical Table 21. Of the 2,893,178 contributory plan members that had some form of vesting of employer contributions on termination, nearly 94% forfeited the vested employer portion if this option was exercised.

On the surface, this penalty may appear to be a major deterrent for terminating employees in choosing to take a refund of their own contributions, but in actual practice it appears that few, when given the option, decide to leave the total contribution package in the pension fund for a deferred annuity benefit.

Death Benefits

Benefits on Death Before Retirement

Most plans provide for the payment of some form of benefit in the event of the member's death before retirement. In contributory plans, as a minimum, the employee contributions are refundable as a lump sum. Sometimes the vested employer contributions as well are paid to the survivors in a lump sum. The amount of employer contributions payable depends upon the vesting conditions applicable on death. These vesting conditions may or may not be the same as vesting on termination of employment before retirement. A number of plans provide death benefits in the form of a pension payable to the spouse instead of a lump sum settlement. A typical spouse's benefit provides the survivor with a life pension equal to one half of the participant's pension accrued up to date of death.

As may be seen in Text Table U, more than one half the contributory plan members had a provision for a spouse's pension in their plan in the event of death before retirement. For one third of the members the only benefit payable, if they were to die before reaching retirement age, would be

Comme le tableau statistique 20 l'indique, 4,366 régimes non contributifs, soit 59% du total, regroupant 1,259,848 ou 90% de tous les participants aux régimes non contributifs, n'accordaient pas au salarié de somme forfaitaire correspondant à la totalité des cotisations versées par l'employeur. De ces 4,366 régimes, 840 (19%) n'avaient aucune clause d'acquisition et les autres (81%) prévoyaient l'immobilisation des droits à la retraite sous forme de rente différée. Quant aux taux de participation enregistrés, 22% n'avaient aucune clause d'acquisition et près de 78% pouvaient profiter de la rente différée.

La majorité des régimes contributifs prévoyaient cependant le remboursement des cotisations du salarié; les quelques exceptions (249 régimes) ne regroupaient qu'un peu plus de 1% de tous les participants aux régimes contributifs. En outre, 28% des régimes contributifs autorisaient également le remboursement des cotisations versées par l'employeur lorsque le salarié quittait son emploi avant l'âge normal de la retraite; cependant ceux-ci ne représentaient que 3% de l'ensemble des participants aux régimes contributifs.

Il est évident que relativement peu de salariés font partie de régimes, tant contributifs que non contributifs, en vertu desquels les cotisations versées par l'employeur sont remboursables à la demande des salariés. Par ailleurs, les cotisations des participants aux régimes contributifs sont presque toujours remboursables. Le tableau statistique 21 montre ce qu'il advient des cotisations de l'employeur lorsque l'employé qui quitte son service décide de récupérer les cotisations qu'il a versées. On constate que près de 94% des 2,893,178 participants à des régimes contributifs qui prévoyaient le droit à la quote-part patronale au moment de la cessation d'emploi perdraient les cotisations de leur employeur accumulées en vertu de leur régime, s'ils exerçaient ce droit.

À première vue, cette mesure visant à dissuader les salariés de réclamer le remboursement de leurs cotisations peut paraître très efficace, mais il semble que, dans les faits, il n'en est rien puisque, lorsqu'ils en ont la possibilité, très peu décident de laisser la totalité des cotisations qu'ils ont acquises dans leur caisse de retraite en vue du versement d'une rente différée.

Garantie décès

Garantie décès avant la retraite

La plupart des régimes prévoient une certaine forme de prestations dans le cas du décès d'un participant avant sa retraite. Dans les régimes contributifs, les cotisations du salarié sont au moins remboursables sous forme de somme forfaitaire. Parfois les cotisations de l'employeur sont également versées aux survivants sous forme de somme forfaitaire. Le montant de la quote-part patronale dépend des conditions d'acquisition qui s'appliquent en cas de décès, qui peuvent être les mêmes ou non que les conditions d'acquisition en cas de cessation d'emploi avant la retraite. Un certain nombre de régimes accordent une garantie décès sous forme de prestations périodiques payables au conjoint survivant au lieu d'une somme globale. En général, la rente servie au conjoint survivant consiste en une rente viagère égale à la moitié de la rente acquise par le participant à la date de son décès.

À la lecture du tableau explicatif U, on peut voir que certains régimes contributifs, regroupant plus de la moitié des participants à cette catégorie de régime, comportent une disposition accordant une rente du conjoint aux survivants de leurs membres à la date du décès de ces derniers. Pour un tiers des adhérents, la seule

a refund of their own contributions. For the remaining 16% their survivors would be entitled to a lump sum payment of the vested employer contributions as well. This latter payment, in one third of the cases would consist of all employer contributions automatically and for the balance it would be a partial payment, dependent on the vesting conditions on death before retirement as specified in the plan.

Of the non-contributory plan members in 1984, nearly 45% had no benefit on death before retirement, 33.5% belonged to plans that provided a spouse's pension and nearly 21% had a provision for a lump sum refund of vested employer contributions. In the case of 35% of this latter group the payment would consist of all employer contributions credited to then at the time of death with no restrictions. For 65% of these members, however, the payment would depend on a specifically defined condition in the plan.

The contrast in the pattern of death benefits between plans in the public and private sectors was quite significant. The most obvious difference was in the incidence of spouse's pensions. Nearly 69% of all members in the public sector were in plans that provided a spouse's pension automatically on death before retirement, com-

prestation prévue, advenant leur décès avant l'âge de la retraite, est le remboursement des cotisations aux survivants. Pour le reste (16%), les survivants sont en outre assurés du remboursement de la quote-part de l'employeur. Dans un cas sur trois, ce dernier paiement correspond à l'ensemble des cotisations de l'employeur et pour le reste, il s'agit d'un paiement partiel calculé en fonction des conditions d'acquisition relatives au décès avant la retraite.

Par ailleurs, près de 45% des adhérents à des régimes non contributifs en 1984 ne jouissaient d'aucune garantie décès avant l'âge de la retraite, 33.5% souscrivaient à des régimes prévoyant une rente du conjoint et près de 21% participaient à des régimes qui accordaient le remboursement global des cotisations acquises de l'employeur sous forme d'un montant forfaitaire. Pour 35% de ces participants qui avaient droit à un remboursement forfaitaire des contributions de l'employeur, le paiement consistait en l'ensemble des contributions de l'employeur, sans restriction, qui se faisait sous forme de crédit à la date de leur décès. Toutefois, pour 65% de ces participants, le paiement dépendait de conditions spécifiques définies dans le régime.

Il existe toutefois un contraste assez marqué entre les secteurs public et privé au chapitre de la garantie décès et plus particulièrement de la rente du conjoint. Près de 69% de tous les adhérents du secteur public participaient à des régimes offrant automatiquement une rente du conjoint, lors d'un décès avant la retraite, contre moins de 28% pour les participants du secteur privé. Dans le secteur

TEXT TABLE U. Benefits on Death Before Retirement, Contributory and Non-Contributory Plans, 1984

TABLEAU EXPLICATIF U. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes contributifs et non contributifs, 1984

Type of benefit Genres de prestations	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Contributory Plans - Régimes contributifs				
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	3,420	33.1	1,033,294	32.6
Refund of employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	...	...	...	...
Refund of employee and employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	6,373	61.8	509,521	16.1
Spouse's pension - Rente du conjoint	529	5.1	1,625,817	51.3
Other - Autres	-	-	-	-
No benefit - Pas de prestations	...	...	...	...
Total	**10,322**	**100.0**	**3,168,632**	**100.0**
Non-contributory plans - Régimes non contributifs				
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	...	...	...	...
Refund of employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	4,955	67.1	290,346	20.8
Refund of employee and employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	...	...	...	...
Spouse's pension - Rente du conjoint	795	10.7	467,707	33.5
Other - Autres	22	0.3	11,945	0.9
No benefit - Pas de prestations	1,617	21.9	625,993	44.8
Total	**7,389**	**100.0**	**1,395,991**	**100.0**

TEXT TABLE V. Benefits on Death After Retirement, Contributory and Non-Contributory Plans, 1984

TABLEAU EXPLICATIF V. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes contributifs et non contributifs, 1984

Type of benefit Genres de prestations	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Contributory plans - Régimes contributifs:				
Life annuity of member only - Rente viagère du participant seulement	172	1.7	171,362	5.4
Life annuity with a specified guarantee period - Rente viagère garantie pour une période prévue	8,879	86.0	913,269	28.8
Employee and/or employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur, ou les deux à la fois, moins la rente déjà versée	337	3.3	223,172	7.1
Spouse's pension - Rente du conjoint	607	5.9	1,746,980	55.1
Optional or other - Au choix ou autres	327	3.1	113,849	3.6
Total	**10,322**	**100.0**	**3,168,632**	**100.0**
Non-contributory plans - Régimes non contributifs:				
Life annuity of member only - Rente viagère du participant seulement	1,276	17.3	470,521	33.7
Life annuity with a specified guarantee period - Rente viagère garantie pour une période prévue	4,979	67.4	625,381	44.8
Employee and/or employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur, ou les deux à la fois, moins la rente déjà versée	48	0.6	8,461	0.6
Spouse's pension - Rente du conjoint	717	9.7	258,671	18.5
Optional or other - Au choix ou autres	369	5.0	32,957	2.4
Total	**7,389**	**100.0**	**1,395,991**	**100.0**

pared to less than 28% of the private sector members. In the public sector only 9 plans, covering 6,470 members, provided no death benefit whereas in the private sector more than 1,600 plans, covering more than 24% of the members, provided no benefit on death before retirement. For 47% of the private sector members a return of employee contributions or employee and vested employer contributions was provided for, whereas only 31% of the public sector members had this provision.

Benefits on Death After Retirement

As in the case of death before retirement, most plans provided some form of benefit upon the death of a retired employee, particularly if death occurs shortly after pension payments have started. The death benefit generally depends upon the normal type of annuity used for the payment of retirement benefits under the plan. For many plans the normal form of the retirement benefit is a life annuity on the member. There may be a number of options in the plan text allowing the retiring employee to choose any of a number of actuarial equivalents of this life annuity. These options, such as a joint survivor benefit whereby the member chooses to receive a reduced retirement annuity in order to provide for a continuation of all or part of this

public, seulement 9 régimes regroupant 6,470 participants, ne prévoyaient aucune garantie décès lors du décès avant la retraite, contre plus de 1,600 régimes regroupant plus de 24% des membres, dans le secteur privé. Un remboursement des seules cotisations salariales ou des cotisations salariales et de la quote part patronale était prévu pour 47% des participants aux régimes du secteur privé alors que seulement 31% des participants aux régimes du secteur public possédaient cette clause dans leur régime.

Garantie décès après la retraite

Comme dans le cas de la garantie décès avant la retraite, la plupart des régimes versent une rente quelconque au décès d'un salarié à la retraite, particulièrement s'il survient peu de temps après le début du versement des prestations de retraite. La méthode de calcul de la garantie décès dépend généralement du genre de rente de retraite habituellement versée aux termes du régime. Dans le cas de nombreux régimes, les prestations de retraite se font normalement sous forme de rente viagère versée au retraité jusqu'à son décès. Plusieurs choix sont offerts à ce dernier parmi les équivalents actuariels d'une telle rente viagère. Ces options, comme par exemple une rente réversible, aux termes de laquelle le montant de la rente viagère du participant est réduite afin d'assurer à son conjoint le versement d'une partie ou de la totalité

benefit to the surviving spouse, are not included in this study. Only in the case of defined contribution plans, the retirement benefit form can be left at the discretion of the retiring employee. The death benefit in these cases is tabulated as optional.

Little more than 14% of all members in 1984 participated in plans that provided for a life annuity of the member only, as the normal form of retirement benefit. For 5% of the members the retirement benefit form did take into consideration the possibility of death occurring within a brief period after retirement and provided for a lump sum payment of employee and/or employer contributions less the pension payments made to the date of death.

Many plans provided for the retirement pension to be paid for the lifetime of the employee with a guarantee that the payments will be made for a specified period of years in any event. Under this arrangement if the retired employee was to die within the guaranteed period, the pension payments would be made to the beneficiary for the remainder of the guaranteed period. While 78% of all plans provided for this type of benefit they covered less than 34% of total membership. Nearly 25% of the members were in plans that provided for a guaranteed period of five years while 8% of the members were in plans with a 10 year guarantee.

Only 1,324 plans provided for the payment of a spouse's pension as the normal form of retirement benefit. However, these plans included many of the largest plans in both the public and private sectors and in total accounted for nearly 44% of all plan members. Most of these members were in plans that provided a spouse's pension of one half of the retired employee's pension.

Contributory plan members have a much greater incidence of spouse's pension (55%) on death after retirement than non-contributory plan members (18.5%). For nearly 34% of the members of non-contributory plans the normal form of retirement pension is a life annuity of the members only, whereas this type of death benefit is applicable to little more than 5% of contributory plan members.

The most significant difference in death benefits after retirement between the public and private sectors was in spouse's pensions. Nearly 70% of all public sector members were in plans that provided a spouse's pension compared with only 23.5% of private sector members. Nearly 51% of all private sector members were in plans that provided for pensions to be payable for life and guaranteed for specified numbers of years in any event, whereas just 12% of all public sector members were in such plans.

Spouse's Pension

As can be seen in Statistical Table 26, more than 2,000 plans provided an automatic spouse's pension. These plans, less than 12% of all plans, covered nearly 59% of the

de sa rente, ne sont pas examinées dans la présente étude. Les seules garanties décès prises en compte dans le présent rapport sont celles prévues dans les régimes à contributions définies, où le choix de la rente de retraite peut être laissée à la discrétion du membre concerné. À ce moment, la garantie décès est considérée comme étant optionnelle dans ce rapport.

En 1984, un peu plus de 14% de l'ensemble des membres souscrivaient à des régimes dont la seule rente de retraite prévue était une rente viagère versée au participant seulement. Environ 5% participaient à des régimes dont les conditions tenaient compte de la possibilité d'un décès survenant peu de temps après la retraite et qui prévoyaient le paiement des cotisations de l'employé et (ou) de l'employeur sous forme de somme globale, réduites des prestations de retraite versées jusqu'au jour du décès.

De nombreux régimes accordent aux salariés une rente viagère dont le service est assuré, quoi qu'il arrive, pendant un nombre d'années déterminé. En vertu de cette disposition, si le salarié à la retraite meurt durant la période où sa rente est garantie, celle-ci continue d'être versée à son bénéficiaire jusqu'à la fin de la période prévue. Quoique les régimes qui offraient ce genre de prestations intervenaient pour 78% de l'ensemble des régimes, ils regroupaient moins de 34% de l'ensemble des participants. Environ 25% des membres participaient à des régimes qui garantissaient le service d'une rente pendant une période de cinq ans, alors que 8% des participants étaient inscrits à des régimes offrant une garantie de dix ans.

Seulement 1,324 régimes prévoyaient le service d'une rente du conjoint. Toutefois, bon nombre d'entre eux sont parmi les plus importants des secteurs public et privé, et regroupent près de 44% de l'ensemble des participants. La majorité de ces membres participent à des régimes qui versent une rente du conjoint égale à la moitié de la rente du salarié à la retraite.

Le nombre de participants à des régimes contributifs qui prévoient le versement d'une rente à leur conjoint après leur décès, était beaucoup plus élevé (55%) que celui des participants à des régimes non contributifs (18.5%). Pour près de 34% de ces derniers, la rente de retraite est normalement versée sous forme de rente viagère aux membres seulement alors que ce type de garantie décès ne s'applique qu'à un peu plus de 5% des participants à des régimes contributifs.

C'est encore au chapitre des rentes du conjoint que les différences entre les régimes des secteurs public et privé sont les plus importantes. Près de 70% de tous les membres du secteur public participaient à des régimes versant une rente du conjoint, contre 23.5% seulement des participants du secteur privé. Près de 51% de tous les membres du secteur privé cotisaient à des régimes qui offraient une rente viagère et en garantissaient, en tout état de cause, le service pendant un nombre fixe d'années, alors que seulement 12% des participants du secteur public étaient visés par de pareils régimes.

Rente du conjoint

Comme l'indique le tableau statistique 26, plus de 2,000 régimes prévoient le versement automatique d'une rente au conjoint. Ces régimes, bien qu'ils ne représentent qu'un peu moins de 12% de

members. By far the most common spouse's pension formula continued to be 50% of the unreduced members' pension.

Some plans provide for an automatic spouse's pension on death before retirement, but do not have this provision as the normal form of retirement benefit. Other plans provide an automatic spouse's pension on death after retirement, but have no such provision on death before retirement. However, of the 2,067 plans tabulated in this study as having an automatic spouse's pension, nearly 29% covering more than 52% of the members, had this provision on death both before and after retirement.

Pension Indexing

Inflation protection of pension benefits continues to be a subject of much discussion. Many plans compensate for inflation up to the time of retirement by basing pensions on the employees' earnings shortly before retirement as, for example, final earnings, final average earnings and average best earnings plans. However, traditionally relatively few plans have contractually provided for the escalation of pensions after the employee retires. At the beginning of 1984 only 837 plans, less than 5% of all plans, provided for the automatic escalation of pensions in pay. These 837 plans, however, covered 1,495,674 members, nearly 33% of the total. However, as Text Table W illustrates 89% of these members were in the public sector.

l'ensemble, regroupent près de 59% des participants. Le montant de la rente versée au conjoint selon la formule la plus répandue demeure toujours 50% de celui des prestations non réduites versées au membre.

Certains régimes prévoient le versement automatique d'une rente au conjoint en cas de décès du membre avant sa retraite, mais cette disposition ne constitue pas une condition normale. D'autres régimes prévoient le versement automatique d'une rente au conjoint en cas de décès après la retraite, mais ne prévoient aucun versement dans le cas de décès avant la retraite. Néanmoins, près de 29% des 2,067 régimes mentionnés ci-dessus, soit près de 52% des participants ont comme condition le versement automatique d'une rente au conjoint, peu importe que le décès du membre survienne avant ou après la retraite.

Indexation des rentes

La protection contre l'inflation touchant les revenus de retraite demeure un sujet très discuté. Pour compenser les effets de l'inflation jusqu'au moment de la retraite du participant, de nombreux règimes calculent le montant des rentes en fonction du salaire touché peu avant la retraite, comme par exemple les régimes salaire fin de carrière, salaire moyen de fin de carrière ou salaire maximal moyen. Rares sont les régimes qui comportent une clause d'indexation automatique après la retraite. Au début de 1984, seulement 837 régimes, soit moins de 5% de tous les régimes, comportaient une clause d'indexation automatique des rentes versées. Ces 837 régimes regroupaient toutefois 1,495,674 membres, près de 33% de l'ensemble des participants. Le tableau explicatif W montre que 89% de ces membres cotisaient à des régimes du secteur public.

TEXT TABLE W. Automatic Escalation of Pension Benefits in the Public and Private Sectors, Showing Plans and Members, 1984

TABLEAU EXPLICATIF W. Indexation automatique des rentes dans les secteurs public et privé, selon le nombre et le pourcentage des régimes et des participants, 1984

	Both sectors Les deux secteurs				Public sector Secteur public				Private sector Secteur privé			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Indexing - Indexation:												
Full indexing with consumer price index - Indexation totale en fonction de l'indice des prix à la consommation	249	1.4	189,526	4.2	29	3.6	180,841	8.9	220	1.3	8,685	0.3
Partial indexing - Indexation partielle	588	3.3	1,306,148	28.6	67	8.4	1,154,031	56.9	521	3.1	152,117	6.0
Total	**837**	**4.7**	**1,495,674**	**32.8**	**96**	**12.0**	**1,334,872**	**65.8**	**741**	**4.4**	160,802	6.3
No indexing - Aucune indexation	16,874	95.3	3,068,949	67.2	707	88.0	694,057	34.2	16,167	95.6	[illegible]	[illegible]
Grand total - Total général	17,711	100.0	4,564,623	100.0	803	100.0	2,028,929	100.0	16,908	100.0	2,535,694	100.0

The number of private sector plans providing automatic indexing of pension benefits increased from 240 in 1980 to 671 in 1982 and 741 in 1984. These plans tended to be small, however, and the number of employees participating in such plans in 1984 was only 160,802 or 6.3% of all private sector members. On the other hand, in the public sector 1,334,872 or nearly two-thirds of all public sector members had automatic indexing as a condition in their pension plans.

Between 1982 and 1984 the indexing formulae for some public sector plans were amended, either for a temporary period or on a permanent basis, to provide for a limit on the maximum increase payable. In 1982, of the 1,301,316 public sector workers belonging to plans with indexing, 72% had the indexing tied to the full increases in the Consumer Price Index. By 1984, however, only 13.5% of the 1,334,872 public sector members with indexing had full C.P.I. indexing and for 86.5% the annual increases were limited to part of the C.P.I., to some fixed percentage or to some other formula that would generate increases generally less than those of the C.P.I.

While the automatic indexing of pensions continued to be at a lower level in the private sector, some employers in this sector have increased pensions on an "ad hoc" basis. An ad hoc adjustment is a single increase in the current monthly payments to pensioners with no commitment that increases will be awarded in the future. Under this arrangement, pensions under payment might be increased by a certain percentage or by a flat dollar amount, depending upon the needs of the retired employees and the employer's ability to finance such increases. Unfortunately, data on these ad hoc adjustments have not been collected and thus the extent of this practice is not known.

Pension Plans for Union Members

The identification of pension plan participants by union membership or non-union membership is impossible within the context of this survey, due to the fact that 50% of the plans covering 65% of the members in 1984 were designed for all the employees of the plan sponsors, including both union and non-union workers.

A special Statistics Canada survey of union membership, which was conducted as a supplement to the December 1984 Labour Force Survey, also identified those workers participating in a pension plan connected with their jobs. This survey revealed that nearly 77% of the employed paid workers that claimed union membership also participated in a pension plan.[3] This 77% is significantly higher than the 47% pension plan coverage of all employed paid workers, indicating that pension plan participation amongst union workers is much higher than that of non-union workers.

The Pension Plans in Canada data base does identify those plans that are restricted to union members. As Text Table X indicates, there were 357 plans in 1970 that were exclusively designed for union members and these plans covered nearly 289,000 workers (10.2% of all pension plan members in that year). By 1982 the number of plans

[3] For information regarding this survey and the availability of data contact Scott Murray, Special Surveys Group at (613)990-9478.

Le nombre de régimes du secteur privé prévoyant l'indexation automatique des rentes versées est passé de 240 en 1980 à 671 en 1982 et à 741 en 1984. Cependant, ces régimes étaient peu importants, et le nombre de salariés y cotisant n'étaient que de 160,802 en 1984, soit 6.3% de tous les participants à des régimes du secteur privé. Par contre, 1,334,872 salariés du secteur public (près des deux tiers)cotisaient à des régimes qui prévoyaient le redressement automatique des rentes.

Entre 1982 et 1984, le mode d'indexation de certains régimes du secteur public a été modifié; il s'agissait de fixer, temporairement ou de façon permanente, une limite à l'augmentation maximale des rentes. En 1982, 72% des 1,301,316 salariés du secteur public qui participaient à des régimes indexés avaient droit à une augmentation correspondant à la hausse intégrale de l'IPC. En 1984, ce n'était le cas que pour 13.5% des 1,334,872 salariés du secteur public; pour 86.5% de ces derniers, l'augmentation annuelle était limitée à une fraction de l'IPC ou à un pourcentage fixe ou encore déterminée par un calcul qui produisait généralement une augmentation inférieure à la hausse de l'IPC.

Alors que l'indexation automatique des rentes continuait à être peu pratiquée dans le secteur privé, quelques employeurs du secteur privé ont procédé à des rajustements ponctuels. Nous entendons par "rajustement ponctuel" toute augmentation unique des rentes mensuelles versées aux retraités, sans aucune garantie que cette augmentation sera accordée ultérieurement. De cette façon, il est possible d'augmenter les rentes d'un certain pourcentage ou d'une somme fixe en fonction des besoins des retraités et des capacités financières de l'employeur. Malheureusement, nous ne disposons d'aucune donnée sur les rajustements ponctuels de rentes et ne pouvons donc pas évaluer l'ampleur de cette pratique.

Régimes de retraite des travailleurs syndiqués

Il est impossible, dans le cadre de notre enquête, d'indiquer si les participants aux régimes de retraite sont syndiqués ou non car, en 1984, 50% des régimes offerts par l'employeur, regroupant 65% des cotisants s'adressaient à tous les employés, tant syndiqués que non syndiqués.

L'enquête spéciale de Statistique Canada sur l'adhésion syndicale, supplément de l'enquête sur la population active du mois de décembre 1984, permet de savoir combien de travailleurs participaient à un régime de retraite offert dans le cadre de leur travail. Selon cette enquête, 77% des travailleurs rémunérés occupés qui étaient syndiqués participaient à un régime de retraite.[3] Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que celui de l'ensemble des travailleurs rémunérés occupés qui participent à un régime de retraite (47%); il indique que la participation à un régime de retraite est beaucoup plus répandue chez les travailleurs syndiqués que chez les non syndiqués.

La base des données sur les régimes de Pensions du Canada distingue les régimes offerts aux employés syndiqués des autres régimes. Le tableau explicatif X indique qu'en 1970, 357 régimes s'adressaient exclusivement aux travailleurs syndiqués et regroupaient près de 289,000 travailleurs (10.2% de l'ensemble des adhérents à un régime de retraite cette année-là). En 1982, le

[3] Pour plus d'information concernant cette enquête et la disponibilité des données qui s'y rapportent, communiquer avec Scott Murray, groupe des Enquête spéciales au (613) 990-9478.

restricted to union members had increased to 922 and their coverage amounted to 1,014,000 or 21.7% of the total. Between 1982 and 1984 the number of such plans increased to 969, but their membership decreased to fewer than 927,000 or 20.3% of the 1984 total pension plan membership, reflecting the extensive lay-offs that had occurred during that period in certain industries where these plans were most prominent.

The cost of accrued pensions for most of these plans was borne exclusively by the employers, since only 22% of the members were required to contribute. Nearly 65% of the plans covering 83% of the members had a flat benefit type of retirement formula. Less than 14% of the nearly 927,000 members were female workers.

nombre de régimes s'adressant uniquement aux travailleurs syndiqués était monté à 922, et ces régimes regroupaient 1,014,000 adhérents, soit 21.7% de la participation totale. Entre 1982 et 1984, le nombre de ces régimes est passé à 969, mais leur effectif est tombé à moins de 927,000 adhérents, soit 20.3% de la participation totale en 1984; cette baisse est attribuable au grand nombre de licenciements qui ont eu lieu au cours de cette période dans certaines branches d'activité où l'on retrouvait surtout ce genre de régimes.

Les employeurs ont entièrement assumé le coût des rentes accumulées, puisque seulement 22% des participants étaient tenus d'y cotiser. Près de 65% des régimes regroupant 83% des participants étaient des régimes à rentes forfaitaires. Moins de 14 % des quelques 927,000 participants étaient des femmes.

TEXT TABLE X. Pension Plans Restricted to Members of Unions, 1970 1980, 1982 and 1984

TABLEAU EXPLICATIF X. Régimes de pensions réservés aux employés syndiqués, 1970, 1980, 1982 et 1984

Year Année	Plans Régimes		Members Participants	
	Numbers Nombres	Percentage of all plans Pourcentage de tous les régimes	Numbers Nombres	Percentage of all plans Pourcentage de tous les régimes
1970	357	2.2	288,565	10.2
1980	845	5.8	850,395	19.0
1982	922	6.1	1,014,083	21.7
1984	969	5.5	926,626	20.3

TEXT TABLE Y. Multi-employer Pension Plans and Members, 1970, 1980, 1982 and 1984

TABLEAU EXPLICATIF Y. Régimes et participants aux régimes de pensions multi-employeurs, 1970, 1980, 1982 et 1984

Year Année	Plans Régimes		Members Participants	
	Numbers Nombres	Percentage of all plans Pourcentage de tous les régimes	Numbers Nombres	Percentage of all plans Pourcentage de tous les régimes
1970	125	0.7	186,348	6.6
1980	250	1.7	632,853	14.1
1982	273	1.8	700,219	15.0
1984	295	1.7	628,268	13.8

Multi-employer Pension Plans

One of the areas of concern in the employer-sponsored pension system has been its limited portability, the provision that a worker can transfer his pension credits from one employer to another when he changes employment. To some degree this short-coming has been overcome through the growing popularity of multi-employer plans. Many of the public sector plans could be termed multi-employer, since they cover employees of school boards, hospitals, municipalities, etc. These plans, usually operating province-wide, are tabulated in this survey as provincial or municipal government or enterprise. This study is therefore limited to multi-employer plans in the private sector. Most of these plans are union negotiated, occupational plans in certain specific industries, e.g. the construction trades, transportation, retail trade and forestry. An employee transferring from one employer to another within the same industry frequently is able to carry his pension credits with him.

In 1970 there were only 125 of these private sector multi-employer plans in existence and they covered just 186,000 or 6.6% of total pension plan members. By 1982 the number of plans had increased to 273 and these covered 700,000 members, 15% of the total. Between 1982 and 1984 the number of multi-employer plans increased to 295; however, some of the largest of these

In 1970 there were only 125 of these private sector multi-employer plans in existence and they covered just 186,000 or 6.6% of total pension plan members. By 1982 the number of plans had increased to 273 and these covered 700,000 members, 15% of the total. Between 1982 and 1984 the number of multi-employer plans increased to 295; however, some of the largest of these plans suffered significant loss of membership, with the result that in 1984 only 628,000 or 13.8% of all members belonged to these plans.

More than 85% of these plans, covering nearly 96% of the 628,000 participants, were restricted to union members; 72.5% of the plans were non-contributory, i.e., their members (78.6% of the total) were not required to contribute and nearly 60% of the plans, covering nearly 88% of the members, had a flat benefit pension formula.

Contributions

The employee and employer contributions to all employer-sponsored pension plans in Canada amounted to $10.5 billion during 1983, an increase of 11.6% over the amount contributed two years earlier. More than 37% of these contributions, $3,895 million, was paid by the employees while the remainder, $6,592 million, came from plan sponsors. The employer contributions were made up of $4,865 million for current service and $1,727 million to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities.

Virtually all public sector members were in contributory plans and in aggregate the employee contributions of $2,865 million accounted for more than 44% of the total contributions to all public sector plans. In contrast, less

Régimes de retraite multi-employeurs

Un des aspects qui attire l'attention au sujet des régimes de retraite offerts par l'employeur du secteur privé est le fait qu'un travailleur ne peut pas transférer ses crédits de retraite d'un employeur à l'autre lorsqu'il change d'emploi. La popularité croissante des régimes de retraite multi-employeurs a en partie remédié à cette situation. De nombreux régimes du secteur public peuvent être désignés comme étant multi-employeurs, car ils regroupent les employés de commissions scolaires, d'hôpitaux, de municipalités, etc. Pour les besoins de notre enquête, nous avons classé ces régimes, habituellement provinciaux, à la rubrique de l'administration publique qui les administre. Lorsque nous parlerons de régimes de retraite multi-employeurs, nous nous limiterons donc à ceux du secteur privé. La plupart de ces régimes sont négociés par les syndicats et limités à des professions dans certaines branches d'activité: par exemple, la construction, le transport, le commerce au détail et l'exploitation forestière. Lorsqu'un salarié passe d'un employeur à l'autre au sein d'une même branche d'activité, il lui est souvent possible de transférer ses crédits de retraite.

En 1970, il n'existait que 125 régimes multi-employeurs dans le secteur privé et seulement 186,000 cotisants (6.6% de l'ensemble) y participaient. En 1982, le nombre de régimes était passé à 273, et 700,000 adhérents y participaient (15% de l'ensemble). Le nombre de régimes de retraite multi-employeurs a subi une augmentation de 295 entre 1982 et 1984; cependant, certains des plus importants de ces régimes ont perdu un nombre considérable de

En 1970, il n'existait que 125 régimes multi-employeurs dans le secteur privé et seulement 186,000 cotisants (6.6% de l'ensemble) y participaient. En 1982, le nombre de régimes était passé à 273, et 700,000 adhérents y participaient (15% de l'ensemble). Le nombre de régimes de retraite multi-employeurs a augmentaté à 295 entre 1982 et 1984; cependant, certains des plus importants de ces régimes ont perdu un nombre considérable de cotisants, de sorte qu'en 1984, seulement 628,000 adhérents (13.8% de l'ensemble) y participaient.

Plus de 85% de ces régimes, regroupant près de 96% des 628,000 participants, n'étaient offerts qu'aux participants syndiqués; 72.5% étaient des régimes non contributifs, c'est-à-dire que leurs membres (78.6% de l'ensemble) n'y cotisaient pas; près de 60% de ces régimes, regroupant près de 88% des participants, étaient des régimes à rentes forfaitaires.

Cotisations

En 1983, les cotisations des employeurs et des salariés au titre des régimes de retraite auxquels contribuent les employeurs au Canada ont atteint $10.5 milliards, soit une augmentation de 11.6% par rapport au montant versé deux ans auparavant. Plus de 37% des cotisations, soit $3,895 millions, a été versé par des salariés. Le reste, soit $6,592 millions, ont été recueillis auprès des employeurs et comprenaient les cotisations pour service futur ($4,865 millions), ainsi que les cotisations au titre des insuffisances et du déficit actuariel ($1,727 millions).

La quasi-totalité des membres du secteur public participaient à des régimes contributifs et l'ensemble des cotisations versées par les salariés s'élevaient à $2,865 millions, ce qui représente plus de 44% des cotisations globales versées au titre des régimes du

than 46% of private sector members were in contributory plans and the employee contributions of $1,030 million represented just 25.6% of the total contributions to all private sector plans.

The total contributions made to public sector plans increased by 20.4% between 1981 and 1983, whereas private sector contributions remained virtually the same. An examination of the 1981 and 1983 private sector contributions shows that the employees' portion increased by 12.1%, but the employers' share decreased by 3.5%. Over the two-year period the employers' contributions for current service increased by less than 3% and special payments to liquidate unfunded liabilities and experience deficiencies declined from $932 million in 1981 to $760 million in 1983, an 18.5% reduction.

secteur public. En revanche, moins de 46% des participants dans le secteur privé étaient inscrits à des régimes contributifs et les cotisations versées par les salariés s'élevaient à $1,030 millions, soit à peine 25.6% des cotisations globales versées au titre des régimes du secteur privé.

Les cotisations totales versées à des régimes du secteur public ont augmenté de 20.4% entre 1981 et 1983, tandis que celles du secteur privé sont demeurées pratiquement stationnaires. Si l'on examine les cotisations du secteur privé en 1981 et en 1983, on constate que la part des employés a subi une augmentation de 12.1%, mais que la part des employeurs a accusé une baisse de 3.5%. Au cours de ces deux années, les cotisations des employeurs pour services courants se sont accrues de moins de 3% et les paiements spéciaux visant à amortir les insuffisances et les déficits actuariels sont passés de $932 millions en 1981 à $760 millions en 1983, une diminution de 18.5%.

TEXT TABLE Z. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1979, 1981 and 1983

TABLEAU EXPLICATIF Z. Cotisations aux caisses de retraite dans les secteurs public et privé, 1979, 1981 et 1983

Contribution source Provenance des cotisations	1979		1981		1983	
	$'000,000	%	$'000,000	%	$'000,000	%
Both sectors - Les deux secteurs:						
Employee - Salariés	2,612	33.6	3,259	34.7	3,895	37.1
Employer - Employeur:						
Current service - Service courant	3,289	42.2	4,255	45.3	4,864	46.4
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits	1,884	24.2	1,879	20.0	1,727	16.5
Total employer contributions - Total des cotisations de l'employeur	5,173	66.4	6,134	65.3	6,591	62.9
Total contributions – Cotisations totales	**7,785**	**100.0**	**9,393**	**100.0**	**10,486**	**100.0**
Public sector - Secteur public:						
Employee - Salariés	1,870	41.3	2,340	43.6	2,865	44.4
Employer - Employeur:						
Current service - Service courant	1,738	38.4	2,079	38.7	2,626	40.7
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits	915	20.2	947	17.6	967	15.0
Total employer contributions - Total des cotisations de l'employeur	2,653	58.6	3,026	56.3	3,593	55.6
Total contributions – Cotisations totales	**4,523**	**100.0**	**5,366**	**100.0**	**6,458**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:						
Employee - Salariés	742	22.7	919	22.8	1,030	25.6
Employer - Employeur:						
Current service - Service courant	1,551	47.6	2,176	54.1	2,238	55.6
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits	969	29.7	932	23.1	760	18.9
Total employer contributions - Total des cotisations de l'employeur	2,520	77.3	3,108	77.2	2,998	74.4
Total contributions – Cotisations totales	**3,262**	**100.0**	**4,027**	**100.0**	**4,028**	**100.0**

Of the $10.5 billion paid into pension plans in 1983, 63% was paid into trusteed pension funds which channel contributions directly into the financial markets. Contributions paid to insurance companies under a variety of contracts accounted for nearly 10% of the total, while of the balance, $2,823 million or almost 27% were paid into government consolidated revenue funds.

Detailed data on the investments of trusteed pension funds, their growth since 1960, their performance in terms of investment income and their importance relative to other invested reserves to provide future pension benefits, are available in *Trusteed Pension Plans Financial Statistics* (catalogue. 74-201, Annual) and *Quarterly Estimates of Trusteed Pension Funds* (catalogue. 74-001).

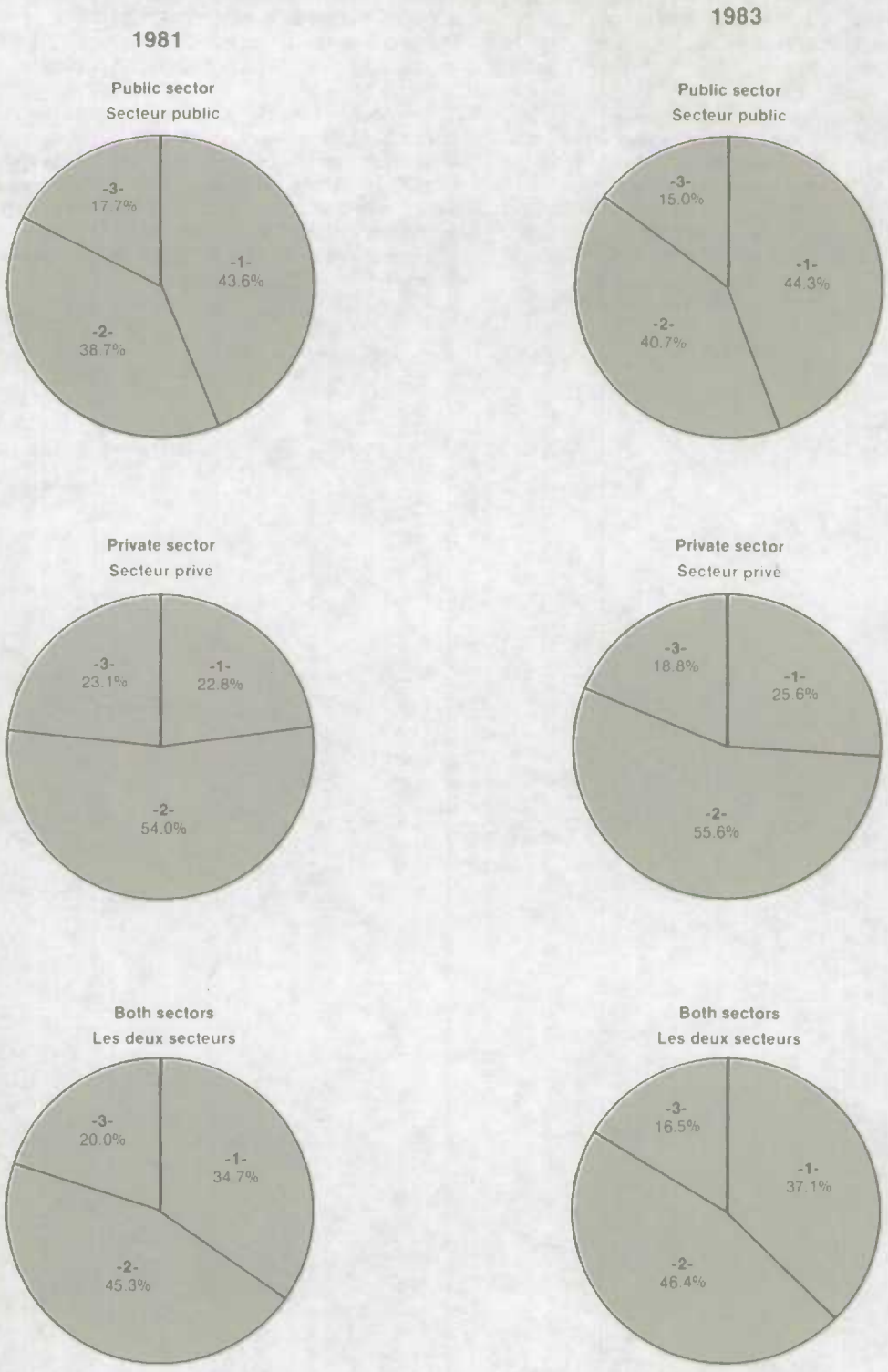
Sur les $10.5 milliards versés aux caisses de retraite en 1983, 63% sont allés à des régimes de retraite en fiducie et ont été investis directement sur les marchés financiers. Les cotisations versées aux termes des différents contrats souscrits auprès de sociétés d'assurance représentaient 10% des cotisations globales, tandis que le reste, soit $2,823 millions (27%) est allé au fonds de revenu consolidé des administrations publiques.

Des données détaillées sur le placement des cotisations versées aux caisses de retraite en fiducie, leur croissance depuis 1960, leur rendement exprimé en revenu de placements et leur importance par rapport à d'autres réserves investies en vue des services de rente futurs sont présentées dans les publications *Régimes de pensions en fiducie - Statistique financière* (n^{O} 74-201 au catalogue, Annuel) et *Estimations trimestrielles relatives aux caisses de pensions en fiducie* (n^{O} 74-001 au catalogue).

Figure VI

Contributions made to Pension Plans in the Public and Private Sectors, 1981 and 1983

Cotisations aux régimes de retraite dans les secteurs public et privé, 1981 et 1983



-1- Employee / Salarie

-2- Employer-current service / Employeur-service courant

-3- Employer-actuarial deficiencies and unfunded liabilities / Employeur-déficits actuariels courants et autres déficits

Statistical Tables

Tableaux statistiques

TABLE 1. All Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1984

TABLEAU 1. Tous les régimes: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1984

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes		Members - Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:								
Less than 5 - Moins de 5	6,221	35.1	9,732	0.3	3,840	0.3	13,572	0.3
5- 9	2,333	13.2	11,718	0.4	3,985	0.3	15,703	0.3
10- 14	1,337	7.5	11,573	0.4	4,239	0.3	15,812	0.3
15- 49	3,468	19.6	68,739	2.3	25,774	1.7	94,513	2.1
50- 99	1,446	8.2	74,831	2.5	26,675	1.7	101,506	2.2
100- 499	2,041	11.5	333,844	11.0	112,072	7.3	445,916	9.8
500- 999	371	2.1	200,223	6.6	59,903	3.9	260,126	5.7
1,000- 1,999	215	1.2	224,046	7.4	78,992	5.2	303,038	6.6
2,000- 9,999	215	1.2	636,894	21.0	224,807	14.7	861,701	18.9
10,000-29,999	41	0.2	394,186	13.0	230,717	15.1	624,903	13.7
30,000 and over - et plus	23	0.1	1,073,663	35.3	754,170	49.4	1,827,833	40.0
Total	**17,711**	**100.0**	**3,039,449**	**100.0**	**1,525,174**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**
Public sector - Secteur public:								
Less than 5 - Moins de 5	118	14.7	195	--	80	--	275	--
5- 9	96	12.0	478	--	198	--	676	--
10- 14	62	7.7	458	--	274	--	732	--
15- 49	193	24.0	3,700	0.3	1,587	0.2	5,287	0.3
50- 99	84	10.5	4,364	0.4	1,381	0.2	5,745	0.3
100- 499	134	16.7	21,855	1.9	7,754	0.9	29,609	1.5
500- 999	17	2.1	10,578	0.9	2,342	0.3	12,920	0.6
1,000- 1,999	31	3.9	34,352	3.0	11,596	1.3	45,948	2.3
2,000- 9,999	36	4.5	106,122	9.2	70,572	8.1	176,694	8.7
10,000-29,999	17	2.1	189,473	16.4	106,718	12.2	296,191	14.6
30,000 and over - et plus	15	1.9	782,783	67.8	672,069	76.8	1,454,852	71.7
Total	**803**	**100.0**	**1,154,358**	**100.0**	**874,571**	**100.0**	**2,028,929**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:								
Less than 5 - Moins de 5	6,103	36.1	9,537	0.5	3,760	0.6	13,297	0.5
5- 9	2,237	13.2	11,240	0.6	3,787	0.6	15,027	0.6
10- 14	1,275	7.5	11,115	0.6	3,965	0.6	15,080	0.6
15- 49	3,275	19.4	65,039	3.5	24,187	3.7	89,226	3.5
50- 99	1,362	8.1	70,467	3.7	25,294	3.9	95,761	3.8
100- 499	1,907	11.3	311,989	16.6	104,318	16.0	416,307	16.4
500- 999	354	2.1	189,645	10.1	57,561	8.8	247,206	9.7
1,000- 1,999	184	1.1	189,694	10.1	67,396	10.4	257,090	10.1
2,000- 9,999	179	1.1	530,772	28.2	154,235	23.7	685,007	27.0
10,000-29,999	24	0.1	204,713	10.9	123,999	19.1	328,712	13.0
30,000 and over - et plus	8	--	290,880	15.4	82,101	12.6	372,981	14.7
Total	**18,908**	**100.0**	**1,885,091**	**100.0**	**650,603**	**100.0**	**2,535,694**	**100.0**

TABLE 2. Contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1984

TABLEAU 2. Régimes contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1984

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes		Members - Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:								
Less than 5 - Moins de 5	2,240	21.7	4,047	0.2	1,414	0.1	5,461	0.2
5- 9	1,766	17.1	8,930	0.5	3,127	0.3	12,057	0.4
10- 14	1,091	10.6	9,388	0.5	3,494	0.3	12,882	0.4
15- 49	2,611	25.3	50,777	2.6	19,665	1.6	70,442	2.2
50- 99	984	9.5	49,923	2.6	18,495	1.5	68,418	2.2
100- 499	1,168	11.3	178,678	9.1	68,883	5.7	247,561	7.8
500- 999	191	1.9	99,516	5.1	34,672	2.9	134,188	4.2
1,000- 1,999	115	1.1	113,621	5.8	46,909	3.9	160,530	5.1
2,000- 9,999	114	1.1	304,324	15.6	163,717	13.5	468,041	14.8
10,000-29,999	24	0.2	239,009	12.2	156,746	12.9	395,755	12.5
30,000 and over - et plus	18	0.2	896,885	45.9	696,412	57.4	1,593,297	50.3
Total	**10,322**	**100.0**	**1,955,098**	**100.0**	**1,213,534**	**100.0**	**3,168,632**	**100.0**
Public sector - Secteur public:								
Less than 5 - Moins de 5	109	14.3	179	--	76	--	255	--
5- 9	94	12.3	466	--	195	--	661	--
10- 14	62	8.1	458	--	274	--	732	--
15- 49	181	23.7	3,454	0.3	1,508	0.2	4,962	0.2
50- 99	80	10.5	4,152	0.4	1,286	0.1	5,438	0.3
100- 499	129	16.9	20,908	1.8	7,463	0.9	28,371	1.4
500- 999	17	2.2	10,578	0.9	2,342	0.3	12,920	0.6
1,000- 1,999	26	3.4	27,599	2.4	11,438	1.3	39,037	1.9
2,000- 9,999	34	4.5	98,670	8.7	69,107	7.9	167,777	8.3
10,000-29,999	17	2.2	189,473	16.6	106,718	12.2	296,191	14.7
30,000 and over - et plus	15	2.0	782,783	68.7	672,069	77.0	1,454,852	72.3
Total	**764**	**100.0**	**1,138,720**	**100.0**	**872,476**	**100.0**	**2,011,196**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:								
Less than 5 - Moins de 5	2,131	22.3	3,868	0.5	1,338	0.4	5,206	0.4
5- 9	1,672	17.5	8,464	1.0	2,932	0.9	11,396	1.0
10- 14	1,029	10.8	8,930	1.1	3,220	0.9	12,150	1.0
15- 49	2,430	25.4	47,323	5.8	18,157	5.3	65,480	5.7
50- 99	904	9.5	45,771	5.6	17,209	5.0	62,980	5.4
100- 499	1,039	10.9	157,770	19.3	61,420	18.0	219,190	18.9
500- 999	174	1.8	88,938	10.9	32,330	9.5	121,268	10.5
1,000- 1,999	89	0.9	86,022	10.5	35,471	10.4	121,493	10.5
2,000- 9,999	80	0.8	205,654	25.2	94,610	27.7	300,264	25.9
10,000-29,999	7	0.1	49,536	6.1	50,028	14.7	99,564	8.6
30,000 and over - et plus	3	--	114,102	14.0	24,343	7.1	138,445	12.0
Total	**9,558**	**100.0**	**816,378**	**100.0**	**341,058**	**100.0**	**1,157,436**	**100.0**

TABLE 3. Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1984

TABLEAU 3. Régimes non contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1984

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes		Members - Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:								
Less than 5 - Moins de 5	3,981	53.9	5,685	0.5	2,426	0.8	8,111	0.6
5- 9	567	7.7	2,788	0.3	858	0.3	3,646	0.3
10- 14	246	3.3	2,185	0.2	745	0.2	2,930	0.2
15- 49	857	11.6	17,962	1.7	6,109	2.0	24,071	1.7
50- 99	462	6.3	24,908	2.3	8,180	2.6	33,088	2.4
100- 499	873	11.8	155,166	14.3	43,189	13.9	198,355	14.2
500- 999	180	2.4	100,707	9.3	25,231	8.1	125,938	9.0
1,000- 1,999	100	1.4	110,425	10.2	32,083	10.3	142,508	10.2
2,000- 9,999	101	1.4	332,570	30.7	61,090	19.6	393,660	28.2
10,000-29,999	17	0.2	155,177	14.3	73,971	23.7	229,148	16.4
30,000 and over - et plus	5	0.1	176,778	16.3	57,758	18.5	234,536	16.8
Total	**7,389**	**100.0**	**1,084,351**	**100.0**	**311,640**	**100.0**	**1,395,991**	**100.0**
Public sector - Secteur public								
Less than 5 - Moins de 5	9	23.1	16	0.1	4	0.2	20	0.1
5- 9	2	5.1	12	0.1	3	0.1	15	0.1
10- 14	-	-	-	-	-	-	-	-
15- 49	12	30.8	246	1.6	79	3.8	325	1.8
50- 99	4	10.3	212	1.4	95	4.5	307	1.7
100- 499	5	12.8	947	6.1	291	13.9	1,238	7.0
500- 999	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000- 1,999	5	12.8	6,753	43.2	158	7.5	6,911	39.0
2,000- 9,999	2	5.1	7,452	47.7	1,465	69.9	8,917	50.3
10,000-29,999	-	-	-	-	-	-	-	-
30,000 and over - et plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	**39**	**100.0**	**15,638**	**100.0**	**2,095**	**100.0**	**17,733**	**100.0**
Private sector - Secteur privé								
Less than 5 - Moins de 5	3,972	54.0	5,669	0.5	2,422	0.8	8,091	0.6
5- 9	565	7.7	2,776	0.3	855	0.3	3,631	0.3
10- 14	246	3.3	2,185	0.2	745	0.2	2,930	0.2
15- 49	845	11.5	17,716	1.7	6,030	1.9	23,746	1.7
50- 99	458	6.2	24,696	2.3	8,085	2.6	32,781	2.4
100- 499	868	11.8	154,219	14.4	42,898	13.9	197,117	14.3
500- 999	180	2.4	100,707	9.4	25,231	8.2	125,938	9.1
1,000- 1,999	95	1.3	103,672	9.7	31,925	10.3	135,597	9.8
2,000- 9,999	99	1.3	325,118	30.4	59,625	19.3	384,743	27.9
10,000-29,999	17	0.2	155,177	14.5	73,971	23.9	229,148	16.6
30,000 and over - et plus	5	0.1	176,778	16.5	57,758	18.7	234,536	17.0
Total	**7,350**	**100.0**	**1,068,713**	**100.0**	**309,545**	**100.0**	**1,378,258**	**100.0**

TABLE 4. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1980 and 1984

TABLEAU 4. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1980 et 1984

Province	1970		1980		1984	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Male - Hommes:						
Newfoundland - Terre-Neuve	29,820	1.4	43,845	1.4	44,917	1.5
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Edouard	5,772	0.3	7,810	0.2	7,400	0.2
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	46,954	2.2	74,231	2.3	74,588	2.5
Nova Scotia - Nouvelle-Ecosse	70,361	3.4	96,106	3.1	91,231	3.0
Québec	549,019	26.3	776,324	25.0	709,165	23.3
Ontario	907,426	43.5	1,219,009	39.3	1,189,864	39.1
Manitoba	90,524	4.3	117,873	3.7	119,656	3.9
Saskatchewan	60,775	2.9	88,390	2.8	96,849	3.2
Alberta	125,239	6.0	255,771	8.2	308,367	10.1
British Columbia - Columbie-Britannique	178,454	8.6	397,984	12.8	371,978	12.2
Yukon and Northwest Territories[1] - Yukon et Territoires du Nord-Ouest[1]	3,232	0.2	5,607	0.1	9,477	0.3
Outside Canada - Hors du Canada	19,270	0.9	14,746	0.4	15,957	0.5
Total	**2,086,846**	**100.0**	**3,097,696**	**100.0**	**3,039,449**	**100.0**
Female - Femmes:						
Newfoundland - Terre-Neuve	8,258	1.1	19,682	1.4	23,163	1.5
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	2,669	0.4	5,028	0.3	5,220	0.3
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	16,742	2.3	28,061	2.0	34,646	2.3
Nova Scotia - Nouvelle-Ecosse	24,906	3.4	41,641	3.0	43,698	2.9
Québec	191,452	26.0	378,022	27.4	390,515	25.6
Ontario	314,690	42.8	539,954	39.1	596,891	39.1
Manitoba	31,831	4.3	57,320	4.1	66,699	4.4
Saskatchewan	24,419	3.3	42,543	3.0	55,109	3.6
Alberta	53,005	7.2	109,911	7.9	144,560	9.5
British Columbia - Colombie-Britannique	63,057	8.6	149,638	10.9	154,635	10.1
Yukon and Northwest Territories[1] - Yukon et Territoires du Nord-Ouest[1]	1,021	0.1	1,939	--	4,691	0.3
Outside Canada - Hors du Canada	3,440	0.5	3,994	0.2	5,347	0.4
Total	**735,490**	**100.0**	**1,377,733**	**100.0**	**1,525,174**	**100.0**
Total:						
Newfoundland - Terre-Neuve	38,078	1.3	63,527	1.4	68,080	1.5
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Edouard	8,441	0.3	12,838	0.2	12,620	0.3
New Brunswick - Nouveau Brunswick	63,696	2.3	102,292	2.2	109,234	2.4
Nova Scotia - Nouvelle-Ecosse	95,267	3.4	137,747	3.0	134,929	3.0
Québec	740,471	26.2	1,154,346	25.7	1,099,680	24.1
Ontario	1,222,116	43.3	1,758,963	39.3	1,786,755	39.1
Manitoba	122,355	4.3	175,193	3.8	186,355	4.1
Saskatchewan	85,194	3.0	130,933	2.9	151,958	3.3
Alberta	178,244	6.3	365,682	8.1	452,927	9.9
British Columbia - Colombie-Britannique	241,511	8.6	547,622	12.2	526,613	11.5
Yukon and Northwest Territories[1] - Yukon et Territoires du Nord-Ouest[1]	4,253	0.2	7,546	0.1	14,168	0.3
Outside Canada - Hors du Canada	22,710	0.8	18,740	0.4	21,304	0.5
Total	**2,822,336**	**100.0**	**4,475,429**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**

[1] Employees of territorial governments excluded in 1970 and 1980.

[1] Les salariés des gouvernements des territoires exclus en 1970 et 1980.

TABLE 5. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1984

TABLEAU 5. Conditions d'adhésion, régimes contributifs et non contributifs, 1984

Conditions of eligibility Conditions d'admissibilité	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
All plans - Tous les régimes:				
No conditions - Aucune condition	5,225	29.5	1,697,937	37.2
Years of service - Années de service	4,251	24.0	524,675	11.5
Minimum age - Âge minimum	367	2.1	733,899	16.1
Maximum age - Âge maximum	427	2.4	385,652	8.4
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,611	14.7	370,879	8.1
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,673	9.4	242,972	5.3
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,419	13.7	203,976	4.5
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	306	1.7	343,101	7.5
Other - Autres	349	2.0	56,559	1.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	83	0.5	4,973	0.1
Total	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**
Contributory plans - Régimes contributifs:				
No conditions - Aucune condition	1,142	11.1	742,718	23.4
Years of service - Années de service	2,973	28.8	377,458	11.9
Minimum age - Âge minimum	228	2.2	715,784	22.8
Maximum age - Âge maximum	196	1.9	332,946	10.5
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	1,920	18.6	253,547	8.0
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,359	13.2	187,842	5.9
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,004	19.4	169,164	5.3
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	218	2.1	339,095	10.7
Other - Autres	207	2.0	45,624	1.4
Variable by sex - Variable selon le sexe	75	0.7	4,454	0.1
Total	**10,322**	**100.0**	**3,168,632**	**100.0**
Non-contributory plans - Régimes non contributifs:				
No conditions - Aucune condition	4,083	55.2	955,219	68.4
Years of service - Années de service	1,278	17.3	147,217	10.5
Minimum age - Âge minimum	139	1.9	18,115	1.3
Maximum age - Âge maximum	231	3.1	52,706	3.8
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	691	9.4	117,332	8.4
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	314	4.3	55,130	3.9
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	415	5.6	34,812	2.5
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	88	1.2	4,006	0.3
Other - Autres	142	1.9	10,935	0.8
Variable by sex - Variable selon le sexe	8	0.1	519	..
Total	**7,389**	**100.0**	**1,395,991**	**100.0**

TABLE 6. Eligibility Conditions, Public and Private Sector Plans, 1984

TABLEAU 6. Conditions d'adhésion, régimes dans les secteurs public et privé, 1984

Conditions of eligibility Conditions d'admissibilité	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
No conditions - Aucune condition	5,225	29.5	1,697,937	37.2
Years of service - Années de service	4,251	24.0	524,675	11.5
Minimum age - Âge minimum	367	2.1	733,899	16.1
Maximum age - Âge maximum	427	2.4	385,652	8.4
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,611	14.7	370,879	8.1
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,673	9.4	242,972	5.3
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,419	13.7	203,976	4.5
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	306	1.7	343,101	7.5
Other - Autres	349	1.9	56,559	1.3
Variable by sex - Variable selon le sexe	83	0.5	4,973	0.1
Total	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**
Public sector - Secteur public:				
No conditions - Aucune condition	169	21.0	529,816	26.1
Years of service - Années de service	216	26.9	179,756	8.9
Minimum age - Âge minimum	42	5.2	600,123	29.6
Maximum age - Âge maximum	36	4.5	270,619	13.3
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	84	10.5	13,414	0.7
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	83	10.3	87,102	4.3
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	129	16.1	28,294	1.4
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	29	3.6	305,389	15.1
Other - Autres	11	1.4	14,196	0.7
Variable by sex - Variable selon le sexe	4	0.5	220	--
Total	**803**	**100.0**	**2,028,929**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:				
No conditions - Aucune condition	5,056	29.9	1,168,121	46.1
Years of service - Années de service	4,035	23.9	344,919	13.6
Minimum age - Âge minimum	325	1.9	133,776	5.3
Maximum age - Âge maximum	391	2.3	115,033	4.5
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,527	14.9	357,465	14.1
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,590	9.4	155,870	6.1
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,290	13.5	175,682	6.9
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	277	1.6	37,712	1.5
Other - Autres	338	1.9	42,363	1.7
Variable by sex - Variable selon le sexe	79	0.5	4,753	0.2
Total	**16,908**	**100.0**	**2,535,694**	**100.0**

TABLE 7. Eligibility Condition of Minimum Years of Service, Contributory and Non-contributory Plans, 1984

TABLEAU 7. Condition d'adhésion d'un nombre minimum d'années de service, régimes contributifs et non contributifs, 1984

Years of service Années de service	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
All plans - Tous les régimes:				
Less than 1 year - Moins d'une année	2,493	22.4	501,077	36.7
1 year - année	6,124	55.0	606,443	44.4
2 years - années	1,429	12.8	121,228	8.9
3-4 years - années	488	4.4	29,830	2.2
5 years - années	342	3.1	45,445	3.3
6 years and over - années et plus	65	0.6	30,497	2.2
Variable by Sex - Variable selon le sexe	193	1.7	30,124	2.2
Total	**11,134**	**100.0**	**1,364,644**	**100.0**
Contributory plans - Régimes contributifs:				
Less than 1 year - Moins d'une année	1,923	22.8	397,157	39.4
1 year - année	4,552	54.1	435,907	43.3
2 years - années	1,155	13.7	95,482	9.5
3-4 years - années	365	4.3	19,941	2.0
5 years - années	213	2.5	27,074	2.7
6 years and over - années et plus	28	0.3	24,135	2.4
Variable by sex - Variable selon le sexe	179	2.1	7,940	0.8
Total	**8,415**	**100.0**	**1,007,636**	**100.0**
Non-contributory plans - Régimes non contributifs:				
Less than 1 year - moins d'une année	570	21.0	103,920	29.1
1 year - année	1,572	57.8	170,536	47.8
2 years - années	274	10.1	25,746	7.2
3-4 years - années	123	4.5	9,889	2.8
5 years - années	129	4.7	18,371	5.1
6 years and over - années et plus	37	1.4	6,362	1.8
Variable by sex - Variable selon le sexe	14	0.5	22,184	6.2
Total	**2,719**	**100.0**	**357,008**	**100.0**

TABLE 8. Plans and Members by Funding Agency and Type of Retirement Benefit, 1984

No.	Type of retirement benefit	Insurance company contracts / Sociétés d'assurances				Trusteed / Fiducie			
		Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants	
		No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
	Defined contributions:								
1	Money purchase	7,689	60.1	135,744	21.9	886	19.0	109,287	3.6
2	Profit sharing	287	2.2	2,241	0.4	130	2.8	13,884	0.5
3	**Total**	**7,976**	**62.3**	**137,985**	**22.3**	**1,016**	**21.8**	**123,171**	**4.1**
	Defined benefit plans:								
4	Final earnings[1]	1,627	12.7	152,071	24.6	1,750	37.6	1,801,797	58.8
5	Career average earnings	2,495	19.5	189,942	30.7	997	21.4	346,338	11.3
6	Flat benefit	488	3.8	128,352	20.7	812	17.4	762,078	24.9
7	**Total**	**4,610**	**36.0**	**470,365**	**76.0**	**3,559**	**76.4**	**2,910,213**	**95.0**
8	Composite and other plans	202	1.5	10,750	1.7	80	1.7	29,509	1.0
9	**Grand total**	**12,788**	**100.0**	**619,100**	**100.0**	**4,655**	**100.0**	**3,062,893**	**100.0**

No.	Type of retirement benefit	Gouvernment consolidated revenue funds / Fonds du revenu consolidé des administrations			
		Plans / Régimes		Members / Participants	
		No. - nbre	%	No. - nbre	%
	Defined contribution plans:				
10	Money purchase	-	-	-	-
11	Profit sharing	-	-	-	-
12	**Total**	**-**	**-**	**-**	**-**
	Defined benefit plans:				
13	Final earning[1]	16	84.2	711,931	99.9
14	Carrer average earnings	3	15.8	652	0.1
16	Flat benefit	-	-	-	-
16	**Total**	**19**	**100.0**	**712,583**	**100.0**
17	Composite and other plans	-	-	-	-
18	**Grand total**	**19**	**100.0**	**712,583**	**100.0**

[1] Includes final average earnings and average best earnings plans.

TABLEAU 8. Régimes de retraite et nombre de participants selon l'organisme de financement et le genre de prestations de retraite, 1984

Canadian government annuities / Rentes sur l'État				Combinations / Régimes mixtes				Genres de prestations de retraite	No.
Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants			
No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%		
								Régimes à cotisations déterminées:	
8	36.4	18	23.1	30	13.2	7,449	4.4	Cotisations déterminées	1
-	-	-	-	-	-	-	-	Participation aux bénéfices	2
8	**36.4**	**18**	**23.1**	**30**	**13.2**	**7,449**	**4.4**	**Total**	3
								Régimes à prestations déterminées:	
-	-	-	-	79	34.8	54,910	32.3	Salaire final[1]	4
2	9.1	17	21.8	65	28.6	55,081	32.4	Salaire moyen de la carrière	5
12	54.5	43	55.1	40	17.6	40,036	23.6	Rentes forfaitaires	6
								Total	7
14	63.6	60	76.9	184	81.0	150,027	88.3		
-	-	-	-	13	5.8	12,493	7.4	Régimes mixtes et autres régimes	8
22	**100.0**	**78**	**100.0**	**227**	**100.0**	**169,969**	**100.0**	**Total, général**	9

Total					
Plans / Régimes		Members / Participants			
No. - nbre	%	No. - nbre	%		
				Régimes à cotisations déterminées:	
8,613	48.6	252,498	5.5	Cotisations déterminées	10
417	2.4	16,125	0.4	Participation aux bénéfices	11
9,030	**51.0**	**268,623**	**5.9**	**Total**	12
				Régimes à prestations déterminées:	
3,472	19.5	2,720,709	59.6	Salaire final[1]	13
3,562	20.1	592,030	13.0	Salaire moyen de la carrière	14
1,352	7.6	930,509	20.4	Rentes forfaitaires	15
8,386	47.2	4,243,248	93.0	**Total**	16
295	1.6	52,752	1.2	Régimes mixtes et autres régimes	17
17,711	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**	**Total, général**	18

[1] Ci-inclus les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

TABLE 9. Plans and Members by Type of Retirement Benefit in the Public and Private Sectors, 1984

TABLEAU 9. Régimes de retraite et nombre de participants selon le genre de prestations de retraite dans les secteurs public et privé, 1984

Type of retirement benefit Genres de prestations de retraite	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées:				
Money purchase - Cotisations déterminées	8,613	48.6	252,498	5.5
Profit sharing - Participation aux bénéfices	417	2.4	16,125	0.4
Total	**9,030**	**51.0**	**268,623**	**5.9**
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées:				
Final earnings[1] - Salaire final[1]	3,472	19.5	2,720,709	59.6
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	3,562	20.1	592,030	13.0
Flat benefit - Rentes forfaitaires	1,352	7.6	930,509	20.4
Total	**8,386**	**47.3**	**4,243,248**	**93.0**
Composite and other plans - Régimes mixtes et autres régimes	295	1.7	52,752	1.2
Grand – Total – Général	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**
Public sector - Secteur public:				
Defined contribution plans - régimes à cotisations déterminées:				
Money purchase - Cotisations déterminées	378	47.1	35,282	1.7
Profit sharing - Participation aux bénéfices	-	-	-	-
Total	**378**	**47.1**	**35,282**	**1.7**
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées:				
Final earnings[1] - Salaire final[1]	211	26.3	1,913,284	94.3
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	193	24.0	69,319	3.4
Flat benefit -Rentes forfaitaires	13	1.6	9,055	0.4
Total	**417**	**51.9**	**1,991,658**	**98.1**
Composite and other plans - Régimes mixtes et autres régimes	8	1.0	1,989	0.1
Grand – Total – Général	**803**	**100.0**	**2,028,929**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:				
Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées:				
Money purchase - Cotisations déterminées	8,235	48.7	217,216	8.6
Profit sharing - Participation aux bénéfices	417	2.5	16,125	0.6
Total	**8,652**	**51.2**	**233,341**	**9.2**
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées:				
Final earnings[1] - Salaire final[1]	3261	19.3	807,425	31.8
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	3,369	19.9	522,711	20.6
Flat benefit - Rentes forfaitaires	1,339	7.9	921,454	36.3
Total	7,969	47.1	2,251,590	88.8
Composite and other plans - Régimes mixtes et autres régimes	287	1.7	50,763	2.0
Grand – Total – Général	**16,908**	**100.0**	**2,535,694**	**100.0**

[1] Includes final average earnings and average best earnings plans.
[1] Ci-inclus les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

TABLE 10. Earnings Base for the Calculation of Benefits in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors, 1984

TABLEAU 10. Le salaire servant de base au calcul de la rente des régimes pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé, 1984

Type of plan Genres de régimes	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Final earnings - Salaire final	24	0.3	9,109	0.3
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière:				
Less than 4 years - Moins de 4 ans	102	1.4	27,398	0.8
4 years - ans	3	--	726	--
5 years - ans	257	3.6	98,981	3.0
6 years - ans	24	0.3	1,071	--
7 years and over - ans et plus	62	0.9	15,507	0.5
Total	**448**	**6.4**	**143,683**	**4.3**
Average best earnings - Salaire maximal moyen:				
Less than 4 years - Moins de 4 ans	1,299	18.5	187,786	5.7
4 years - ans	14	0.2	10,109	0.3
5 years - ans	1,499	21.3	1,710,216	51.8
6 years - ans	126	1.8	435,628	13.1
7 years and over - ans et plus	62	0.9	224,178	8.8
Total	**3,000**	**42.7**	**2,567,917**	**77.5**
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	3,562	50.6	592,030	17.9
Grand - Total - Général	7,034	100.0	3,312,739	100.0
Public sector - Secteur public:				
Final earnings - Salaire final	1	0.2	807	--
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière:				
Less than 4 years - Moins de 4 ans	4	1.0	1,914	0.1
4 years - ans	-	-	-	-
5 years - ans	9	2.2	24,985	1.3
6 years - ans	1	0.2	68	--
7 years and over - ans et plus	3	0.7	59	--
Total	**17**	**4.2**	**27,028**	**1.4**
Average best earnings - Salaire maximal moyen				
Less than 4 years - Moins de 4 ans	24	5.9	108,649	5.5
4 years - ans	6	1.5	7,187	0.4
5 years - ans	132	32.7	1,128,513	56.9
6 years - ans	14	3.5	425,136	21.4
7 years and over - ans et plus	17	4.2	215,986	10.9
Total	**193**	**47.8**	**1,885,451**	**95.1**
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	193	47.8	69,319	3.5
Grand - Total - Général	**404**	**100.0**	**1,982,603**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:				
Final earnings - Salaire final	23	0.3	8,302	0.8
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière:				
Less than 4 years - Moins de 4 ans	98	1.5	25,484	1.9
4 years - ans	3	--	726	--
5 years - ans	248	3.7	73,996	5.6
6 years - ans	23	0.3	1,003	0.1
7 years and over - ans et plus	59	0.9	15,448	1.2
Total	**431**	**6.5**	**116,657**	**8.8**
Average best earnings - Salaire maximal moyen				
Less than 4 years - moins de 4 ans	1,275	19.2	79,137	5.9
4 years - ans	8	0.1	2,942	0.2
5 years - ans	1,367	20.6	581,703	43.7
6 years - ans	112	1.7	10,492	0.8
7 years and over - ans et plus	45	0.7	8,192	0.6
Total	**2,807**	**42.3**	**682,466**	**51.3**
Career average - Salaire moyen de la carrière	3,369	50.8	522,711	39.3
Grand - Total - Général	**6,630**	**100.0**	**1,330,136**	**100.0**

TABLE 11. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Retirement Benefit, Showing Plans and Members, 1984

No.	Type of retirement benefit	Not integrated Non coordonné				Benefit step rate Réduction indirecte de la rente				Benefit offset Réduction directe de la rente				Ineligible earnings Abstraction	
		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes	
		No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
	Both sectors														
	Defined contribution plans:														
1	Money purchase	7,341	59.7	172,503	11.3	2	0.1	19	--	-	-	-	-	7	6.0
2	Profit sharing	393	3.2	14,294	0.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	**Total**	**7,734**	**62.9**	**186,797**	**12.2**	**2**	**0.1**	**19**	--	-	-	-	-	**7**	**6.0**
	Defined benefit plans:														
4	Final earnings[1]	1,757	14.3	247,245	16.2	991	35.3	2,137,782	84.8	438	91.5	190,126	87.5	27	23.3
5	Career average earnings	1,360	11.1	148,985	9.8	1,807	64.5	382,799	15.2	38	7.9	17,436	8.0	67	57.8
6	Flat benefit	1,335	10.8	918,929	60.1	-	-	-	-	2	0.4	9,242	4.3	-	-
7	**Total**	4,452	36.2	1,315,159	86.1	2,798	99.8	2,520,581	100.0	478	99.8	216,804	99.3	94	81.1
8	Composite and other plans	119	1.0	26,004	1.7	2	0.1	170	--	1	0.2	544	0.3	15	13.0
9	**Grand Total**	**12,305**	**100.0**	**1,527,960**	**100.0**	**2,802**	**100.0**	**2,520,770**	**100.0**	**479**	**100.0**	**217,348**	**100.0**	**116**	**100.0**
	Public sector:														
	Defined contribution plans:														
10	Money purchase	292	68.1	25,338	12.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Profit sharing	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	**Total**	**292**	**68.1**	**25,338**	**12.6**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Defined benefit plans:														
13	Final earnings[1]	48	11.2	152,695	76.1	119	54.3	1,704,324	97.1	23	88.4	26,308	86.2	-	-
14	Career average earnings	74	17.2	13,329	6.6	99	45.2	49,619	2.8	3	11.5	4,190	13.7	2	100.0
15	Flat benefit	13	3.0	9,055	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	**Total**	135	31.4	175,079	87.2	218	99.5	1,753,943	99.9	26	99.9	30,498	99.9	2	100.0
17	Composite and other plans	2	0.5	133	0.1	1	0.5	163	--	-	-	-	-	-	-
18	**Grand total**	**429**	**100.0**	**200,550**	**100.0**	**219**	**100.0**	**1,754,106**	**100.0**	**26**	**100.0**	**30,498**	**100.0**	**2**	**100.0**
	Private sector:														
	Defined contribution plans:														
19	Money purchase	7,049	59.4	147,165	11.1	2	0.1	19	--	-	-	-	-	7	6.1
20	Profit sharing	393	3.3	14,294	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	**Total**	**7,442**	**62.7**	**161,459**	**12.2**	**2**	**0.1**	**19**	-	-	-	-	-	**7**	**6.1**
	Defined benefit plans:														
22	Final earnings[1]	1,709	14.4	94,550	7.1	872	33.8	433,458	56.5	415	91.6	163,818	87.7	27	23.7
23	Career average earnings	1,286	10.8	135,656	10.2	1,708	86.1	333,180	43.5	35	7.7	13,246	7.1	65	57.0
24	Flat benefit	1,322	11.1	909,874	68.5	-	-	-	-	2	0.4	9,242	4.9	-	-
25	**Total**	4,317	36.3	1,140,080	85.8	2,580	99.9	766,638	100.0	452	99.7	186,306	99.7	92	80.7
26	Composite and other plans	117	1.0	25,871	2.0	1	--	7	--	1	0.2	544	0.3	15	13.2
27	**Grand total**	**11,876**	**100.0**	**1,327,410**	**100.0**	**2,583**	**100.0**	**766,664**	**100.0**	**453**	**100.0**	**186,850**	**100.0**	**114**	**100.0**

[1] Include final average earnings and average best earnings plans.

TABLEAU 11. Méthodes de coordination dans les secteurs public et privé selon le genre de prestation de retraite, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1984

Ineligible earnings Abstraction de salaire		Contribution step rate Réduction indirecte de la cotisation				Other Autres				Total				Genres de régimes	
Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participant			No
No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%		
														Les deux secteurs	
														Régimes à cotisations déterminées	
115	0.4	1,183	98.5	75,184	97.9	80	9.9	4,677	2.4	8,613	48.6	252,498	5.5	Cotisations déterminées	1
-	-	18	1.5	1,593	2.1	6	0.7	238	0.1	417	2.4	16,125	0.4	Participation aux bénéfices	2
115	**0.4**	**1,201**	**100.0**	**76,777**	**100.0**	**86**	**10.6**	**4,915**	**2.5**	**9,030**	**51.0**	**268,623**	**5.9**	**Total**	3
														Régimes à prestations déterminées	
10,022	37.5	-	-	-	-	259	32.0	135,534	69.5	3,472	19.6	2,720,709	59.6	Salaire final[1]	4
13,125	49.0	-	-	-	-	290	35.9	29,685	15.2	3,562	20.1	592,030	13.0	Salaire moyen de la carrière	5
-	-	-	-	-	-	15	1.9	2,338	1.2	1,352	7.6	930,509	20.4	Rentes forfaitaires	6
23,147	86.5	-	-	-	-	564	69.8	167,557	85.9	8,386	47.3	4,243,248	93.0	**Total**	7
3,547	13.2	-	-	-	-	158	19.5	22,487	11.5	295	1.6	52,752	1.2	Régimes mixtes et autres régimes	8
26,809	100.0	**1,201**	**100.0**	**76,777**	**100.0**	**808**	**100.0**	**194,959**	**100.0**	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**	**Total, général**	9
														Secteur public	
														Régimes à cotisations déterminées	
-	-	82	100.0	9,875	100.0	4	8.9	69	0.2	378	47.1	35,282	1.7	Cotisations déterminées	10
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Participation aux bénéfices	11
-	**-**	**82**	**100.0**	**9,875**	**100.0**	**4**	**8.9**	**69**	**0.2**	**378**	**47.1**	**35,282**	**1.7**	**Total**	12
														Régimes à prestations déterminées	
-	-	-	-	-	-	21	48.6	29,957	88.9	211	26.2	1,913,284	94.2	Salaire final[1]	13
190	100.0	-	-	-	-	15	33.3	1,991	5.9	193	24.0	69,319	3.4	Salaire moyen de la carrière	14
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	1.6	9,055	0.4	Rentes forfaitaires	15
190	100.0	-	-	-	-	36	79.9	31,948	94.8	417	51.8	1,991,658	98.2	**Total**	16
-	-	-	-	-	-	5	11.1	1,693	5.1	8	1.0	1,989	0.1	Régimes mixtes et autres régimes	17
190	**100.0**	**82**	**100.0**	**9,875**	**100.0**	**45**	**100.0**	**33,710**	**100.0**	**803**	**100.0**	**2,028,929**	**100.0**	**Total, général**	18
														Secteur privé	
														Régimes à cotisations déterminées	
115	0.4	1,101	98.4	65,309	97.6	76	10.0	4,608	2.9	8,235	48.7	217,216	6.6	Cotisations déterminées	19
-	-	18	1.6	1,593	2.4	6	0.8	238	0.1	417	2.5	16,125	0.6	Participation aux bénéfices	20
115	**0.4**	**1,119**	**100.0**	**66,902**	**100.0**	**82**	**10.8**	**4,846**	**3.0**	**8,652**	**51.2**	**233,341**	**9.2**	**Total**	21
														Régimes à prestations déterminées	
10,022	37.7	-	-	-	-	238	31.2	105,577	65.5	3,261	19.3	807,425	31.8	Salaire final[1]	22
12,935	48.8	-	-	-	-	275	36.0	27,894	17.2	3,369	19.9	522,711	20.6	Salaire moyen de la carrière	23
-	-	-	-	-	-	15	2.0	2,338	1.4	1,339	7.9	921,454	36.3	Rentes forfaitaires	24
22,957	86.3	-	-	-	-	528	69.2	135,609	84.1	7,969	47.1	2,251,590	88.7	**Total**	25
3,547	13.3	-	-	-	-	153	20.1	20,794	12.9	287	1.7	50,763	2.0	Régimes mixtes et autres régimes	26
26,819	**100.0**	**1,119**	**100.0**	**66,902**	**100.0**	**783**	**100.0**	**161,249**	**100.0**	**16,908**	**100.0**	**2,535,694**	**100.0**	**Total, général**	27

[1] Ci-inclus les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

TABLE 12. Benefit Rates by Type of Benefit in Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1984

No.	Benefit rate group (pension credit per year of participation as percentage of annual earnings)[1]	Final and final average earnings / Fin de carrière				Average best earnings / Salaire maximale moyen			
		Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants	
		No. / nbre.	%	No. / nbre.	%	No. / nbre.	%	No. / nbre.	%
	All plans:								
1	Less than 1.00%	4	0.8	6,040	4.0	18	0.6	3,117	0.1
2	1.00%-1.24%	32	6.8	10,546	6.9	107	3.6	27,312	1.1
3	1.25%	11	2.3	1,099	0.7	64	2.1	35,389	1.4
4	1.26%-1.49%	14	3.0	2,120	1.4	47	1.6	66,945	2.6
5	1.50%	62	13.1	29,407	19.2	283	9.4	72,997	2.8
6	1.51%-1.74%	42	8.9	13,180	8.6	151	5.0	75,056	2.9
7	1.75%	30	6.4	10,474	6.9	181	6.0	59,856	2.3
8	1.76%-1.99%	3	0.6	649	0.4	31	1.0	8,364	0.3
9	2.00%	216	45.8	55,041	36.0	1,877	62.6	2,084,092	81.2
10	Over 2.00%	10	2.1	415	0.3	46	1.5	50,225	2.0
11	Variable by sex	2	0.4	346	0.2	3	0.1	405	--
12	Other	46	9.7	23,475	15.4	192	6.4	84,159	3.3
13	**Total**	**472**	**100.0**	**152,792**	**100.0**	**3,000**	**100.0**	**2,567,917**	**100.0**
	Contributory plans:								
14	Less than 1.00%	-	-	-	-	2	0.2	143	--
15	1.00%-1.24%	2	0.9	70	0.1	14	1.3	3,655	0.2
16	1.25%	2	0.9	98	0.1	12	1.1	1,784	0.1
17	1.26%-1.49%	4	1.8	526	0.6	6	0.5	568	--
18	1.50%	33	14.7	21,812	23.9	129	11.5	18,950	0.8
19	1.51%-1.74%	19	8.4	3,831	4.2	81	7.2	37,883	1.7
20	1.75%	23	10.2	6,644	7.3	128	11.4	45,706	2.0
21	1.76%-1.99%	2	0.9	516	0.6	17	1.5	6,373	0.3
22	2.00%	117	52.0	50,795	55.8	633	56.5	2,060,569	90.7
23	Over 2.00%	6	2.7	189	0.2	34	3.0	48,677	2.1
24	Variable by sex	1	0.4	165	0.2	3	0.3	405	--
25	Other	16	7.1	6,444	7.1	61	5.4	48,097	2.1
26	**Total**	**225**	**100.0**	**91,090**	**100.0**	**1,120**	**100.0**	**2,272,810**	**100.0**
	Non-contributory plans:								
27	Less than 1.00%	4	1.6	6,040	9.8	16	0.9	2,974	1.0
28	1.00%-1.24%	30	12.1	10,476	17.0	93	4.9	23,657	8.0
29	1.25%	9	3.6	1,001	1.6	52	2.8	33,605	11.4
30	1.26%-1.49%	10	4.0	1,594	2.6	41	2.2	66,377	22.5
31	1.50%	29	11.7	7,595	12.3	154	8.2	54,047	18.3
32	1.51%-1.74%	23	9.3	9,349	15.2	70	3.7	37,173	12.6
33	1.75%	7	2.8	3,830	6.2	53	2.8	14,150	4.8
34	1.76%-1.99%	1	0.4	133	0.2	14	0.7	1,991	0.7
35	2.00%	99	40.1	4,246	6.9	1,244	66.2	23,523	8.0
36	Over 2.00%	4	1.6	226	0.4	12	0.6	1,548	0.5
37	Variable by sex	1	0.4	181	0.3	-	-	-	-
38	Other	30	12.1	17,031	27.6	131	7.0	36,062	12.2
39	**Total**	**247**	**100.0**	**61,702**	**100.0**	**1,880**	**100.0**	**295,107**	**100.0**

[1] Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit.

TABLEAU 12. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes contributifs et non contributifs à pourcentage de salaire avec indication des régimes et du nombre de participants, 1984

Career average earnings Salaire moyen de la carrière				Total				Groupe de taux de prestations (crédit de rente par année de participation en pourcentage du salaire annuel)[1]	
Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants			
No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%		No
								Tous les régimes:	
28	0.8	13,449	2.3	50	0.7	22,606	0.7	Moins de 1.00%	1
169	4.7	31,029	5.2	308	4.4	68,887	2.1	1.00%-1.24%	2
67	1.9	5,716	1.0	142	2.0	42,204	1.3	1.25%	3
35	1.0	9,369	1.6	96	1.4	78,434	2.4	1.26%-1.49%	4
418	11.7	63,856	10.8	763	10.8	166,260	5.0	1.50%	5
56	1.6	12,182	2.1	249	3.5	100,418	3.0	1.51%-1.74%	6
150	4.2	41,409	7.0	361	5.1	111,739	3.4	1.75%	7
33	0.9	5,870	1.0	67	1.0	14,883	0.4	1.76%-1.99%	8
2,077	58.3	288,791	48.6	4,170	59.3	2,427,924	73.3	2.00%	9
358	10.1	79,221	13.4	414	5.9	129,861	3.9	Plus de 2.00%	10
4	0.1	227	--	9	0.1	978	--	Variable selon le sexe	11
166	4.7	40,869	6.9	404	5.7	148,503	4.5	Autres	12
3,561	100.0	**591,988**	**100.0**	7,033	**100.0**	**3,312,697**	**100.0**	**Total**	13
								Régimes contributifs:	
8	0.3	1,001	0.2	10	0.2	1,144	--	Moins de 1.00%	14
55	1.9	6,387	1.4	71	1.7	10,112	0.4	1.00%-1.24%	15
32	1.1	2,071	0.5	46	1.1	3,953	0.1	1.25%	16
18	0.6	3,003	0.7	28	0.7	4,097	0.1	1.26%-1.49%	17
317	10.8	23,614	5.3	479	11.2	64,376	2.3	1.50%	18
40	1.4	9,792	2.2	140	3.3	51,506	1.8	1.51%-1.74%	19
125	4.3	31,990	7.2	276	6.5	84,340	3.0	1.75%	20
29	1.0	4,711	1.1	48	1.1	11,600	0.4	1.76%-1.99%	21
1,852	63.4	268,387	60.4	2,602	61.0	2,379,751	84.7	2.00%	22
323	11.1	61,377	13.6	363	8.5	110,243	3.9	Plus de 2.00%	23
4	0.1	227	0.1	8	0.2	797	--	Variable selon le sexe	24
119	4.1	32,076	7.2	196	4.6	86,617	3.1	Autres	25
2,922	**100.0**	**444,636**	**100.0**	**4,267**	**100.0**	**2,808,536**	**100.0**	**Total**	26
								Régimes non contributifs:	
20	3.1	12,448	8.4	40	1.4	21,462	4.3	Moins de 1.00%	27
114	17.8	24,642	16.7	237	8.6	58,775	11.7	1.00%-1.24%	28
35	5.5	3,645	2.5	96	3.5	38,251	7.6	1.25%	29
17	2.7	6,366	4.3	68	2.5	74,337	14.7	1.26%-1.49%	30
101	15.8	40,242	27.3	284	10.3	101,884	20.2	1.50%	31
16	2.5	2,390	1.6	109	3.9	48,912	9.7	1.51%-1.74%	32
25	3.9	9,419	6.4	85	3.1	27,399	5.4	1.75%	33
4	0.6	1,159	0.8	19	0.7	3,263	0.7	1.76%-1.99%	34
225	35.2	20,404	13.8	1,568	56.7	48,173	9.6	2.00%	35
35	5.5	17,844	12.1	51	1.8	19,616	3.9	Plus de 2.00%	36
-	-	-	-	1	--	181	--	Variable selon le sexe	37
47	7.4	8,793	6.0	208	7.5	61,886	12.3	Autres	38
639	100.0	**147,352**	**100.0**	2,766	**100.0**	**504,161**	**100.0**	**Total**	39

[1] Les régimes coordonnés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en-deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la rente finale de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC/RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les prestations.

TABLE 13. Benefit Rates in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1984

TABLEAU 13. Taux de prestations des régimes à pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé avec indication des régimes et du nombre de participants, 1984

Benefit rate group[1] / Groupe de taux de prestations[1]	Plans / Régimes		Members / Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	50	0.7	22,606	0.7
1.00%-1.24%	308	4.4	68,887	2.1
1.25%-1.49%	238	3.4	120,638	3.6
1.50%-1.74%	1,012	14.3	266,678	8.0
1.75%-1.99%	428	6.1	126,622	3.8
2.00% and over - et plus	4,584	65.2	2,557,785	77.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	9	0.1	978	--
Other - Autres	404	5.7	148,503	4.5
Total	**7,033**	**100.0**	**3,312,697**	**100.0**
Public sector - Secteur public:				
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	-	-	-	-
1.00%-1.24%	1	0.2	75	--
1.25%-1.49%	6	1.5	256	--
1.50%-1.74%	18	4.5	5,666	0.3
1.75%-1.99%	11	2.7	3,834	0.2
2.00% and over - et plus	353	87.4	1,963,097	99.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	1	0.2	125	--
Other - Autres	14	3.5	9,550	0.5
Total	**404**	**100.0**	**1,982,603**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:				
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	50	0.8	22,606	1.7
1.00%-1.24%	307	4.6	68,812	5.2
1.25%-1.49%	232	3.5	120,382	9.1
1.50%-1.74%	994	15.0	261,012	19.6
1.75%-1.99%	417	6.3	122,788	9.2
2.00% and over - et plus	4,231	63.9	594,688	44.7
Variable by sex - Variable selon le sexe	8	0.1	853	0.1
Other - Autres	390	5.9	138,953	10.4
Total	**6,629**	**100.0**	**1,330,094**	**100.0**

[1] Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit.

[1] Les régimes coordonnés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en-deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la rente finale de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC/RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les prestations.

TABLE 14. Benefit Rates in Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership, 1984

TABLEAU 14. Taux de prestations des régimes à rentes forfaitaires, contributifs et non contributifs avec indication du nombre de participants, 1984

Benefit rate group (monthly pension credit per year of participation) Groupe de taux de prestations (crédit mensuel de rente par année de participation)	Contributory plans Régimes contributifs		Non-contributory plans Régimes non contributifs		Total	
	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
Less than $1.50 - Moins de $1.50	1	13	5	169	6	182
$ 1.50-$ 1.99	-	-	1	2,877	1	2,877
2.00- 2.49	3	27	11	615	14	642
2.50- 2.99	2	405	11	4,866	13	5,271
3.00- 3.49	4	429	26	7,039	30	7,468
3.50- 3.99	-	-	**12**	**2,405**	**12**	**2,405**
4.00- 4.49	2	146	31	13,242	33	13,388
4.50- 4.99	2	227	11	2,239	13	2,466
5.00- 5.49	5	967	63	11,576	68	12,543
5.50- 5.99	2	205	18	5,019	20	5,224
6.00- 6.49	3	246	67	10,171	70	10,417
6.50- 6.99	5	2,020	18	3,922	23	5,942
7.00- 7.49	9	636	68	22,695	77	23,331
7.50- 7.99	3	842	19	10,199	22	11,041
8.00- 8.49	7	536	74	16,410	81	16,946
8.50- 8.99	2	217	27	4,856	29	5,073
9.00- 9.49	4	1,444	47	11,768	51	13,212
9.50- 9.99	-	-	23	3,910	23	3,910
10.00- 10.49	11	2,466	89	20,636	100	23,102
10.50- 10.99	2	1,363	23	69,883	25	71,246
11.00- 11.49	1	123	44	16,442	45	16,565
11.50- 11.99	2	321	16	13,267	18	13,588
12.00- 12.99	5	6,536	94	49,586	99	56,122
13.00- 13.99	2	3,769	34	16,839	36	20,608
14.00- 14.99	3	73,551	29	42,867	32	116,418
15.00- 15.99	5	1,313	65	79,482	70	80,795
16.00- 16.99	3	776	16	8,478	19	9,254
17.00- 17.99	-	-	25	27,862	25	27,862
18.00- 19.99	3	5,761	15	19,175	18	24,936
20.00 and over - et plus	15	16,987	71	132,895	86	149,882
Variable by sex - Variable selon le sexe	7	860	6	276	13	1,136
Other[1] - Autres[1]	40	3,836	140	172,821	180	176,657
Total	153	126,022	1,199	804,487	1,352	930,509

[1] Includes plans integrated with the C/QPP.
[1] Ci-inclus des régimes coordonnés au RPC/RRQ.

TABLE 15. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1984

TABLEAU 15. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, coordonnés et non coordonnés, 1984

Employee contribution rates[1] / Taux de cotisation des salariés[1]	Integrated - Coordonnés				Non-integrated - Non coordoonnés				All plans - Tous les régimes			
	Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Regimes		Members / Participants	
	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%
Percentages - Pourcentages:												
Less than 3.0% - Moins de 3.0%	78	1.8	13,947	0.5	469	7.9	34,110	6.3	547	5.3	48,057	1.5
3.0%	94	2.1	15,482	0.6	736	12.4	21,034	3.9	830	8.0	36,516	1.2
3.1%-3.9%	32	0.7	15,274	0.6	145	2.5	5,113	0.9	177	1.7	20,387	0.6
4.0%	364	8.3	113,663	4.3	522	8.8	49,466	9.2	886	8.6	163,129	5.1
4.1%-4.9%	44	1.0	27,603	1.0	43	0.7	3,887	0.7	87	0.8	31,490	1.0
5.0%	3,190	72.4	536,975	20.4	2,522	42.6	210,891	39.1	5,712	55.3	747,866	23.6
5.1%-5.9%	32	0.7	5,336	0.2	22	0.4	7,503	1.4	54	0.5	12,839	0.4
6.0%	267	6.1	314,424	12.0	126	2.1	17,438	3.2	393	3.8	331,862	10.5
6.1-6.9%	50	1.1	151,770	5.8	10	0.2	614	0.1	60	0.6	152,384	4.8
7.0%	43	1.0	469,207	17.8	29	0.5	1,423	0.3	72	0.7	470,630	14.9
7.1%-9.9%	57	1.3	928,101	35.3	30	0.5	2,357	0.4	87	0.8	930,458	29.4
10.0%	2	--	185	--	16	0.3	378	0.1	18	0.2	563	--
10.1% and over - et plus	-	-	-	-	7	0.1	10	--	7	0.1	10	--
Dollars amounts - Montants en dollars:												
Less than $500 - Moins de $500	2	--	247	--	211	3.6	23,620	4.4	213	2.1	23,867	0.8
$ 500-1,499	1	--	5	--	53	0.9	1,948	0.4	54	0.5	1,953	0.1
1,500	-	-	-	-	30	0.5	75	--	30	0.3	75	--
1,501- 2,499	-	-	-	-	7	0.1	12	--	7	0.1	12	--
2,500	-	-	-	-	6	0.1	9	--	6	0.1	9	--
Over $2,500 - Plus de $2,500	1	--	1	--	336	5.7	802	0.1	337	3.3	803	--
Cents per hour - Cents l'heure:												
Less than 5 cents - Moins de 5 cents	-	-	-	-	6	0.1	3,010	0.6	6	0.1	3,010	0.1
5- 9 cents	-	-	-	-	20	0.3	9,212	1.7	20	0.2	9,212	0.3
10-14 cents	-	-	-	-	25	0.4	6,005	1.1	25	0.2	6,005	0.2
15 cents and over - et plus	-	-	-	-	35	0.6	77,534	14.4	35	0.3	77,534	2.4
Variable	81	1.8	27,810	1.1	399	6.7	30,141	5.6	480	4.7	57,951	1.8
Other - Autres	59	1.3	5,623	0.2	104	1.8	31,523	5.8	163	1.6	37,146	1.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	9	0.2	3,420	0.1	7	0.1	1,415	0.3	16	0.2	4,835	0.2
Total	**4,406**	**100.0**	**2,629,073**	**100.0**	**5,916**	**100.0**	**539,530**	**100.0**	**10,322**	**100.0**	**3,168,603**	**100.0**

[1] Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of the C/QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

[1] Les régimes coordonnés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en-deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les cotisations.

TABLE 16. Employee Contribution Rates in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1984

TABLEAU 16. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1984

Employee contribution[1] rate group Groupe de taux de cotisations[1] des salariés	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0%	547	5.3	48,057	1.5
3.0%-3.99%	1,007	9.7	56,903	1.8
4.0%-4.99%	973	9.4	194,619	6.1
5.0%-5.99%	5,766	55.6	760,705	24.0
6.0%-6.99%	453	4.4	484,246	15.3
7.0%-9.99%	159	1.5	1,401,088	44.3
10.0% and over - et plus	25	0.3	573	--
Dollar amounts - Montants en dollars	647	6.4	26,719	0.9
Other - Autres	729	7.1	190,858	6.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	16	0.2	4,835	0.2
Total	**10,322**	**100.0**	**3,168,603**	**100.0**
Public sector - Secteur public:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0%	20	2.6	991	--
3.0%-3.99%	39	5.1	965	--
4.0%-4.99%	39	5.1	10,046	0.5
5.0%-5.99%	434	56.6	264,183	13.2
6.0%-6.99%	110	14.4	325,337	16.2
7.0%-9.99%	87	11.4	1,382,291	68.8
10.0% and over - et plus	2	0.3	402	--
Dollar amounts - Montants en dollars	2	0.2	22	--
Other - Autres	26	3.4	24,099	1.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	5	0.7	2,860	0.1
Total	**764**	**100.0**	**2,011,196**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0%	527	5.5	47,066	4.1
3.0%-3.99%	968	10.2	55,938	4.8
4.0%-4.99%	934	9.8	184,573	15.9
5.0%-5.99%	5,332	55.8	496,522	42.9*
6.0%-6.99%	343	3.5	158,909	13.7
7.0%-9.99%	72	0.8	18,797	1.6
10.0% and over - et plus	23	0.3	171	--
Dollar amounts - Montants en dollars	645	6.6	26,697	2.4
Other - Autres	703	7.4	166,759	14.4
Variable by sex - Variable selon le sexe	11	0.1	1,975	0.2
Total	**9,558**	**100.0**	**1,157,407**	**100.0**

[1] Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of C/QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

[1] Les régimes coordonnés prévoyant différents taux de cotisations pour les gains en-deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ, ont été classés selon le plein taux prévu de cotisation sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les cotisations.

TABLE 17. Vesting on Termination of Employment in the Public and Private Sectors, 1984

TABLEAU 17. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les secteurs public et privé, 1984

Conditions to qualify for vesting / Conditions d'acquisition des droits	All plans / Tous les régimes				Plans subject to pension legislation[1] / Régimes assujettis à une loi sur les rentes[1]				Plans not subject to pension legislation / Régimes non assujettis à une loi sur les rentes			
	Plans / Régimes		Members / Participants		Plans Mem / Régimes Par		Members / Particip		Plans / Régimes		Members / Participants	
	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	5,277	29.8	261,510	5.7	4,623	28.9	229,352	7.2	654	38.0	32,158	2.3
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	7,676	43.3	3,082,237	67.5	6,982	43.7	1,824,723	57.3	694	40.3	1,257,514	91.0
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	1,210	6.8	222,744	4.9	1,114	7.0	220,003	6.9	96	5.6	2,741	0.2
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	677	3.8	67,791	1.5	614	3.8	65,466	2.1	63	3.7	2,325	0.2
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	386	2.2	121,778	2.7	250	1.6	92,458	2.9	136	7.9	29,320	2.1
Age - Âge	31	0.2	3,190	0.1	29	0.2	3,177	0.1	2	0.1	13	..
Other - Autres	213	1.2	249,557	5.5	180	1.1	208,914	6.6	33	1.9	40,643	2.9
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	2,197	12.4	539,383	11.8	2,197	13.7	539,383	16.9	-	-	-	-
No vesting - Aucune	44	0.3	16,433	0.4	-	-	-	-	44	2.6	16,433	1.2
Total	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**	**15,989**	**100.0**	**3,163,476**	**100.0**	**1,722**	**100.0**	**1,381,147**	**100.0**
Public sector - Secteur public:												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	97	12.1	140,046	6.9	86	13.0	139,465	17.2	11	7.9	581	..
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	487	60.6	1,688,362	83.2	400	60.3	516,411	63.9	87	62.1	1,171,951	96.0
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	60	7.5	78,057	3.8	54	8.1	77,709	9.6	6	4.3	348	..
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	39	4.9	14,767	0.7	29	4.4	13,703	1.7	10	7.1	1,064	0.1
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	16	2.0	21,646	1.1	6	0.9	2,320	0.3	10	7.1	19,326	1.6
Age - Âge	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other - Autres	10	1.2	19,249	0.9	6	0.9	2,073	0.3	4	2.9	17,176	1.4
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	62	10.2	56,882	2.8	82	12.4	56,882	7.0	-	-	-	-
No vesting - Aucune	12	1.5	9,920	0.5	-	-	-	-	12	8.6	9,920	0.8
Total	**803**	**100.0**	**2,028,929**	**100.0**	**663**	**100.0**	**808,563**	**100.0**	**140**	**100.0**	**1,220,366**	**100.0**
Private sector - Secteur privé												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	5,180	30.6	121,464	4.8	4,537	29.6	89,887	3.8	643	40.6	31,577	19.6
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	7,189	42.5	1,393,875	55.0	6,582	42.9	1,308,312	55.1	607	38.4	85,563	53.2
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	1,150	6.8	144,887	5.7	1,060	6.9	142,294	6.0	90	5.7	2,393	1.5
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	638	3.8	53,024	2.1	585	3.8	51,763	2.2	53	3.4	1,261	0.8
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	370	2.2	100,132	3.9	244	1.6	90,138	3.8	126	8.0	9,994	6.2
Age - Âge	31	0.2	3,190	0.1	29	0.2	3,177	0.1	2	0.1	13	..
Other - Autres	203	1.2	230,308	9.1	174	1.1	206,841	8.7	29	1.8	23,467	14.6
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	2,115	12.5	482,501	19.0	2,115	13.8	482,501	20.3	-	-	-	-
No vesting - Aucune	32	0.2	6,513	0.3	-	-	-	-	32	2.0	6,513	4.1
Total	**16,908**	**100.0**	**2,535,694**	**100.0**	**15,326**	**100.0**	**2,374,913**	**100.0**	**1,582**	**100.0**	**160,781**	**100.0**

[1] Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing the minimum legislative requirement.

[1] Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli les conditions prévues dans la loi.

TABLE 18. Vesting on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1984

TABLEAU 18. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1984

Conditions to qualify for vesting Conditions d'acquisition des droits	All plans Tous les régimes				Plans subject to pension legislation[1] Régimes assujettis à une loi sur les rentes[1]				Plans not subject to pension legislation Régimes non assujettis à une loi sur les rentes			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Mem Régimes Par		Members Particip		Plans Régimes		Members Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No nbre	%	No. nbre	%
All plans - Tous les régimes												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	5,277	29.8	261,510	5.7	4,623	28.9	229,352	7.2	654	38.0	32,158	2.3
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	7,676	43.3	3,082,237	67.5	6,982	43.7	1,824,723	57.3	694	40.3	1,257,514	91.0
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	1,210	6.8	222,744	4.9	1,114	7.0	220,003	6.9	96	5.6	2,741	0.2
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	677	3.8	67,791	1.5	614	3.8	65,466	2.1	63	3.7	2,325	0.2
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	386	2.2	121,778	2.7	250	1.6	92,458	2.9	136	7.9	29,320	2.1
Age - Âge	31	0.2	3,190	0.1	29	0.2	3,177	0.1	2	0.1	13	..
Other - Autres	213	1.2	249,557	5.5	180	1.1	208,914	6.6	33	1.9	40,643	2.9
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	2,197	12.4	539,383	11.8	2,197	13.7	539,383	16.9	-	-	-	-
No vesting - Aucune	44	0.3	16,433	0.4	-	-	-	-	44	2.6	16,433	1.2
Total	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**	**15,989**	**100.0**	**3,183,476**	**100.0**	**1,722**	**100.0**	**1,381,147**	**100.0**
Contributory plans - Régimes contributifs:												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	1,372	13.3	212,770	6.7	1,159	12.5	200,010	10.6	213	20.4	12,760	1.0
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	5,574	54.0	2,239,066	70.7	5,022	54.1	1,038,640	54.8	552	52.8	1,200,426	94.2
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	1,042	10.1	195,769	6.2	954	10.3	193,289	10.2	88	8.4	2,480	0.2
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	610	5.9	53,837	1.7	549	5.9	51,838	2.7	81	5.8	1,999	0.2
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	194	1.9	76,820	2.5	113	1.2	56,389	3.0	81	7.7	22,431	1.6
Age - Âge	17	0.2	1,611	0.1	15	0.2	1,598	0.1	2	0.2	13	..
Other - Autres	112	1.1	111,305	3.5	97	1.0	93,784	4.9	15	1.4	17,521	1.4
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	1,367	13.2	259,181	8.2	1,367	14.7	259,181	13.7	-	-	-	-
No vesting - Aucune	34	0.3	16,273	0.5	-	-	-	-	34	3.3	16,273	1.3
Total	**10,322**	**100.0**	**3,168,632**	**100.0**	**9,276**	**100.0**	**1,894,729**	**100.0**	**1,046**	**100.0**	**1,273,003**	**100.0**
Non-contributory plans - Régimes non contributifs												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	3,905	52.6	48,740	3.5	3,464	51.6	29,342	2.3	441	65.2	19,398	18.1
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	2,102	28.4	843,171	60.4	1,960	29.2	786,083	61.0	142	21.0	57,088	53.2
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	168	2.3	26,975	1.9	160	2.4	26,714	2.1	8	1.2	261	0.2
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	67	0.9	13,954	1.0	65	1.0	13,628	1.1	2	0.3	326	0.3
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	192	2.6	42,958	3.1	137	2.0	36,069	2.8	55	8.1	6,889	6.4
Age - Âge	14	0.2	1,579	0.1	14	0.2	1,579	0.1	-	-	-	-
Other - Autres	101	1.4	138,252	9.9	83	1.2	115,130	8.9	18	2.7	23,122	21.6
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	830	11.2	280,202	20.1	830	12.4	280,202	21.7	-	-	-	-
No vesting - Aucune	10	0.1	180	..	-	-	-	-	10	1.5	160	0.1
Total	**7,389**	**100.0**	**1,395,991**	**100.0**	**8,713**	**100.0**	**1,288,747**	**100.0**	**676**	**100.0**	**107,244**	**100.0**

[1] Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing the minimum legislative requirement.

[1] Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli les conditions prévues dans la loi.

TABLE 19. Vesting on Termination of Employment – Deferred, Full and Graduated by Years of Service or Participation for Full Vesting,[1] Showing Public and Private Sector Plans and Members, 1984

TABLEAU 19. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – selon les années de service ou de participation pour la quote-part entière[1], avec indication du nombre de régimes et de participants dans les secteurs public et privé, 1984

Years of service or participation for full vesting Années de service ou de participation pour la quote-part entière	Plans Regimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 5 years - Moins de 5 années	319	3.3	363,991	10.8
5 years - années	1,456	15.2	782,940	23.2
6- 9 " "	517	5.4	93,641	2.8
10 " "	5,383	56.3	1,838,402	54.5
11-14 " "	276	2.9	20,855	0.6
15 " "	699	7.3	192,701	5.7
16-18 " "	13	0.1	313	--
19 " "	222	2.3	8,875	0.3
20 " "	659	6.9	64,709	1.9
Over 20 years - Plus de 20 années	18	0.2	3,082	0.1
Total	**9,562**	**100.0**	**3,369,509**	**100.0**
Public sector - Secteur public:				
Less than 5 years - Moins de 5 années	41	7.0	318,782	17.9
5 years - années	101	17.2	553,014	31.0
6- 9 " "	32	5.5	1,477	0.1
10 " "	313	53.4	815,089	45.8
11-14 " "	10	1.7	2,986	0.2
15 " "	28	4.8	73,340	4.1
16-18 " "	-	-	-	-
19 " "	22	3.7	1,731	0.1
20 " "	39	6.7	14,767	0.8
Over 20 years - Plus de 20 années	-	-	-	-
Total	**586**	**100.0**	**1,781,186**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:				
Less than 5 years - Moins de 5 années	278	3.1	45,209	2.8
5 years - années	1,355	15.1	229,926	14.5
6- 9 " "	485	5.4	92,164	5.8
10 " "	5,070	56.5	1,023,313	64.4
11-14 " "	266	3.0	17,869	1.1
15 " "	671	7.5	119,361	7.5
16-18 " "	13	0.1	313	--
19 " "	200	2.2	7,144	0.4
20 " "	620	6.9	49,942	3.1
Over 20 years - Plus de 20 années	18	0.2	3,082	0.2
Total	**8,976**	**100.0**	**1,588,323**	**100.0**

[1] Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing the minimum legislative requirement.

[1] Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli les conditions prévues dans la loi.

TABLE 20. Refunds of Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1984

TABLEAU 20. Remboursements des cotisations non immobilisées par une loi à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1984

	Contributory plans / Régimes contributifs				Non-contributory plans / Régimes non contributifs			
	Plans / Régimes		Members / Participants		Plans / Régimes		Members / Participants	
	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%	No. / nbre	%
Refunds - Remboursements:								
No provision - Aucune disposition	249	2.4	38,457	1.2	4,366	59.1	1,259,848	90.2
Employee contributions - Cotisations du salarié	7,178	69.5	3,036,201	95.8	...	...	...	...
Employer vested contributions - Cotisations patronales acquises	...	...	...	...	3,023	40.9	136,143	9.7
Employee contributions and vested employer contributions - Cotisations salariales et patronales acquises	2,895	28.1	93,974	3.0	...	...	...	...
Total	**10,322**	**100.0**	**3,168,632**	**100.0**	**7,389**	**100.0**	**1,395,991**	**100.0**

TABLE 21. Disposition of Employer Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory Plans, 1984

TABLEAU 21. Disposition des cotisations de l'employeur non immobilisées par une loi à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs, 1984

	Plans / Régimes		Members / Participants	
	No. / nbre	%	No. / nbre	%
Provisions - Dispositions:				
No vesting - Employer contributions remain in the fund as a credit to the employer - Aucune acquisition des cotisations de l'employeur - Demeurent dans la caisse au crédit de l'employeur	1,401	13.6	275,454	8.7
Vested employer contributions locked in to provide deferred pension - Immobilisation des cotisations acquises de l'employeur en vue de procurer une rente différée	997	9.7	88,602	2.8
Vested employer contributions refundable at employee's option - Cotisations de l'employeur acquises et remboursables conformément au choix des salariés	2,893	28.0	93,909	3.0
Vested employer contributions forfeited if employee takes refund of employee contributions - Perte des cotisations de l'employeur acquises lors du remboursement des cotisations du salarié	5,031	48.7	2,710,667	85.5
Total	**10,322**	**100.0**	**3,168,632**	**100.0**

TABLE 22. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1984

TABLEAU 22. Âge normal de la retraite dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1984

Normal retirement age Âge normal de la retraite	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 55 years - Moins de 55 ans	2	--	2,663	0.1
55 years - ans	8	--	364	--
56-59 " "	-	-	-	-
60 " "	1,010	5.7	586,935	12.9
61-64 " "	129	0.7	95,038	2.1
65 " "	15,984	90.2	3,466,916	76.0
66-69 " "	34	0.3	3,215	--
70 " "	145	0.8	7,760	0.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	339	1.9	86,477	1.9
Other - Autres	60	0.3	315,255	6.9
Total	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**
Public sector - Secteur public:				
Less than 55 years - Moins de 55 ans	1	0.1	1,963	0.1
55 years - ans	3	0.4	165	--
56-59 " "	-	-	-	-
60 " "	57	7.1	516,077	25.4
61-64 " "	2	0.2	751	--
65 " "	691	86.1	1,187,279	58.5
66-69 " "	-	-	-	-
70 " "	2	0.2	2	--
Variable by sex - Variable selon le sexe	23	2.9	70,682	3.5
Other - Autres	24	3.0	252,010	12.4
Total	**803**	**100.0**	**2,028,929**	**100.0**
Private sector - Secteur privé				
Less than 55 years - Moins de 55 ans	1	--	700	--
55 years - ans	5	--	199	--
56-59 " "	-	-	-	-
60 " "	953	5.6	70,858	2.8
61-64 " "	127	0.8	94,287	3.7
65 " "	15,293	90.4	2,279,637	89.9
66-69 " "	34	0.3	3,215	0.1
70 " "	143	0.8	7,758	0.3
Variable by sex - Variable selon le sexe	316	1.9	15,795	0.6
Other - Autres	36	0.2	63,245	2.5
Total	**16,908**	**100.0**	**2,535,694**	**100.0**

TABLE 23. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1984

TABLEAU 23. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1984

Early retirement provision Disposition relatives à la retraite anticipée	Plans Regimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Early retirement at - Retraite anticipée:				
Employees option - Au choix du salarié	3,873	21.9	1,878,970	41.2
Employers option - Au choix de l'employeur	576	3.3	185,897	4.1
Mutual consent - Consentement mutuel	12,630	71.3	2,192,116	48.0
Other - Autres	153	0.9	104,899	2.3
No provisions - Aucune disposition	479	2.7	202,741	4.4
Total	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**
Public sector - Secteur public:				
Early retirement at - Retraite anticipée:				
Employees option - Au choix du salarié	193	24.0	880,258	43.4
Employers option - Au choix de l'employeur	28	3.5	132,746	6.5
Mutual consent - Consentement mutuel	538	67.0	866,242	42.7
Other - Autres	14	1.7	64,697	3.2
No provisions - Aucune disposition	30	3.7	84,986	4.2
Total	**803**	**100.0**	**2,028,929**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:				
Early retirement at - Retraite anticipée:				
Employees option - Au choix du salarié	3,680	21.8	998,712	39.4
Employers option - Au choix de l'employeur	548	3.2	53,151	2.1
Mutual consent - Consentement mutuel	12,092	71.5	1,325,874	52.3
Other - Autres	139	0.8	40,202	1.6
No provisions - Aucune disposition	449	2.7	117,755	4.6
Total	**16,908**	**100.0**	**2,535,694**	**100.0**

TABLE 24. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1984

TABLEAU 24. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1984

Type of benefit Genres de prestations	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
No death benefit - Pas de prestations de décès	1,617	9.1	625,993	13.7
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	3,420	19.3	1,033,294	22.6
Refund of vested employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	4,955	28.0	290,346	6.4
Spouse's pension - Rente du conjoint	1,324	7.5	2,093,524	45.9
Refund of employee contributions and vested employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	6,373	36.0	509,521	11.2
Other - Autres	22	0.1	11,945	0.3
Total	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**
Public sector - Secteur public:				
No death benefit - Pas de prestations de décès	9	1.1	6,470	0.3
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	226	28.1	449,736	22.2
Refund of vested employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	20	2.5	2,627	0.1
Spouse's pension - Rente du conjoint	136	16.9	1,393,281	68.7
Refund of employee contributions and vested employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	412	51.3	176,835	8.7
Other - Autres	-	-	-	-
Total	**803**	**100.0**	**2,028,929**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:				
No death benefit - Pas de prestations de décès	1,608	9.5	619,523	24.4
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	3,194	18.9	583,558	23.0
Refund of vested employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	4,935	29.2	287,719	11.3
Spouse's pension - Rente du conjoint	1,188	7.0	700,263	27.6
Refund of employee contributions and vested employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	5,961	35.3	332,686	13.1
Other - Autres	22	0.1	11,945	0.5
Total	**16,908**	**100.0**	**2,535,694**	**100.0**

TABLE 25. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1984

TABLEAU 25. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1984

Types of benefit Genres de prestations	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs				
No benefit - Pas de prestations	1,448	8.2	641,883	14.1
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la rente pour le reste de la période garantie en mois:				
Less than 60 months - Moins de 60 mois	38	0.2	13,591	0.3
60 months - mois	3,870	21.9	1,120,044	24.5
61- 119 " "	94	0.6	26,410	0.5
120 " "	9,648	54.5	367,641	8.1
121-179 " "	6	--	4,106	0.1
180 " "	196	1.1	6,794	0.1
Over 180 months - Plus de 180 mois	8	--	64	--
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	267	1.5	215,521	4.7
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée	116	0.7	16,112	0.4
Spouse's pension - Rente du conjoint	1,324	7.5	2,005,651	43.9
Option chosen - Au choix	638	3.6	54,982	1.2
Other - Autres	58	0.3	91,824	2.0
Total	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**
Public sector - Secteur public				
No benefit - Pas de prestations	27	3.4	153,722	7.6
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la rente pour le reste de la période garantie en mois:				
Less than 60 months - Moins de 60 mois	3	0.3	296	--
60 " "	180	22.4	211,469	10.4
61- 119 " "	4	0.4	11,715	0.6
120 " "	388	48.3	17,491	0.9
121-179 " "	1	0.1	4,087	0.2
180 " "	2	0.2	840	--
Over 180 months - Plus de 180 mois	-	-	-	-
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	28	3.5	145,620	7.2
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée	3	0.4	1,379	0.1
Spouse's pension - Rente du conjoint	142	17.7	1,410,625	69.5
Option chosen - Au choix	21	2.6	7,502	0.4
Other - Autres	4	0.5	64,183	3.2
Total	**803**	**100.0**	**2,028,929**	**100.0**
Private sector - Secteur privé:				
No benefit - Pas de prestations	1,421	8.4	488,161	19.3
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la rente pour le reste de la période garantie en mois:				
Less than 60 months - Moins de 60 mois	35	0.2	13,295	0.5
60 months - mois	3,690	21.8	908,575	35.8
61- 119 " "	90	0.5	14,695	0.6
120 " "	9,260	54.8	350,150	13.8
121-179 " "	5	--	19	--
180 " "	194	1.1	5,954	0.2
Over 180 months - Plus de 180 mois	6	--	64	--
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	239	1.4	69,901	2.8
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée	115	0.7	14,733	0.6
Spouse's pension - Rente du conjoint	1,182	7.0	595,026	23.5
Option chosen - Au choix	617	3.6	47,480	1.9
Other - Autres	54	0.3	27,641	1.1
Total	**16,908**	**100.0**	**2,535,694**	**100.0**

TABLE 26. Spouse's Pension in Public and Private Sector Plans, 1984

TABLEAU 26. Rente du conjoint, régimes du secteur public et privé, 1984

Spouse's pension Rente du conjoint	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs				
None provided - Aucune rente prévue	15,644	88.3	1,874,052	41.1
Percentage of members accrued pension - Pourcentage des rentes accumulées des participants				
Less than 50% - Moins de 50%	64	0.4	36,383	0.8
50%	1,094	6.2	1,956,679	42.9
51%-74%	503	2.8	224,248	4.9
75% and over - et plus	76	0.4	26,970	0.5
Other - Autres	330	1.9	446,291	9.8
Total	**2,067**	**11.7**	**2,690,571**	**58.9**
Grand - Total - Général	**17,711**	**100.0**	**4,564,623**	**100.0**
Public sector - Secteur public:				
None provided - Aucune rente prévue	624	77.7	313,620	15.5
Percentage of members accrued pension - Pourcentage des rentes accumulées des participants:				
Less than 50% - Moins de 50%	3	0.3	1,959	0.1
50%	121	15.1	1,392,480	68.6
51%-74%	25	3.1	93,584	4.6
75% and over - et plus	4	0.5	4,809	0.2
Other - Autres	26	3.2	222,477	11.0
Total	**179**	**22.2**	**1,715,309**	**84.5**
Grand - Total - Général	**803**	**100.0**	**2,028,929**	**100.0**
Private sector - Secteur privé				
None provided - Aucune rente prévue	15,020	88.8	1,560,432	81.5
Percentage of members accrued pension - Pourcentage des rentes accumulées des participants				
Less than 50% - Moins de 50%	61	0.4	34,424	1.3
50%	973	5.8	564,199	22.3
51%-74%	478	2.8	130,664	5.2
75% and over - et plus	72	0.4	22,161	0.9
Other - Autres	304	1.8	223,814	8.8
Total	**1,888**	**11.2**	**975,262**	**38.5**
Grand - Total - Général	**16,908**	**100.0**	**2,535,694**	**100.0**

TABLE 27. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1981 and 1983

TABLEAU 27. Cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement, 1981 et 1983

Funding agency Organisme de financement	Employee - Salarié		Employer - Employeur		Total	
	1981	1983	1981	1983	1981	1983
	thousands of dollars - milliers de dollars					
Contributions to all plans - Cotisations à tous les régimes:						
Insurance companies - Société d'assurances	297,407	350,002	613,243	669,390	910,650	1,019,392
Canadian government annuities - Rentes sur l'État	52	17	47	47	99	64
Trusteed - Fiducie	2,028,636	2,341,696	3,896,670	3,964,081	5,925,306	6,305,777
Combinations of above - Combinaisons des précédents	75,427	82,887	320,609	255,591	396,036	338,478
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	857,793	1,119,972	1,303,372	1,702,692	2,161,165	2,822,664
Other - Autres	-	-	-	-	-	-
Total	**3,259,315**	**3,894,574**	**6,133,941**	**6,591,801**	**9,393,256**	**10,486,375**
Contributions to contributory plans - Cotisations aux régimes contributifs:						
Insurance companies - Sociétés d'assurances	289,103	333,610	381,249	420,832	670,352	754,442
Canadian government annuities - Rentes sur l'État	52	17	46	47	98	64
Trusteed - Fiducie	1,989,952	2,288,264	2,525,308	2,670,935	4,515,280	4,959,199
Combinations of above - Combinaisons des précédents	70,616	73,811	168,492	94,456	239,108	168,267
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	857,793	1,119,972	1,303,372	1,702,692	2,161,165	2,822,664
Other - Autres	-	-	-	-	-	-
Total	**3,207,516**	**3,615,674**	**4,378,467**	**4,888,962**	**7,585,983**	**8,704,636**
Contributions to non-contributory plans - Cotisations aux régimes non contributifs:						
Insurance companies - Sociétés d'assurances	8,304	16,392	231,994	248,558	240,298	264,950
Canadian government annuities - Rentes sur l'État	-	-	1	-	1	-
Trusteed - Fiducie	38,684	53,432	1,371,362	1,293,146	1,410,046	1,346,578
Combinations of above - Combinaisons des précédents	4,811	9,076	152,117	161,135	156,928	170,211
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	-	-	-	-	-	-
Other - Autres						
Total	**51,799**	**78,900**	**1,755,474**	**1,702,839**	**1,807,273**	**1,781,739**

Appendix I

Registered Retirement Savings Plans

As was mentioned in the Introduction to this report, related to, but separate from, the employer-sponsored pension system are Registered Retirement Savings Plans (RRSPs). These plans serve as a vehicle for personal retirement savings either exclusively or in conjunction with an employer-sponsored pension plan. Since 1957 when the Income Tax Act was amended to permit an individual to make contributions to a retirement plan for himself and deduct these contributions from gross income for income tax purposes, RRSPs have shown a phenomenal growth both in terms of the number of individuals claiming these deductions as well as the aggregate amount of premiums reported. As a consequence, included in this report are some data on RRSPs, produced from special tabulations of Revenue Canada, Taxation Statistics.

A study of these Taxation Statistics reveals that total premiums to RRSPs increased from $27.5 million in 1960 to $225 million in 1970 and nearly $3.7 billion in 1980. By 1983, the last year for which these data are available, contributions had grown to nearly $5 billion. In fact, since 1976, aggregate annual RRSP premiums have exceeded employee contributions to employer sponsored pension plans. In 1969 less than 206,000 individuals, just 2.3% of all tax filers, contributed an average of $867 into this savings vehicle, whereas in 1983 there were 2,329,201 contributors, 15.2% of all tax filers that year, reporting an average contribution of $2,145.

Participation in the RRSP program was much more prevalent amongst tax filers in the upper income levels. Of the 2.3 million tax filers who reported RRSP contributions in 1983, 44% had earnings of $30,000 or more. While the average contribution was $2,145, taxpayers in the higher earnings brackets contributed average amounts ranging from $2,189 for those in the $30,000 to $34,999 range and $4,042 for those who earned $50,000 or more. Nearly 43% of tax filers with a gross annual income of $30,000 or more contributed into an RRSP in 1983.

Contributors to RRSPs are limited in terms of the total amount of premiums that can be claimed annually for income tax deduction purposes. In 1983, non-participants in employer-sponsored pension plans could contribute 20% of earned income up to a maximum of $5,500 per year. An employee belonging to a pension plan was permitted to claim only the lesser of 20% of earned income or $3,500. Furthermore, the $3,500 maximum was further reduced by the pension plan contributions made by the employee him/herself.

Appendice I

Régimes enregistrés d'épargne-retraite

Comme il a été mentionné dans l'introduction, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REÉR), quoique différents, se rattachent aux régimes de retraite offerts par l'employeur. Il s'agit de régimes auxquels les particuliers participent à titre personnel en vue de leur retraite, tout en ayant la possibilité d'adhérer au régime de retraite offert par leur employeur. Depuis que la Loi de l'impôt sur le revenu a été modifiée en 1957 de façon à permettre à un particulier de déduire les cotisations versées à un régime personnel d'épargne-retraite de son revenu brut imposable, les REÉR ont connu une croissance prodigieuse, tant au niveau du nombre de participants que du montant global des primes déclarées. Cette publication renferme des données sur les REÉR qui sont produites à partir des totalisations spéciales de Revenu Canada, Impôt.

L'étude de ces statistiques fiscales révèle que le montant global des primes versées au titre des REÉR est passé de $27.5 millions en 1960 à $225 millions en 1970 et à près de $3.7 milliards en 1980. Finalement en 1983, dernière année pour laquelle des données étaient disponibles, les contributions se sont élevées à près de $5 milliards. En fait, depuis 1976, le montant total des primes versées annuellement au titre des REÉR dépasse celui des cotisations versées par les salariés au titre de l'ensemble des régimes offerts par les employeurs. En 1969, moins de 206,000 individus, soit seulement 2.3% du nombre total de contribuables, avaient cotisé en moyenne $867 à un REÉR. En 1983 ils étaient au nombre de 2,329,201, soit 15.2% de l'ensemble des contribuables cette année-là, et leur cotisation moyenne s'élevait à $2,145.

La participation aux REÉR était beaucoup plus répandue chez les déclarants ayant de gros revenus. Des 2.3 millions de contribuables qui ont déclaré avoir cotisé à un REÉR en 1983, 44% avaient des gains annuels de $30,000 et plus. Alors que les cotisations s'établissaient en moyenne à $2,145, celles des contribuables dans les tranches supérieures de revenu variaient en moyenne de $2,189 pour ceux dont le revenu s'échelonnait entre $30,000 et $34,999 à $4,042 pour ceux qui gagnaient $50,000 et plus. En 1983, près de 43% des contribuables dont le revenu annuel avant impôt était de $30,000 et plus ont cotisé à un REÉR.

Le montant total des primes que les cotisants aux REÉR peuvent réclamer annuellement à des fins de déduction d'impôt est limité. En 1983, les personnes qui ne participaient pas à un régime de retraite auxquels un employeur contribue pouvaient cotiser d'un montant égal à 20% de leur revenu gagné jusqu'à concurrence de $5,500 par année. Le salarié qui cotisait à un régime de retraite avait le droit de réclamer le moins élevé des deux montants suivants: 20% de son revenu gagné ou $3,500. En outre, les cotisations du salarié au régime de retraite devaient également être défalquées du plafond de $3,500.

TABLE 28. Number of Tax Filers contributing to RRSPs and Average Contribution, 1974 to 1983

TABLEAU 28. Nombre de déclarants fiscaux qui ont cotisé à un REÉR et cotisations moyennes, 1974 à 1983

Year Année	Number Nombre	Average contributions Cotisations moyennes
		$
1974	936,385	1,328
1975	1,078,155	1,414
1976	1,291,348	1,638
1977	1,425,239	1,662
1978	1,571,174	1,703
1979	1,725,959	1,791
1980	1,916,372	1,918
1981	1,954,002	1,985
1982	2,100,333	2,055
1983	2,329,201	2,145

As is evident from the accompanying Statistical Table 30, 1,013,498 or nearly 44% of all contributors to RRSPs in 1983 also contributed to employer-sponsored pension plans. On average they paid $1,646 into an RRSP in addition to $1,170 to their employer's pension plan for a total of $2,817. It is interesting to note that the 1,315,703 contributors to RRSPs, that did not contribute to employer pension plans, deposited an average of $2,530 into their RRSPs. It must be remembered that an undetermined number of RRSP contributors belonged to non-contributory pension plans and did not report any pension plan contributions on their tax returns. These taxfilers, even though subject to the $3,500 contribution maximum, would be excluded in Statistical Table 30 from the "dual" contributors.

No information is presently available on the retirement benefits generated by RRSPs and little data is available on the accumulated assets or reserves under these plans. Statistics Canada has in recent years attempted to identify the aggregate assets held by the various financial institutions authorized to sell RRSPs and these data have been published in *Financial Institutions, Financial Statistics* (Catalogue No. 61-006, Quarterly). By December 31, 1984, assets of RRSPs were estimated to be $38.5 billion.

Comme l'indique clairement le tableau statistique 30, 1,013,498 cotisants, soit près de 44% de l'ensemble de cotisants aux REÉR en 1983, ont également versé des cotisations à un régime de retraite offert par un employeur. Ils ont versé en moyenne $1,646 au titre d'un REÉR et $1,170 au régime de retraite de leur employeur, ce qui fait au total $2,817. Fait intéressant à noter, la moyenne des cotisations versées par les 1,315,703 cotisants aux REÉR qui ne participaient pas à un régime offert par leur employeur, versaient $2,530 en moyenne dans leur REÉR. Il est important de rappeler qu'un nombre indéterminé de cotisants à un REÉR font aussi partie d'un régime de retraite non-contributif et ne rapportent aucune cotisation à un régime privé de pensions dans leur déclaration d'impôt. Par conséquent, ces déclarants fiscaux soumis aux contributions maximales de $3,500, sont exclus de la colonne du tableau statistique 30, des personnes qui cotisent à la fois à un REÉR et à un régime offert par l'employeur.

Il n'existe actuellement aucune information sur les prestations de retraite originant des REÉR et peu de données sur les actifs ou réserves accumulées via ces régimes. Statistique Canada a dans les dernières années cherché à identifier les réserves agrégées détenues sous forme de REÉR dans les institutions financières qui sont autorisées à les vendre. Elles sont publiées dans *Institutions financières, statistique financière* (No 61-006 au catalogue, trimestriel). Les réserves accumulées sous forme de REÉR étaient estimées à $38.5 milliards au 31 décembre 1984.

TABLE 29. Number and Proportion of Tax Filers Contributing to RRSPs and Total and Average Contributions by Contributors' Annual Income, 1983

TABLEAU 29. Nombre et proportion des déclarants fiscaux qui ont cotisé à un REER et cotisations totales et moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1983

Total income Revenu total	Number Nombre	Proportion of tax filers Proportion des déclarants	Total contributions Cotisations totales	Average contributions Cotisations moyennes
		%	$'000	$
Less than $6,000 - Moins de $6,000	21,287	0.5	12,613	593
$ 6,000-$ 9,999	78,339	3.7	65,173	832
10,000- 14,999	213,930	9.4	269,737	1,260
15,000- 19,999	310,959	16.3	499,202	1,605
20,000- 24,999	339,713	22.7	635,713	1,871
25,000- 29,999	335,047	27.8	687,352	2,051
30,000- 34,999	284,723	34.1	623,418	2,189
35,000- 39,999	222,875	40.4	507,484	2,276
40,000- 49,999	262,463	47.4	645,944	2,461
50,000 and over - et plus	259,865	53.8	1,050,552	4,042
Total	**2,329,201**	**15.2**	**4,997,187**	**2,145**

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.
Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

TABLE 30. Average Contributions to Employer Sponsored Pension Plans and RRSPs Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1983

TABLEAU 30. Cotisations moyennes aux régimes de retraite offerts par l'employeur et aux REER versées par les cotisants qui participent aux deux régimes, selon le revenu annuel, 1983

Income Revenu	Dual contributors to both employer pension plans and RRSPs Personnes cotisant à la fois à un REER et à un régime de retraite offert par l'employeur	Average contribution to private pension plans Cotisations moyennes aux régimes de retraite offerts par l'employeur	Average contribution to RRSPs Cotisations moyennes aux REER	Average combined contribution to both types of plans Cotisations moyennes combinées aux deux genres de régimes
	No. - nbre	$	$	$
Less than $6,000 - Moins de $6,000	791	73	502	576
$ 6,000-$ 9,999	5,173	196	709	905
10,000- 14,999	29,763	349	1,101	1,451
15,000- 19,999	94,099	577	1,347	1,925
20,000- 24,999	143,425	799	1,585	2,384
25,000- 29,999	178,982	1,015	1,630	2,646
30,000- 34,999	167,726	1,200	1,674	2,874
35,000- 39,999	140,668	1,411	1,664	3,075
40,000- 49,999	159,324	1,719	1,591	3,310
50,000 and over - et plus	93,547	1,608	2,324	3,933
Total	**1,013,498**	**1,170**	**1,646**	**2,817**

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.
Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

Appendix II

Employer-sponsored Pension Plan Beneficiaries and Benefits

One of the few sources currently available on the number of pensioners and the benefits they receive from employer-sponsored pension plans is data compiled from Revenue Canada, Taxation Statistics. These data however have certain limitations. Income tax returns show any form of benefit received from employer pension plans, but make no distinction between retirement pension payments and other supplementary benefits such as disability or survivors' pensions.

A further constraint in the use of these data may be the high incidence of non tax filers amongst pensioners. In theory, all Canadians with any tax liability are required to file income tax returns. Many pensioners, however, have little or no taxable income beyond the Old Age Security (OAS) benefits. In fact, at the end of 1983 50% of the 2.5 million OAS recipients also received the income tested Guaranteed Income Supplement (GIS).[1] Taxation statistics indicate that in 1983, the most recent year these data were available, 1.5 million Canadians, 65 years of age and over, filed a tax return. Greater than 47% of these returns were non-taxable and 97% included OAS pension income [2]

A number of non tax filers 65 years of age and over may have had pension income from employer-sponsored pension plans. However, a comparison of the taxation data with other data sources suggests that very few recipients of benefits from employer pensions plans are excluded from the tax filing universe.

Despite the above limitations in the data source, a number of special tabulations have been produced by Statistics Canada to provide some indication of amounts of benefits paid by employer pension plans and the number of beneficiaries.

In 1969, the first year for which these special tabulations of Taxation Statistics were produced, 392,000 tax filers reported total pension or superannuation income of $681 million for an average of $1,733. In the 1983 taxation year a total of $6 billion in pension benefits was paid out to some 1,007,000 beneficiaries who received an average of $5,-

[1] See *Monthly Statistics, Income Security Programs*, December 1983, Health and Welfare Canada No taxes are levied on GIS and this benefit is consequently excluded from income tax returns.

[2] See *Taxation Statistics* 1985 Edition, Revenue Canada Taxation.

Appendice II

Bénéficiaires et prestations des régimes de retraite offerts par l'employeur

Les statistiques de Revenu Canada (Impôt) constituent l'une des rares sources de données dont on dispose actuellement sur le nombre de pensionnés et sur les prestations qui leur sont versées au titre des régimes de retraite offerts par l'employeur Cependant, ces données comportent certaines limites. Par exemple, les déclarations d'impôt sur le revenu présentent séparément les prestations reçues mais ne font pas de distinction entre les prestations de retraite et les prestations supplémentaires telles que les rentes aux invalides, aux veuves et aux orphelins.

La présence d'une forte proportion de non-déclarants parmi les pensionnés est aussi de nature à restreindre l'emploi des données statistiques d'origine fiscale. En théorie, tous les canadiens assujettis au paiement d'un impôt sont tenus de produire une déclaration d'impôt. Cependant, beaucoup de pensionnés ont peu ou pas de revenu imposable en plus des prestations de sécurité de la vieillesse (SV). De fait, à la fin de 1983, 50% des 2.5 millions de bénéficiaires de la SV ont également touché des sommes au titre du supplément de revenu garanti (SRG)[1]. Les statistiques fiscales indiquent qu'en 1983, soit l'année la plus récente pour laquelle de telles données sont disponibles, 1.5 million de Canadiens âgés de 65 ans ou plus ont produit une déclaration d'impôt. Plus de 47% de leurs déclarations n'étaient pas imposables et 97% comprenaient un revenu provenant du régime de la sécurité de la vieillesse[2].

Par ailleurs, il se peut qu'un faible nombre de non-déclarants âgés de 65 ans ou plus aient touché un revenu au titre de régimes de retraite offerts par l'employeur. Une comparaison des données sur l'impôt avec d'autres sources semble en effet indiquer que très peu de bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur sont exclus de l'univers des déclarants d'impôt.

Malgré les lacunes des informations d'origine fiscale, Statistique Canada a établi des totalisation spéciales qui donnent une idée du nombre de bénéficiaires des régimes de retraite privés et du montant des prestations qu'elles reçoivent.

En 1969, première année pour laquelle des totalisations spéciales basées sur les données fiscales ont été produites, 392,000 contribuables ont déclaré avoir touché des prestations qui représentaient une somme globale de $681 millions, soit une moyenne de $1,733 par déclarant. Au cours de l'année d'imposition 1983, une somme totale de $6 milliards a été versée sous forme de

[1] Voir *Statistiques mensuelles, Programmes de la sécurité du revenu*, décembre 1983, Santé et Bien-être Social Canada. Aucune taxe n'est imposée sur le SRG. Ces revenus sont donc exclus du revenu imposable.

[2] Voir *Statistique fiscales*, edition de 1985, Revenu Canada, Impôt.

972. The average pension payment that year varied substantially for men and women. Male tax filers reported an average of $6,846 in pension benefits and females $4,345.

prestations de retraite à quelque 1,007,000 bénéficiaires qui ont reçu, en moyenne, $5,972. Cette année-là, la rente annuelle moyenne variait beaucoup selon que les bénéficiaires étaient des hommes ou des femmes, et s'établissait respectivement à $6,846 et $4,345.

TABLE 31. Number of Employer Sponsored Pension Plan Beneficiaries and Average Pension Received, 1974 to 1983

TABLEAU 31. Nombre de bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur et rente moyenne reçue, 1974 à 1983

Year Année	Number Nombre	Average pension Rente moyenne
		$
1974	665,368	2,265
1975	890,543	2,607
1976	725,245	2,885
1977	751,232	3,185
1978	806,418	3,532
1979	828,993	3,930
1980	845,046	4,615
1981	901,985	4,906
1982	957,663	5,411
1983	1,007,018	5,972

As may be seen in Statistical Table 32, which shows a distribution of the 1,007,000 pensioners by their total income, benefits from employer pension plans were obviously not the only source of income for these tax filers. The average pension for each income group is considerably below the midpoint for the group, varying from a low of $1,072 for those tax filers with total income of less than $2,000 to a high of $13,830 for those whose combined income totaled in excess of $50,000. In fact, the 1,007,000 tax filers that reported income from pension and superannuation plans in 1983 had an aggregate income from all sources of more than $20 billion, $19,861 per filer. Statistical Table 33 shows the distribution of this $20 billion by various sources and for each income source the proportion of the pensioners having such income.

Not surprisingly, the largest source of income for these pension beneficiaires was income from investments and rental property. In fact, 854,000 reported nearly $5 billion in aggregate from this source. The high incidence of wages and salaries income amongst the employer-sponsored

Le tableau statistique 32, qui répartit les 1,007,000 pensionnés en fonction de leur revenu total, montre que les prestations de retraite d'origine privée ne constituaient pas l'unique source de revenu de ces personnes. La rente moyenne par tranche de revenu est considérablement inférieure à la moyenne de leur tranche respective et s'échelonne entre $1,072 pour les contribuables dont le revenu total se situait au-dessous de $2,000 et $13,830 pour ceux dont l'ensemble des revenus dépassait $50,000. En fait, les 1,007,000 contribuables qui ont déclaré un revenu provenant de régimes de pensions ou de retraite en 1983 avaient obtenu, de l'ensemble des sources considérées, un total de plus de $20 milliards, soit $19,861 par déclarant. Le tableau statistique 33 ventile ces $20 milliards selon les diverses sources et indique, à l'égard de chaque source, la proportion de pensionnés qui recevaient des prestations.

Il n'est pas surprenant de constater que les placements et les immeubles locatifs constituaient la plus importante source de revenu des pensionnés dont il s'agit ici. En effet, 854,000 d'entre eux ont déclaré, au total, près de $5 milliards provenant de cette source. La forte proportion de traitements et salaires dans le revenu

pension plan beneficiaries ($3.9 billion for greater than 375,000 individuals) indicates that a large number were still active labour force participants either on a full-time or part-time basis.

The 1,007,000 beneficiaries, as indicated above, include recipients of spouses', orphans' and disability pensions To obtain a better profile of income sources of retirement benefit recipients, separate tabulations were produced for those tax filers that were 65 years of age or older. This separation reduced the number of tax filers to 671,000. Their average pension from employer pension plans was $5,368, versus $5,972 for all beneficiaries, possibly reflecting the fact that benefit levels for older pensioners are considerably less than those for recent retirees. As was expected, the incidence of OAS and Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP) benefits for this older age group was much higher. Ninety-eight per cent of the 671,000 pensioners were in receipt of OAS pensions and 86% also received C/QPP benefits. On the other hand, not only a significantly smaller proportion had income from wages and salaries, but also the average salary was much less. Investment and rental income was even more significant in relative terms for this age group than for all beneficiaries. The participation rate was nearly 89%, second only to the OAS income source. The percentage of the total income generated by employer pension plans remained at 29%, slightly lower than the 30% recorded for all age groups.

Finally, to demonstrate once more the importance of the role played by employer-sponsored pension plans in the total system of income maintenance for the retired in Canada, a tabulation is produced below, presenting statistics for the calendar year 1983 on aggregate payments made under the three major programs in effect in Canada. No data are available on annuity payments resulting from RRSPs and other personal savings and, consequently, these personal provisions for retirement income are excluded. Also, supplementary allowances paid by a number of provinces are not included here. It must be noted that the $6 billion reported by tax filers in 1983 as income from employer pension plans includes such supplementary benefits as disability, spouses' and orphans' pensions. The payments under the C/QPP include disability and survivors benefits and Spouse's Allowances have also been included in the OAS/GIS benefits.

total des bénéficiaires de régimes de retraite offerts par l'employeur ($3.9 milliards pour plus de 375,000 personnes) indique qu'un grand nombre de ces pensionnés travaillaient encore à temps plein ou à temps partiel.

Tel que spécifié précédemment, les bénéficiaires des rentes de conjoint, d'orphelin ou d'invalidité sont inclus parmi les 1,007,000 prestataires. Pour obtenir un profil des sources de revenu des bénéficiaires de prestations de retraite, nous avons établi des totalisations distinctes à l'égard des déclarants âgés de 65 ans ou plus. Cette distinction a réduit le nombre de déclarants à 671,000. Leur prestation moyenne au titre de régimes de retraite privés se chiffrait à $5,368 contre $5,972 pour l'ensemble des bénéficiaires; la différence s'explique peut-être par le fait que les niveaux de prestation des pensionnés âgés sont de beaucoup inférieurs à ceux des pensionnés de date plus récente. Comme on s'y attendait, la proportion de prestations de la sécurité de la vieillesse (SV) et des régimes de pensions du Canada ou des rentes du Québec (RPC/RRQ) dans le revenu des pensionnés de 65 ans ou plus était supérieure. Quatre-vingt-dix-huit pourcent des 671,000 bénéficiaires touchaient des prestations de SV et 86% recevaient aussi des prestations RPC/RRQ. D'autre part, dans ce groupe d'âge, une proportion sensiblement plus faible touchait un revenu sous forme de traitements ou de salaires; en outre, la rémunération moyenne de ce groupe était moins élevée. Le revenu tiré de placements et d'immeubles locatifs était même plus important en termes relatifs, pour les personnes de ce groupe d'âge que pour l'ensemble des bénéficiaires de régimes de retraite offerts par l'employeur. La proportion des pensionnés âgés qui touchaient un revenu de cette source s'établissait à 89%; les revenus de placements et d'immeubles locatifs venaient donc au second rang, immédiatement après les prestations de sécurité de la vieillesse. La part du revenu total fournie par les régimes de retraite offerts par l'employeur s'est maintenue à 29%, légèrement plus faible que les 30% enregistrés pour l'ensemble de bénéficiaires

Enfin, pour saisir une fois de plus l'importance du rôle des régimes de retraite établis à titre continu par un employeur dans l'ensemble des programmes de maintien du revenu des Canadiens à la retraite, il suffit d'examiner le tableau ci-après qui indique le montant total des prestations versées en 1983 aux termes des trois principaux régimes en vigueur au canada. Comme il n'y a pas de données connues sur les rentes versées aux termes des REER et d'autres moyens d'épargne personnelle, ceux-ci ne figurent pas dans les revenus de retraite. De même, les prestations complémentaires versées par un certain nombre de provinces ne sont pas prises en compte. À noter que la somme de $6 milliards déclarée par les contribuables en 1983 au titre des revenus provenant des régimes de retraite offerts par l'employeur comprend les prestations complémentaires, à savoir les rentes aux invalides, aux conjoints et aux orphelins. Les rentes d'invalidité et de survie comptent parmi les prestations de RPC/RRQ, tandis que les allocations au conjoint font partie des prestations de SV/SRG.

TABLE 32. Number of Employer-Sponsored Pension Plan Beneficiaries by Total Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Plans, 1983

TABLEAU 32. Nombre de bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur, selon le revenu annuel total et le sexe, avec indication de la rente annuel moyenne reçu de ces régimes, 1983

Annual income Revenu annuel	Male Hommes		Female Femmes		Both sexes Les deux sexes	
	Number Nombre	Average pension Rente moyenne	Number Nombre	Average pension Rente moyenne	Number Nombre	Average pension Rente moyenne
		dollars		dollars		dollars
Less than $2,000 - Moins de $2,000	3,385	1,380	3,068	733	6,453	1,072
$ 2,000-$ 3,999	7,148	1,675	7,271	1,192	14,419	1,432
4,000- 5,999	16,567	1,634	19,576	1,670	36,143	1,654
6,000- 7,999	36,922	2,157	35,541	2,084	72,463	2,122
8,000- 9,999	59,800	2,737	44,200	2,591	104,000	2,675
10,000- 14,999	165,357	4,610	91,930	3,652	257,287	4,268
15,000- 19,999	112,009	6,932	57,359	5,355	169,368	6,398
20,000- 24,999	77,609	8,715	35,436	5,997	113,045	7,863
25,000- 29,999	53,981	9,608	21,973	7,034	75,954	8,863
30,000- 39,999	63,064	10,698	21,506	7,834	84,570	9,970
40,000 and over - et plus	59,344	13,316	13,972	8,452	73,316	12,389
Total	**655,186**	**6,846**	**351,832**	**4,345**	**1,007,018**	**5,972**

Source: Revenu Canada, Taxation Statistics.
Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

TABLE 33. Distribution of Total Income of Employer-Sponsored Pension Plan Recipients by Sources of Income and Participation Rate of these Pensioners in Each Income Source, 1983

TABLEAU 33. Répartition du revenu total des bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur selon les sources de revenu, et ventilation en pourcentage de ces pensionnés qui recevaient un revenu de l'une ou l'autre des sources en cause, 1983

Income source Source de revenu	All pension recipients Tous les pensionnés		Recipients 65 years and older Pensionnés de 65 ans et plus	
	Percentage of total income Pourcentage du revenu total	Participation rate of pensioners Pourcentage de pensionnés	Percentage of total income Pourcentage du revenu total	Participation rate of pensioners Pourcentage de pensionnés
Employer pension plans - Régimes de retraite offerts par l'employeur	30.0	100.0	29.1	100.0
Old age security - Sécurité de la vieillesse	9.6	65.3	15.5	98.0
Canada/Quebec pension plans - Régimes de pensions du Canada/rente du Québec	9.7	66.9	13.4	86.3
Wages and salaries - Traitements et salaires	19.5	27.3	7.5	13.1
Rental and investment income - Revenu locatif et revenu de placement	24.9	84.8	31.3	88.9
Business and professional income - Revenu d'entreprise et revenu professionnel	0.8	2.5	0.7	2.0
Unemployment insurance benefits - Prestations d'assurance-chômage	2.2	11.3	0.4	3.9
Other income - Autres revenus	3.3	26.5	2.2	17.7

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.
Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

TABLE 34. Number of Beneficiaries and Benefits paid under the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement Programs, the Canada and Quebec Pension Plans and Employer Sponsored Pension Plans, 1983

TABLEAU 34. Nombre de bénéficiaires et prestations versées aux termes du Régime de la sécurité de la vieillesse et du Programme de supplément de revenu guaranti, du Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec, et des Régimes de retraite offerts par l'employeur, 1983

Plan or Program Régime ou programme	Number of beneficiairies Nombre de bénéficiaires	Total benefits Prestation totales
OAS/GIS - SV/SRG	2,570,104[1]	10,242,755
C/QPP - RPC/RRQ	2,081,220[1]	4,721,380
Employer sponsored pension plans - Régimes offerts par l'employeur	1,007,018	6,014,901

[1] December 1983.
[1] Décembre 1983.

Sources: *Monthly Statistics, Income Security Programs*, Health and Welfare Canada
Sources: *Statistiques mensuelles, Programmes de la sécurité du revenu*, Santé et Bien-Être Canada
Canada Pension Plan, Statistical Bulletin, Health and Welfare Canada
Bulletin statistique, Régime de pension du Canada, Santé et Bien-Être Social Canada
Statistics Outlook, Quebec Pension Plan, Régie des rentes du Québec
Perspectives Statistiques, Régie des rentes du Québec
Taxation Statistics, Revenuu Canada, Taxation
Statistique fiscale, Revenu Canada Impôt

Statistics Canada Library
Bibliothèque Statistique Canada
1010055277

DATE DUE
DATE DE RETOUR

SEP 23 1986			
		JUL 25 1988	
OCT 28 1986			
195-00cI			
		NOV - 8 2000	
JAN 20 1987		Langnier	
MAR 27 1987			
		OCT 31 1988	
MAY 6 1987		MAR 20 1989	
	235-00cI	OCT 24 1989	
JUL 10 1987			
	151-00NHPP		
AUG 18 1987			
LOWE-MARTIN No. 1137		MAR 22 1991	

Selected Labour Division Publications

Catalogue

Employment and Earnings

72-002 Employment, Earnings and Hours.
Bil./Monthly
Canada $35.00[1]/$350.00[2]
Other Countries $36.50[1]/$365.00[2]

72-005 Estimates of Labour Income.
Bil./Quarterly
Canada $15.00[1]/$60.00[2]
Other Countries $16.00[1]/$64.00[2]

Labour Demand

71-204 Help-Wanted Index.
Bil./Annual, 1985
Canada $10.00[1]
Other Countries $11.00[1]

Unemployment Insurance

73-001 Unemployment Insurance Statistics.
Bil./Monthly
Canada $12.00[1]/$120.00[2]
Other Countries $13.00[1]/$130.00[2]

73-201 Benefit Periods Established and Terminated Under the Unemployment Insurance Act.
Bil./Annual, 1984
Canada $30.00[1]
Other Countries $31.00[1]

73-202S Unemployment Statistics Annual Supplement to 73-001.
Bil. (included with 73-001), 1985
Canada $36.00[1]
Other Countries $37.00[1]

Pension Plans

74-001 Quarterly Estimates of Trusteed Pension Funds.
Bil./Quarterly
Canada $10.00[1]/$40.00[2]
Other Countries $11.00[1]/$44.00[2]

74-201 Trusteed Pension Plans Financial Statistics. Statistics.
Bil./Annual, 1983
Canada $35.00[1]
Other Countries $36.00[1]

74-401 Pension Plans in Canada.
Bil./Biennial, 1984
Canada $50.00[1]
Other Countries $51.00[1]

[1] Single copy
[2] Annual subscription

In addition to the selected publications listed above, Statistics Canada publishes a wide range of statistical reports on Canadian economic and social affairs. A comprehensive catalogue of all current publications is available from Statistics Canada, Ottawa (Canada), K1A 0T6.

Catalogue 11-204E, Canada $5.00, Other Countries $6.00

Choix de publications de la Division du travail

Catalogue

Emploi et rémunération

72-002 Emploi, gains et durée du travail.
Bil./mensuel
Canada $35.00[1]/$350.00[2]
Autres pays $36.50[1]/$365.00[2]

72-005 Estimations du revenu du travail.
Bil./trimestriel
Canada $15.00[1]/$60.00[2]
Autres pays $16.00[1]/$64.00[2]

L'Offre d'emploi

71-204 Indice de l'offre d'emploi.
Bil./annuel, 1985
Canada $10.00[1]
Autres pays $11.00[1]

Assurance-chômage

73-001 Statistiques sur l'Assurance-chômage.
Bil./mensuel
Canada $12.00[1]/$120.00[2]
Autres pays $13.00[1]/$130.00[2]

73-201 Périodes de prestations établies et terminées aux termes de la loi sur l'assurance-chômage.
Bil./annuel, 1984
Canada $30.00[1]
Autres pays $31.00[1]

73-202S Statistiques sur l'assurance-chômage - supplément annuel au mensuel no. 73-001.
Bil. (inclus avec 73-001), 1985
Canada $36.00[1]
Autres pays $37.00[1]

Régimes de pensions

74-001 Estimations trimestrielles relatives aux caisses de pensions en fiducie.
Bil./trimestriel
Canada $10.00[1]/$40.00[2]
Autres pays $11.00[1]/$44.00[2]

74-201 Régimes de pension en fiducie statistique financière. financière.
Bil./annuel, 1983
Canada $35.00[1]
Autres pays $36.00[1]

74-401 Régimes de pensions au Canada
Bil./biennal, 1984
Canada $50.00[1]
Autres pays $51.00[1]

[1] Par copie
[2] Abonnement annuel

Outre les publications énumérées ci-dessus, Statistique Canada publie une grande variété de bulletins statistiques sur la situation économique et sociale du Canada. On peut se procurer un catalogue complet des publications courantes en s'adressant à Statistique Canada, Ottawa (Canada), K1A 0T6.

Catalogue 11-204F, Canada $5.00, autres pays $6.00.