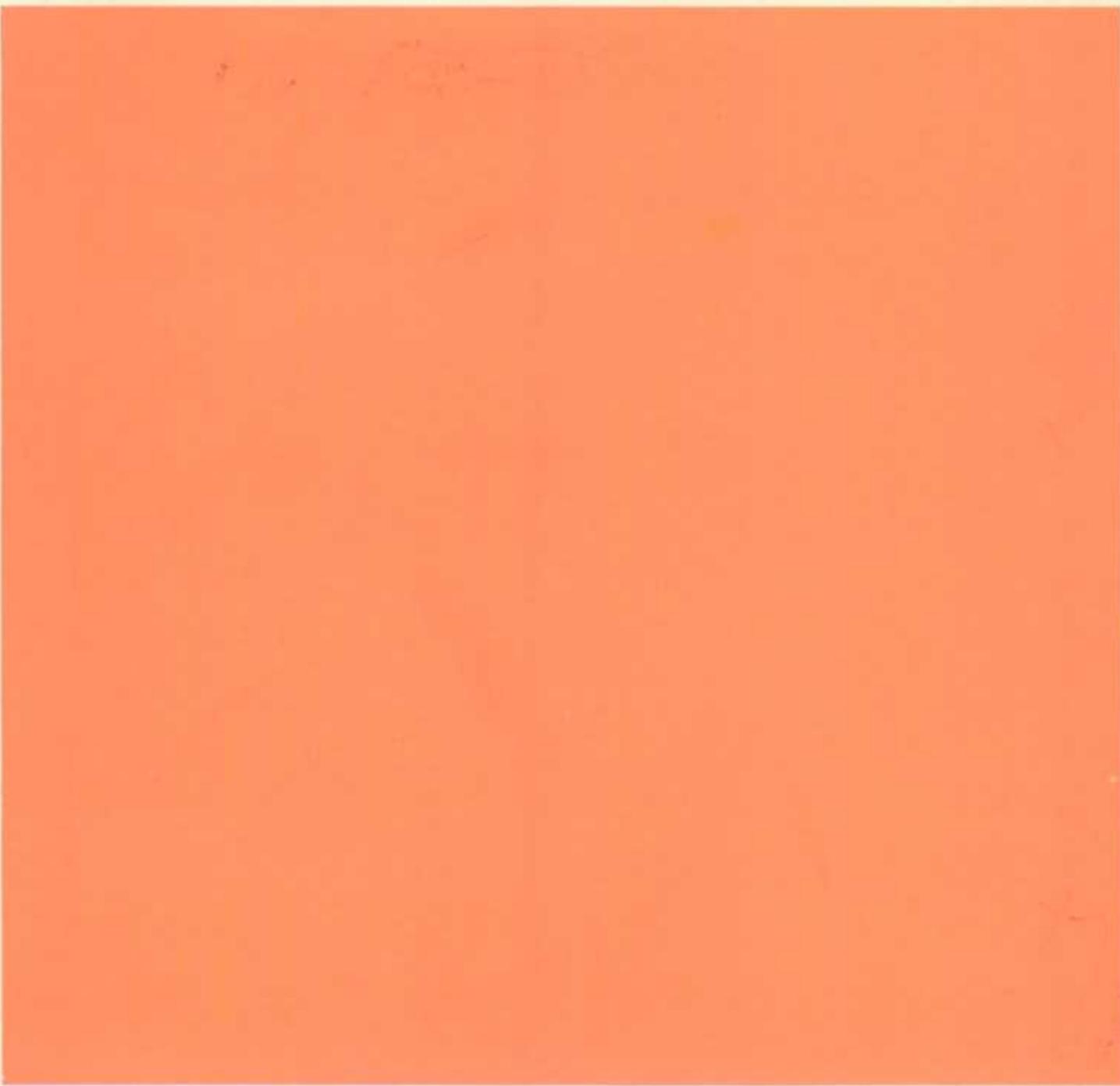


# Pension plans in Canada

1974

# Régimes de pensions au Canada

1974





STATISTICS CANADA — STATISTIQUE CANADA

Labour Division — Division du travail

Pensions Section — Section des pensions

## PENSION PLANS IN CANADA

## RÉGIMES DE PENSIONS AU CANADA

1974

**NOTE:** This report was not published for 1972 because data for some 15 per cent of all plans could not be collected. Limited data for 1972, based on approximately 85 per cent of the universe, are available in unpublished form. Regular biennial reports are resumed with this report.

**NOTA:** Ce bulletin n'a pas été publié pour 1972 vue que les données d'environ 15 pourcent de l'ensemble des régimes n'ont pas pu être receillies. Certaines données pour 1972, fondées sur environ 85 pourcent de l'univers, sont disponibles dans des documents inédits. Les publications bisannuelles régulières reprennent avec le présent bulletin.

*Published by Authority of  
The Minister of Industry, Trade and Commerce*

*Publication autorisée par  
le ministre de l'Industrie et du Commerce*

April - 1976 - Avril  
5-4202-503

Price — Prix: \$2.10

Statistics Canada should be credited when republishing all or any part of this document  
Reproduction autorisée sous réserve d'indication de la source: Statistique Canada

Information Canada  
Ottawa



## PREFACE

This study is based on material from a data bank which contains a wide range of data on most pension plans in Canada. Creation of the data bank was made possible by the co-operative statistical programme developed jointly by Statistics Canada, the Quebec Pension Board, the Pension Commission of Ontario, the Pension Benefit Act Branches of the Alberta and Saskatchewan Departments of Labour and the Federal Department of Insurance.

The report updates and extends the data produced from the 1960 and 1965 surveys of pension plans. The 1965 study, *Survey of Pension Plan Coverage*, Catalogue 74-506, was designed to provide benchmark data on pension plans prior to changes or adjustments made in the course of integration with the Canada/Quebec Pension Plans. In 1970 a study was conducted to show the effects of integration on private pension plans as well as the uniform pension benefits legislation. The current report updates the information in the 1970 study and adds data on Registered Retirement Savings Plans, characteristics of contributors to private pension plans and pensioners as well as considerable detail on eligibility requirements of pension plans in Canada.

Data regarding the financial operations of pension plans may be obtained from a separate study, published annually, under the title *Trusted Pension Plans, Financial Statistics*, Catalogue 74-201.

This study was prepared by Harry Weitz, Chief and Earl Hanes, Assistant Chief, Pensions Section, Labour Division in Statistics Canada.

PETER G. KIRKHAM,  
*Chief Statistician of Canada.*

## PRÉFACE

La présente étude se fonde sur des renseignements provenant d'une banque de données qui renferme une foule de détails sur la plupart des régimes de pensions en vigueur au Canada. La création de cette banque de données a été rendue possible grâce à un programme collectif de statistiques mis sur pied conjointement 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 leurs directions responsables de la Loi sur les pensions), ainsi que le Département des assurances du Canada.

L'étude met à jour et complète les données obtenues à partir des enquêtes de 1960 et 1965 sur les régimes de pensions. L'étude de 1965 intitulée *Enquête sur les régimes de pensions* (n° 74-506 au catalogue) avait pour but de fournir des données de référence sur les régimes de pensions avant les changements ou les ajustements effectués lors de l'intégration au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec. En 1970, on a procédé à une étude afin de déterminer les conséquences de l'intégration sur les régimes privés de pensions et de préciser les aspects de la législation uniforme sur les prestations de retraite. La présente étude met à jour les données de l'étude de 1970 et comprend en plus des données sur les régimes enregistrés d'épargne-retraite, un exposé sur les caractéristiques des cotisants aux régimes privés de pensions et des retraités de ces régimes, ainsi que des renseignements détaillés sur les conditions d'adhésion aux régimes de pension au Canada.

On peut obtenir des renseignements sur l'administration financière des régimes de pensions en se référant à une étude publiée annuellement sous le titre de *Régimes de pensions en fiducie, Statistique financière* (n° 74-201 au catalogue).

Cette publication a été préparée par le chef et le sous-chef de la Section des régimes de pensions de la Division du Travail de Statistique Canada, Harry Weitz et Earl Hanes.

*Le statisticien en chef du Canada,*  
PETER G. KIRKHAM.

## **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.

## TABLE OF CONTENTS

	Page
Introduction .....	11
Highlights .....	17
Statistical Tables .....	83
Technical Notes .....	127

### Summary Tables

#### Table

A. Contributors to RRSP's and Average Annual Contributions by Contributor's Annual Income, 1973 .....	13
B. Average Annual Contributions to Private Pension Plans and RRSP's Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1973 ..	14
C. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965, 1970 and 1974.	18
D. Proportion of Tax Filers who Contributed to Pension Plans by Annual Earnings, 1973 .....	21
E. Proportion of Paid Workers in Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1970 and 1974 .....	28
F. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, 1960, 1965, 1970 and 1974 .....	33
G. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Sector, 1970 and 1974 .....	34
H. Compulsory and Voluntary Participation – Contributory Plans, 1970 and 1974 ..	37
I. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970 and 1974 .....	43
J. Plans and Members by Method of Integration with Canada/Quebec Pension Plans, 1970 and 1974 .....	45
K. Plans and Members by Type of Benefit, 1960, 1965, 1970 and 1974 .....	51
L. Benefit Rates in Unit Benefit Plans with Membership by Earnings Base, 1965, 1970 and 1974 .....	56
M. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1965, 1970 and 1974 .....	58
N. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1965, 1970 and 1974 .....	61
O. Normal Retirement Age, 1970 and 1974 ..	63
P. Vesting on Termination of Employment, 1965, 1970 and 1974 .....	69

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
Introduction .....	11
<i>Points saillants.</i>	17
Hautes lumières .....	17
Tableaux statistiques .....	83
Notes explicatives .....	127

### Tableaux récapitulatifs

#### Tableau:

A. Cotisants aux R.E.E.R. et cotisations annuelles moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1973 .....	13
B. Cotisations annuelles moyennes aux régimes privés de pensions et aux R.E.E.R. versées par les cotisants selon le revenu annuel, 1973 .....	14
C. Régimes de pensions et participants par tranche de taille de participants, 1960, 1965, 1970 et 1974 .....	18
D. Proportion de contribuables qui ont cotisé à un régime de pensions, selon le niveau des gains, 1973 .....	21
E. Proportion des salariés dans la population active couverts par des régimes de pensions par secteur économique, 1970 et 1974 .....	28
F. Proportion des participants dans les régimes contributifs et non-contributifs, 1960, 1965, 1970 et 1974 .....	33
G. Proportion des participants dans les régimes contributifs et non-contributifs, par secteur, 1970 et 1974 .....	34
H. Participation obligatoire et facultative – Régimes contributifs, 1970 et 1974 .....	37
I. Régimes intégrés et non-intégrés par secteur, 1970 et 1974 .....	43
J. Régimes et membres selon les méthodes d'intégration au régime de pensions du Canada et au régime de rentes du Québec, 1970 et 1974 .....	45
K. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1960, 1965, 1970 et 1974 .....	51
L. Taux de prestations dans les régimes unitaires et nombre de participants selon la base des gains, 1965, 1970 et 1974 .....	56
M. Taux de prestations dans les régimes à prestations forfaitaires, 1965, 1970 et 1974 .....	58
N. Taux de cotisation des employés dans les régimes contributifs, 1965, 1970 et 1974 .....	61
O. Âge normal de la retraite, 1970 et 1974 .....	63
P. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1965, 1970 et 1974 .....	69

## TABLE OF CONTENTS – Continued

### Summary Tables – Concluded

Table	Page
Q. Vesting on Termination of Employment, 1974 .....	70
R. Benefits on Death Before Retirement, by Public and Private Sectors, 1970 and 1974 .....	72
S. Benefits on Death After Retirement, by Public and Private Sectors, 1970 and 1974 .....	74
T. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1970 and 1974 .....	78
U. Pensioners by Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Private Plans, 1973 .....	80

### List of Charts

#### Chart

1. Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1974 .....	25
2. Percentage of Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1970 and 1974 .....	27
3. Proportion of Plans and Members by Funding Agency, 1974 .....	31
4. Proportion of Plans and Members by Type of Benefit, 1970 and 1974 .....	52

### Statistical Tables

#### Table

#### Plans and Coverage

1. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1974 .....	84
2. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970 and 1974 .....	87
3. Industrial Distribution of Plans and Members by Sex, 1970 and 1974 .....	87

#### Eligibility

4. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1974 .....	88
5. Years of Service for Eligibility in Contributory and Non-contributory Plans, 1974 .....	88
6. Maximum Age for Eligibility in Contributory and Non-contributory Plans, 1974 .....	89
7. Minimum Age for Eligibility in Contributory and Non-contributory Plans, 1974 .....	89

## TABLE DES MATIÈRES – suite

### Tableaux récapitulatifs – fin

Tableau	Page
Q. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1974 .....	70
R. Prestations de décès avant la retraite, pour les secteurs public et privé, 1970 et 1974 .....	72
S. Prestations de décès après la retraite, par les secteurs public et privé, 1970 et 1974 .....	74
T. Cotisations aux caisses de retraite, dans le secteur public et le secteur privé, 1970 et 1974 .....	78
U. Pensionnés selon le revenu annuel et le sexe, pension moyenne reçue des régimes de pensions, 1973 .....	80

### Liste des graphiques

#### Graphique

1. Proportion de participants dans les provinces couvertes par des régimes dans le secteur public et privé, 1974 .....	25
2. Proportion de salariés de la main-d'œuvre qui participent aux régimes de pensions, par industrie, 1970 et 1974 .....	27
3. Régimes et participants, selon le mode de placement, 1974 .....	31
4. Régimes et participants selon la nature des prestations, 1970 et 1974 .....	52

### Tableaux statistiques

#### Tableau

#### Régimes et nombre de participants

1. Régimes contributifs et régimes non-contributifs: nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par tranche de taille de participants, 1974 .....	84
2. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970 et 1974 .....	87
3. Répartition par secteur économique des régimes et des participants selon le sexe, 1970 et 1974 .....	87

#### Conditions d'admissibilité

4. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974 .....	88
5. Années de service d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974 .....	88
6. Âge maximum d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974 .....	89
7. Âge minimum d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974 .....	89

**TABLE OF CONTENTS – Continued**

**Statistical Tables – Continued**

Table	Page
<b>Integration</b>	
8. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1974 . . . . .	90
<b>Contribution Rates</b>	
9. Employee Contribution Rates by Integration Method in Contributory Plans in Private and Public Sectors, Showing Plans and Members, 1970 and 1974 . . . . .	92
10. Employer Contribution Rates by Integration Method in Money Purchase Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1970 and 1974 . . . . .	94
16. Employee Contribution Rates by Benefit Rates in Non-integrated Unit Benefit Plans Showing Plans and Members, 1974 . . . . .	102
17. Employee Contribution Rates by Employer Contribution Rates in Non-integrated Money Purchase Plans Showing Plans and Members, 1974 . . . . .	104
20. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1974 . . . . .	106
<b>Types of Plans</b>	
11. Types of Plans with Membership by Sex, 1965, 1970 and 1974 . . . . .	96
12. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1970 and 1974 . . . . .	96
13. Types of Plans: Membership by Sex in Integrated and Non-integrated Plans, 1974 . . . . .	100
<b>Benefit Rates</b>	
14. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Step Rate Method Showing Plans and Members, 1974 . . . . .	102
15. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Benefit Offset and Ineligible Earnings Methods Showing Plans and Members, 1974 . . . . .	102
18. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1974 . . . . .	104

**TABLE DES MATIÈRES – suite**

**Tableaux statistiques – suite**

Tableau	Page
<b>Intégration</b>	
8. Méthodes d'intégration dans les secteurs public et privé selon le genre de régime avec indication du nombre de participants et des régimes, 1974 . . . . .	90
<b>Taux de cotisation</b>	
9. Taux de cotisation de l'employé selon la méthode d'intégration dans les régimes contributifs dans les secteurs public et privé, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1970 et 1974 . . . . .	92
10. Taux de cotisations de l'employeur selon la méthode d'intégration dans les régimes d'achat, dans les secteurs public et privé, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1970 et 1974 . . . . .	94
16. Taux de cotisation des employés selon le taux de prestations dans les régimes non-intégrés à prestations unitaires avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974 . . . . .	102
17. Taux de cotisation des employés selon le taux de cotisation de l'employeur dans les régimes d'achat non-intégrés, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974 . . . . .	104
20. Taux de cotisation des employés dans les régimes contributifs, intégrés et non-intégrés, 1974 . . . . .	106
<b>Genres de régimes</b>	
11. Genres de régimes et nombre de participants selon le sexe, 1965, 1970 et 1974 . . . . .	96
12. Régimes de pensions et nombre de participants par mode de placement et genres de régimes, 1970 et 1974 . . . . .	96
13. Régimes de pensions: nombre de participants, selon le sexe, dans les régimes intégrés et dans les régimes non-intégrés, 1974 . . . . .	100
<b>Taux de prestations</b>	
14. Taux de prestations dans les régimes intégrés à prestations selon la méthode des taux échelonnés avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974 . . . . .	102
15. Taux de prestations dans les régimes à prestations unitaires intégrés, selon les méthodes de pension réduite et de gains inadmissibles, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974 . . . . .	102
18. Taux de prestations selon le genre de prestations dans les régimes non-intégrés contributifs et non-contributifs à prestations unitaires avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974 . . . . .	104

## TABLE OF CONTENTS -- Continued

Statistical Tables – Continued	
<b>Table</b>	<b>Page</b>
19. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership by Sex, 1974 .....	106
<b>Vesting on Termination of Employment</b>	
21. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans, with Membership by Sex, by Years of Service for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970 and 1974 .....	108
22. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, by Years of Participation for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970 and 1974 .....	110
23. Vesting on Termination of Service – Deferred Graduated Based on Years of Service or Participation – Plans with Membership by Sex, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1974 .....	112
<b>Disposition of Employee Contributions</b>	
24. Disposition of Employee Contributions Not Locked in by Legislation in Contributory Plans on Termination of Service Prior to Retirement by Type of Plan and Sector, 1974 .....	114
<b>Normal Retirement Age</b>	
25. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970 and 1974 .....	116
26. Normal Retirement Age in Pension Plans by Industry with Membership by Sex, 1974 .....	118
<b>Early Retirement</b>	
27. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970 and 1974 .....	120

## TABLE DES MATIÈRES -- suite

Tableaux statistiques – suite	
<b>Tableau</b>	<b>Page</b>
19. Taux de prestations dans les régimes non-intégrés à prestations forfaitaires, contributifs et non-contributifs, avec indication du nombre de participants selon le sexe, 1974 .. .	106
<b>Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi</b>	
21. Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé et nombre de participants selon le sexe, selon les années de service pour une quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une législation de réglementation, 1970 et 1974 .. .	108
22. Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé, avec nombre de participants selon le sexe et les années de participation pour quote-part entière, avec les régimes et le nombre de participants assujettis à une législation de réglementation, 1970 et 1974 ..	110
23. Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi – Différée et graduelle basée sur les années de service ou de participation – Régimes avec participants selon le sexe et avec indication des régimes et des participants assujettis à une législation de réglementation, 1974 .. .	112
<b>Disposition des cotisations de l'employé</b>	
24. Disposition des cotisations de l'employé, non bloquées par une loi, dans les régimes contributifs lors de la cessation d'emploi avant la retraite, selon le genre de régimes et le secteur, 1974 .. .	114
<b>Âge normal de la retraite</b>	
25. Âge normal de la retraite au sein des régimes de pensions dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1970 et 1974 .. .	116
26. Âge normal de la retraite dans les régimes de pensions, selon le secteur économique et nombre de participants selon le sexe, 1974 ..	118
<b>Retraite anticipée</b>	
27. Dispositions relatives à la retraite anticipée dans les régimes du secteur public et du secteur privé, 1970 et 1974 .. .	120

**TABLE OF CONTENTS — Concluded****Statistical Tables — Concluded**

Table	Page
<b>Death Benefits</b>	
28. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, 1970 and 1974 . . . . .	120
29. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970 and 1974 . . . . .	122
30. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970 and 1974 . . . . .	122
<b>Contributions</b>	
31. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1970 and 1974 . . . . .	124

**TABLE DES MATIÈRES — fin****Tableaux statistiques — fin**

Tableau	Page
<b>Prestations de décès</b>	
28. Prestations en cas de décès avant la retraite dans les régimes du secteur public et du secteur privé et nombre de participants selon le sexe, 1970 et 1974 . . . . .	120
29. Prestations en cas de décès après la retraite dans les régimes du secteur public et du secteur privé, 1970 et 1974 . . . . .	122
30. Pensions de veuve dans les régimes du secteur public et du secteur privé, 1970 et 1974 . . . . .	122
<b>Cotisations</b>	
31. Cotisations aux régimes de pensions selon l'organisme de placement, 1965, 1970 et 1974 . . . . .	124



describes as the "recognition-effect"<sup>2</sup> which induces a higher propensity to save. There are some questions whether dual-contributors as well as all other RRSP participants were motivated by the need for additional pensions or by the immediate tax advantages. Increased taxpayer response to the higher contributions limits and the concentration of participants in the higher income strata, combined to suggest that the tax advantage was a significant, if not the primary motivation for RRSP purchases. Unfortunately this motivation could not be established because no data were available on cancellations and cash withdrawals to indicate the degree to which RRSP's were used as short-term investments rather than for pensions.

#### Private Pension Data Bank

Even with the dramatic growth in the value of annual RRSP purchases, they still were well below the \$2.99 billion channelled into private pension plans. These funds paid into the nearly 16,000 plans were not accumulated in a single pool but under a wide range of contracts each with its own set of terms and conditions. To provide some insight into the general nature and extent of these plans, Statistics Canada has conducted a series of pension plan surveys of which this is the latest.

Private pension plans as defined in this survey included all occupational plans provided by employers for their employees. Therefore this study covers all plans sponsored by employers in both the public and private sectors of the economy consisting of plans sponsored by individual employers, groups of employers, unions, religious and charitable organizations as well as plans designed for employees of all levels of government — federal, provincial and municipal — where the government acts as the employer. Thus the federal superannuation plan for federal employees, the Armed Forces plan, the RCMP plan, and plans for employees of government boards, commissions and Crown corporations as well as those for provincial or municipal employees were included in this study. Specifically excluded are the Canada and Quebec Pension Plans as well as the Registered Retirement Savings Plans, contributions to which enjoy the same tax deferred privileges as do those of occupational plans.

The current study is the second in a planned series based on a pensions data bank developed by Statistics Canada with the co-operation of the federal and provincial pension authorities. The creation of a

Phillip Cagan décrit comme l'"effet de reconnaissance"<sup>2</sup> qui incite davantage à l'économie. Toutefois, on peut se demander si les motifs qui ont incité certaines personnes à adhérer à deux régimes ou simplement à un R.E.E.R. ont été le besoin d'une pension supplémentaire ou les avantages fiscaux immédiats. L'accroissement du nombre des intéressés après le relèvement des plafonds de cotisations et le fait que le plus gros des participants se situent dans les catégories élevées de revenu portent à croire que l'avantage fiscal a été un facteur important, sinon le facteur principal des adhésions aux R.E.E.R. Malheureusement, on n'a pu vérifier la réalité de cette hypothèse faute de données sur les annulations et les retraits en espèces, qui auraient permis de constater dans quelle mesure les R.E.E.R. ont servi comme investissements à court terme au lieu de pensions.

#### Banque de données des régimes privés de pensions

Malgré l'augmentation extraordinaire du montant des cotisations annuelles aux R.E.E.R., leur valeur était encore bien en deçà des \$2.99 milliards qui ont été placés dans les régimes privés de pensions. Ces montants qui ont été versés dans les quelque 16,000 régimes n'ont pas constitué une caisse unique mais ont été placés selon diverses formes de contrats, chacun avec ses propres termes et conditions. Pour avoir une idée de la nature générale et de l'ampleur de ces régimes, Statistique Canada a mené une série d'enquêtes sur les régimes de pensions, dont celle-ci est la plus récente.

Dans le contexte de cette enquête, les régimes privés de pensions englobent tous les régimes professionnels mis à la disposition des employés par les employeurs. Cette étude porte donc sur tous les régimes parrainés par les employeurs, tant du secteur public que privé, c'est-à-dire les régimes parrainés par des employeurs individuels, des groupes d'employeurs, des syndicats, des organismes religieux et de bienfaisance, ainsi que les régimes destinés aux employés de l'administration publique à tous les paliers, fédéral, provincial et municipal, dans les cas où l'administration fait fonction d'employeur. Ainsi, le régime fédéral de pensions à l'intention des fonctionnaires fédéraux, le régime des Forces armées, les régimes de la G.R.C., et les régimes des employés des offices, commissions et conseils gouvernementaux et sociétés de la Couronne ainsi que les régimes des fonctionnaires des administrations provinciales ou municipales ont été englobés dans cette étude. Ont été exclus le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec ainsi que les régimes enregistrés d'épargne-retraite, dont les cotisations sont assujetties aux mêmes déductions fiscales que celles des régimes professionnels.

La présente étude est la deuxième d'une série d'analyses qui se fonde sur la banque des données sur les pensions établie par Statistique Canada en collaboration avec les organismes fédéraux et provinciaux compétents

<sup>2</sup> Cagan, Phillip. *The Effect of Pension Plans on Aggregate Savings*, NBER, New York, 1965.

<sup>2</sup> Cagan, Phillip. *The Effect of Pension Plans on Aggregate Savings*, NBER, New York, 1965.

pensions data bank was a major breakthrough in information collection which produced a much more extensive and infinitely more detailed set of data than had ever been possible in the past. The data bank became a reality when a co-operative arrangement was worked out with provincial and federal agencies that administer pension benefits legislation to develop a statistical system as a by-product of their administrative process. Thus with administrative documents as the primary data source it is possible to collect and maintain a comprehensive, regularly updated, computerized record of most pension plans in Canada. A flexible, rapid retrieval capability gives ready access to the whole range of information stored in the data bank.

The co-operative programme originally was linked to the administrative systems of Quebec, Ontario, Alberta, Saskatchewan and the federal government, the only jurisdictions that administer pension benefits legislation. The data bank is open-ended so that when and if any of the other provinces introduce similar legislation they can be plugged into the system. Thus when New Brunswick recently introduced pension registration legislation it was added to the programme. Currently well over 85% of all plans in Canada are in the programme. Periodically the "gap area", that is those provinces without legislation where some 2,900 plans are in operation, is surveyed and data on selected key items are collected to provide a comprehensive record of all plans in Canada. This report was based on such an extension of the data base.

en matière de pensions. La création d'une banque de données sur les pensions a constitué une réalisation importante sur le plan de la collecte des données; elle a permis d'établir une série de données beaucoup plus complètes et infiniment plus détaillées que jamais auparavant. La banque des données a pu être réalisée après conclusion d'un accord de coopération avec les organismes fédéraux et provinciaux chargés de l'application de la législation relative aux prestations de pensions; cet accord prévoit l'établissement d'un système de données statistiques dans le cadre des opérations administratives. Les documents administratifs étant la principale source des données, il est ainsi possible de constituer un fichier informatisé de données exhaustives, régulièrement mises à jour, sur la plupart des régimes de pensions existant au Canada. Un système souple et rapide d'extraction des données permet d'avoir accès directement à toute la gamme des données qui sont stockées dans la banque de données.

Initialement, le programme de coopération était relié aux services administratifs du Québec, de l'Ontario, de l'Alberta, de la Saskatchewan et de l'administration fédérale, qui sont les seules à faire appliquer une législation sur les régimes de pensions. La banque de données a des possibilités illimitées de sorte que si une province décide d'adopter une législation analogue, elle n'aura qu'à se brancher sur le système. Ainsi, lorsque le Nouveau-Brunswick a adopté récemment une loi concernant l'adhésion aux régimes de pensions, il a été intégré au programme. Actuellement, plus de 85 % de tous les régimes au Canada sont intégrés dans le programme. Périodiquement, les "régions omises", c'est-à-dire les provinces n'ayant pas de législation à cet effet et où sont en vigueur quelque 2,900 régimes, font l'objet d'une enquête et des données sur certains éléments importants sont recueillies de façon à disposer de statistiques complètes sur tous les régimes au Canada. La présente étude est fondée sur cette base de données élargie.

## HIGHLIGHTS

### PENSION PLAN COVERAGE

The sharply increasing growth rate that characterized occupational pension plans in the 1950's and early 1960's reached its peak by the mid-1960's and then in the early 1970's leveled off or fell back somewhat. The dampened growth rate, particularly over the last half of the 1960's was attributable to some degree at least, to the introduction of the Canada/Quebec Pension Plan (C/QPP). Since occupational pension plans were a well established institution in Canada by 1966, when the C/QPP was introduced, the new public programme had wide-ranging effects on existing occupational schemes. Some plans were cancelled outright, though these were limited to relatively small plans with comparatively low benefits, while in others some participants cancelled membership, withdrew their accumulated contributions and chose to rely entirely on the C/QPP for retirement benefits.

Thus pension plans which had grown to 8,920 in number by 1960 increased over 50% by 1965 to 13,660 plans; by 1970 growth dropped sharply to 18% so that pension plans numbered 16,137 and then ceased entirely with plans dropping to 15,853 representing a decline of slightly under 2% in 1974. Over these same periods the growth rate of the plan membership had levelled off at around 20% although in real terms participation continued to rise sharply. Membership in occupational plans which reached a total of 1.8 million workers in 1960 increased to 2.3 million by 1965, 2.8 million by 1970 and to a record level of 3.4 million by 1974.

Notwithstanding the modest decline in plans, emerging trends for both plans and membership appeared to point to continued growth but at a much slower rate than in the past. The current reversal in plan growth was largely attributable to an administrative review of pension plan registrations by Income Tax officials. Limitations placed on "significant shareholder" plans (i.e., plans designed primarily for major shareholders and therefore generally limited to one or two persons) resulted in the termination of a number of small plans, which in many cases were converted into either deferred profit sharing or registered retirement savings plans. This review, which took place over a period stretching from the late 1960's to early 1970's resulted in a sharp decline of small plans with less than five members each. This is confirmed in Table C which shows a sharp decline between 1970 and 1974 in plans with less than five members; and indeed it was the

### NOMBRE DE RÉGIMES ET PARTICIPANTS

Le taux de croissance accéléré qui a caractérisé les régimes de pension professionnels au cours des années 1950 et au début des années 1960 a atteint son niveau le plus élevé vers 1965 puis il a commencé à se stabiliser au début des années 1970 et même à diminuer légèrement. Le ralentissement du taux de croissance, surtout au cours de la deuxième moitié de 1960 est attribuable, dans une certaine mesure du moins, à l'instauration du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (R.P.C./R.R.Q.). Étant donné que les régimes de pensions professionnels étaient déjà bien implantés au Canada en 1966, année de l'entrée en vigueur du R.P.C. et du R.R.Q., le nouveau régime universel a eu de profondes et très diverses répercussions sur les programmes existants. Certains régimes ont été carrément supprimés mais c'étaient des régimes relativement peu considérables accordant des prestations peu élevées, alors que dans d'autres cas certains participants ont annulé leur adhésion, retiré leurs cotisations déjà versées et ont décidé de se contenter exclusivement du R.P.C. ou du R.R.Q. pour leur retraite.

Ainsi, le nombre de régimes de pension est passé de 8,920 en 1960 à 13,660 en 1965, soit une augmentation de plus de 50%; en 1970, l'augmentation n'était plus que de 18% alors que le nombre de régimes s'établissait à 16,137; puis l'accroissement a stoppé complètement; il a même fait place à une diminution, et le nombre de régimes est tombé à 15,853, soit une diminution d'un peu moins de 2%. Au cours de ces mêmes périodes, le taux d'accroissement de la participation aux régimes s'est maintenu aux environs de 20% bien que le nombre réel de participants se soit accru plus considérablement. Le nombre de participants aux régimes professionnels, qui se chiffrait à 1.8 million en 1960, était passé à 2.3 millions en 1965, à 2.8 millions en 1970 et il atteignait le chiffre record de 3.4 millions en 1974.

Malgré la légère baisse du nombre de régimes, tout indique que le nombre de régimes comme le nombre de participants augmenteront encore dans l'avenir, mais à un rythme beaucoup plus lent que dans le passé. La réduction actuelle du nombre de régimes est attribuable en majeure partie à une révision administrative des inscriptions aux régimes de pension effectuée par les fonctionnaires du fisc. Les restrictions imposées aux régimes à l'intention des actionnaires importants (c'est-à-dire les régimes destinés surtout aux actionnaires principaux, donc en général restreints à une ou deux personnes) ont entraîné la disparition d'un certain nombre de petits régimes qui, dans de nombreux cas, ont été assimilés soit à un régime de participation aux bénéfices ou à un régime enregistré d'épargne-retraite. Cette révision qui s'est étalée sur la période allant de la fin des années 60 au début des années 1970 a donné lieu à une diminution considérable du nombre de petits régimes comptant moins de cinq

decline in this size group that accounted for the overall drop in plans.

participants chacun. Il suffit pour le constater de consulter le tableau C qui indique une diminution sensible du nombre de régimes comptant moins de cinq membres entre 1970 et 1974; c'est effectivement la diminution de ce genre de régimes qui explique la diminution globale.

TABLE C. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965, 1970 and 1974

TABLEAU C. Régimes de pensions et participants par tranche de taille de participants, 1960, 1965, 1970 et 1974

Membership size group Tranche de taille de participants	1960				1965			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. - Nomb.	%	No. - Nomb.	%	No. - Nomb.	%	No. - Nomb.	%
Less than 5 - Moins de 5 . . . . .	1	--	1	--	5,032	36.8	11,303	0.5
5 - 14 . . . . .	5,037	56.5	24,000	1.3	3,659	26.8	30,843	1.3
15 - 99 . . . . .	2,613	29.3	101,000	5.6	3,351	24.5	130,058	5.6
100 - 499 . . . . .	892	10.0	193,000	10.6	1,127	8.3	244,577	10.4
500-1,999 . . . . .	249	2.8	249,000	13.7	345	2.5	345,483	14.7
2,000 and over - et plus . . . . .	129	1.4	1,248,000	68.8	146	1.1	1,583,384	67.5
Total . . . . .	8,920	100.0	1,815,000	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0
1970								
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. - Nomb.	%	No. - Nomb.	%	No. - Nomb.	%	No. - Nomb.	%
Less than 5 - Moins de 5 . . . . .	6,604	40.9	14,429	0.5	5,127	32.3	11,208	0.3
5 - 14 . . . . .	4,008	24.7	33,739	1.1	4,232	26.6	36,210	1.0
15 - 99 . . . . .	3,674	22.8	142,892	5.1	4,322	27.3	163,813	4.8
100 - 499 . . . . .	1,266	7.8	273,521	9.7	1,504	9.5	329,326	9.6
500 - 1,999 . . . . .	406	2.5	404,638	14.3	451	2.8	444,543	13.0
2,000 and over - et plus . . . . .	179	1.1	1,953,117	69.2	217	1.4	2,439,145	71.2
Total . . . . .	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0
1974								

<sup>1</sup> Not available - This group included with 5 - 14 group. - Pas disponible - Ce groupe est inclus avec le groupe 5 - 14.

Notwithstanding this net decline in total, there were changes in the whole range of larger plans. The sharpest increase was recorded in plans with 2,000 or more members which rose 21% over the 1970 level. Since these plans had the greatest weight in terms of membership the loss of the smaller plans had virtually no impact on the total which recorded a continued upswing to reach the record level of 3.4 million persons by the beginning of 1974.

Malgré cette diminution nette du nombre total de régimes, des variations ont été observées dans l'ensemble des gros régimes. L'augmentation la plus marquée a été enregistrée parmi les régimes comptant 2,000 membres ou plus; elle a été de 21 % par rapport à 1970. Étant donné que ces régimes comptaient le plus grand nombre de participants, la perte des plus petits régimes n'a pratiquement pas eu d'effet sur le total qui a enregistré une progression constante pour atteindre le chiffre record de 3.4 millions de participants au début de 1974.

In terms of social and economic impact, one of the most significant factors is the extent of labour force participation in occupational pension plans. In this context, coverage was related exclusively to the paid workers in the labour force – those with an employer-employee relationship. Excluded were the unpaid family workers because pension contributions and benefits are wage-related, and the self-employed who by definition are not eligible for employer sponsored pension plans.

Based on these criteria the proportion of paid workers in pension plans increased gradually at each observation made over the past decade or so. In 1960 slightly more than 34% of the paid workers in Canada participated in occupational pension plans, in 1965 the proportion went up to 38%, by 1970 it was 39% and at the beginning of 1974 over 41% of the paid workers were covered. The gradual increase in the proportion of the labour force covered by pension plans over the past decade or so may be to some extent due to the growing maturity of the plans with increasing numbers of employees fulfilling eligibility conditions for participation. Somewhat different patterns emerge from an examination of the proportions of men and women in the labour force who participated in private pension plans. On this basis it was found that a much higher ratio of men than women were in plans. In 1974 the data showed that 47.5% of the male paid workers were in pension plans whereas only 31.5% of the female workers were covered.

Any evaluation of the full significance of private pension plans in the income replacement system for the elderly in Canada must inevitably focus on the 60% or so of the paid workers in the labour force who had no private pension plan coverage. The implications of such a high degree of non-coverage are so significant that a more detailed analysis of the characteristics of these workers is essential to an understanding of the role of the private pension plans in the system.

One of the factors often overlooked is the number of workers employed by organizations that provide a pension plan but who, for various reasons, do not yet participate. Unfortunately data on the total payroll of pension plan sponsors was not available in the current study. However, earlier surveys, conducted in 1960 and 1965, provided some basis for estimating the extent of coverage related to total payrolls. According to these surveys it was found that where pension plans were available about two thirds of the workers on payroll participated. Of the others, some were either temporarily excluded because they had not

L'un des plus influents facteurs, sur le plan social et économique, a été le degré de participation de la population active aux régimes de pensions professionnels. Sous ce rapport, le nombre de participants était limité exclusivement aux travailleurs rémunérés de la population active, c'est-à-dire ceux ayant des rapports employeur-employé. Les travailleurs familiaux non rémunérés n'étaient pas compris étant donné que les cotisations et les prestations dans le cadre des régimes de pensions sont fonction des salaires, de même que les travailleurs autonomes qui sont par définition non admissibles aux régimes de pensions offerts par les employeurs.

D'après ces critères, la proportion des travailleurs rémunérés ayant adhéré à des régimes de pensions avait augmenté progressivement lors de chacune des enquêtes qui ont été effectuées au cours de la dernière décennie. En 1960, un peu plus de 34 % des travailleurs rémunérés du Canada participaient à des régimes de pensions professionnels; en 1965 cette proportion était passée à 38 %, puis à 39 % en 1970 et au début de 1974 elle atteignait près de 41 %. L'augmentation progressive au cours de la dernière décennie, de la proportion de la population active couverte par les régimes de pension, peut s'expliquer dans une certaine mesure par l'amélioration des régimes, alors qu'un nombre croissant d'employés satisfont maintenant aux conditions d'admissibilité. Des conclusions un peu différentes se dégagent de l'examen des proportions d'hommes et de femmes membres de la population active qui ont participé à des régimes privés de pensions. En fonction de ce critère, le niveau de participation était beaucoup plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Les chiffres de 1974 révèlent que 47.5 % des travailleurs rémunérés masculins participaient à des régimes de pensions alors que le pourcentage pour les femmes n'était que de 31.5 %.

Une évaluation de la portée globale des régimes privés de pensions dans le programme de remplacement du revenu pour les personnes âgées du Canada doit inévitablement tenir compte des quelque 60 % de travailleurs rémunérés de la population active qui n'adhèrent à aucun régime privé de pensions. Les répercussions d'un si haut degré de non-participation sont si importantes qu'une analyse plus détaillée des caractéristiques de ces travailleurs s'impose si l'on veut comprendre le rôle des régimes privés de pensions dans le système.

Un des facteurs souvent négligés est le nombre de travailleurs qui sont au service d'organisations qui offrent des régimes de pensions, mais qui pour diverses raisons ne participent pas encore à ces régimes. Malheureusement, les données figurant sur la liste de paie des employeurs n'étaient pas disponibles au moment de notre étude. Toutefois, les enquêtes menées en 1960 et en 1965 ont permis de déterminer estimativement, à partir du nombre total d'employés, le nombre de participants aux régimes. Ces enquêtes ont révélé que lorsque des régimes de pensions étaient mis à la disposition des travailleurs, environ les deux tiers y participaient. Quant aux autres

yet fulfilled the eligibility requirement, others, as many as 10%, chose not to join the plans even though eligible, and still others were permanently excluded from the plans. Projecting these figures it may be assumed that the 3.4 million persons in pension plans at the beginning of 1974 represented at least two thirds of the payroll, so that the total employment in the organizations with pension plans in 1974 would be estimated at some 5,135,000 employees. On this basis it could be assumed that around 60% of the paid workers in the labour force were employed with organizations that had a pension plan.

Furthermore over half a million workers, some 5.6% of the labour force, were unemployed, and as long as they had no earnings they remained outside the scope of not only the occupational pension plans, but of the C/QPP as well, both of which are wage-related. In addition another 26% of the labour force were part-time workers who worked less than 35 hours a week, and since in most plans, part-time workers were ineligible to participate, this group also fell outside the scope of private pension plans. In aggregate therefore as much as 31% of the labour force were outside the scope of private plans, more because of their labour force status than because of the failure of the pension system. Thus, excluding the unemployed and part-time workers, it was estimated that of the paid workers who had a full-time attachment to the labour force at the beginning of 1974 about 58% were covered by private pension plans.

Complete data on the characteristics of the working population covered by pension plans were not available. However some analysis was possible from unpublished data obtainable from Revenue Canada, Taxation statistical records. These records were based on all pension plan contributors who filed tax returns and therefore the data excluded virtually all members of non-contributory plans.<sup>3</sup> In the 1973 taxation year 2,735,000 persons reported pension contributions in their tax returns; these contributors constituted nearly 80% of all pension plan members. Therefore since taxation information represented the vast majority of the covered population, these data provided some indication of additional characteristics of pension plan members.

<sup>3</sup> Also included were the participants in non-contributory plans who were permitted to make voluntary contributions to their employer's plan.

membres du personnel, certains en étaient exclus temporairement parce qu'ils ne satisfaisaient pas encore aux conditions d'admissibilité et d'autres, dans une proportion pouvant aller jusqu'à 10 %, préféraient ne pas adhérer au régime bien qu'y étant admissibles; d'autres enfin étaient exclus en permanence des régimes. En extrapolant ces chiffres, on peut présumer que les 3.4 millions de participants aux régimes de pensions dénombrés au début de 1974 représentaient au moins les deux tiers du personnel, ce qui signifie que l'ensemble du personnel des organisations dotées d'un régime de pensions en 1974 s'élèverait à quelque 5,135,000 employés. Selon ces données, on pourrait donc supposer qu'environ 60 % des travailleurs rémunérés de la population active étaient au service d'organisations qui offraient un régime de pensions.

En outre, plus d'un demi-million de travailleurs, soit environ 5.6 % de la population active, étaient en chômage, et aussi longtemps qu'ils n'avaient pas de revenu, ils étaient exclus non seulement des régimes de pension professionnels, mais encore du R.P.C. et du R.R.Q., qui sont tous deux des régimes établis en fonction du salaire. De plus, 26 % de la population active était constitué de travailleurs à temps partiel qui travaillaient moins de 35 heures par semaine, et étant donné que dans la plupart des régimes, les travailleurs à temps partiel ne sont pas admissibles, ils ont eux aussi été exclus des régimes privés de pension. Au total, donc 31 % de la population active a été exclu des régimes privés, plus en raison du statut d'activité qu'en raison d'une lacune du système de pensions. Par conséquent, une fois exclus les chômeurs et les travailleurs à temps partiel, on a évalué à environ 58 % la proportion des participants aux régimes privés de pension sur l'ensemble des travailleurs rémunérés qui travaillaient à plein temps au début de 1974.

Nous n'avons pu disposer de données complètes sur les caractéristiques des travailleurs participant à des régimes de pensions. Toutefois, il a été possible de procéder à une certaine forme d'analyse à partir de données non publiées provenant des dossiers statistiques de Revenu Canada (Impôts). Ces dossiers sont ceux de tous les cotisants aux régimes de pensions qui ont produit une déclaration d'impôt sur le revenu; les données excluent donc pratiquement tous les membres des régimes non contributifs<sup>3</sup>. Pour l'année d'imposition 1973, environ 2,735,000 personnes ont indiqué dans leur déclaration d'impôt sur le revenu avoir cotisé à un régime de pensions; ces cotisants ont constitué près de 80 % de l'ensemble des participants aux régimes de pension. Étant donné que les chiffres des déclarations d'impôt représentent la grande majorité des participants à des régimes, on peut donc se fonder sur eux pour se faire une idée des autres caractéristiques des membres des régimes de pensions.

<sup>3</sup> Ont également été compris les participants à des régimes non contributifs qui étaient autorisés à cotiser volontairement au régime de pensions de leur employeur.

TABLE D. Proportion of Tax Filers who Contributed to Pension Plans by Annual Earnings, 1973

TABLEAU D. Proportion de contribuables qui ont cotisé à un régime de pensions, selon le niveau des gains, 1973

Annual earnings Gains annuels	Contributors to pension plans Cotisations aux régimes de pensions	Proportion of tax filers who contributed Proportion de contribuables qui ont cotisé
Under \$2,000 – Moins de \$2,000 . . . . .	47,854	2.5
\$ 2,000 - \$ 2,999 . . . . .	48,851	8.3
3,000 - 3,999 . . . . .	71,362	11.6
4,000 - 4,999 . . . . .	127,601	18.4
5,000 - 5,999 . . . . .	200,253	28.1
6,000 - 6,999 . . . . .	237,940	35.6
7,000 - 7,999 . . . . .	257,639	42.2
8,000 - 8,999 . . . . .	293,098	49.2
9,000 - 9,999 . . . . .	281,759	51.8
10,000 - 14,999 . . . . .	812,661	53.2
15,000 - 19,999 . . . . .	227,030	56.9
20,000 - 24,999 . . . . .	70,108	60.0
25,000 and over – et plus . . . . .	58,939	52.1
<b>Total . . . . .</b>	<b>2,735,095</b>	<b>24.8</b>

Source: Special tabulations from Revenue Canada, Taxation. – Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada (Impôts).

The data shown in Table D were compiled from the Revenue Canada data file and refer to the 1973 taxation year which most closely approximated the reference period for this study. These data show that pension plan participants were largely confined to workers in the higher income groups. Pension plans covered barely half of the employees with annual incomes of \$8,000-\$9,000, while well over half of those with incomes over \$9,000 had coverage; and in the higher income levels, particularly at the \$20,000-\$24,999 bracket, as many as 60% were contributors to pension programmes. At the lower income levels however proportionately fewer employees participated in plans. Less than one third of those with annual incomes between \$3,000-\$6,000, were covered while less than 10% of the employees with incomes under \$3,000 had coverage.

It should be emphasized however that even these latter groups of low income workers were not totally bereft of income replacement on retirement. With benefits from the C/QPP together with Old Age Security (OAS), lower-paid workers at age 65, especially those with a spouse also entitled to OAS, could conceivably end up with a larger income on retirement than they had when they were working.

Les données présentées au tableau D ont été obtenues à partir des dossiers de Revenu Canada et correspondent à l'année d'imposition 1973, qui est la plus proche de la période de référence visée par notre étude. Ces données révèlent que les participants aux régimes de pensions ont été en majeure partie des travailleurs dont le revenu se situait dans les tranches supérieures. Les régimes de pensions englobaient à peine la moitié des salariés dont le revenu annuel se situait entre \$8,000 - \$9,000, alors que plus de la moitié des salariés touchant un revenu supérieur à \$9,000 étaient inscrits à un régime de pensions et, dans les catégories de revenu supérieures, en particulier entre \$20,000 - \$24,999, 60 % des salariés cotisaient à des régimes de pensions. Alors que chez les petits salariés, la proportion des travailleurs participant à un régime de pensions était nettement moins élevée. Moins du tiers des salariés dont le revenu annuel se situait entre \$3,000 - \$6,000 étaient inscrits à un régime de pensions et, dans le cas de ceux ayant un salaire inférieur à \$3,000, la proportion était inférieure à 10 %.

Il convient toutefois de souligner que même ces derniers groupes de travailleurs à faible rémunération n'étaient pas tout à fait dépourvus d'autres formes de revenu au moment de leur retraite. Grâce aux prestations du R.P.C. et du R.R.Q. et du Régime de sécurité de la vieillesse (S.V.), les travailleurs peu rémunérés ayant atteint l'âge de 65 ans, en particulier ceux dont le conjoint était aussi admissible au R.S.V., pouvaient théoriquement bénéficier d'un revenu plus élevé à leur retraite que pendant leur période d'activité.

## PUBLIC AND PRIVATE SECTORS

The pension "data bank" was designed to include all group occupational pension plans provided by employing organizations for their employees. By definition therefore private pension plans in Canada include not only all plans in the private sector of the economy but also plans designed for employees of all three levels of government – federal, provincial and municipal – boards, commissions, Crown corporations and legislative bodies, but specifically exclude the C/QPP.

For purposes of this report public sector pension plans were defined as those plans designed for employees of the three levels of government, Crown corporations, boards and commissions. Thus all governments and government agencies acting as employers fall within the scope of the definition including those agencies performing largely commercial functions such as the CBC, Air Canada, hydro commissions and municipally owned transportation companies. Also included were teachers, other than those employed by private elementary and secondary schools, and teaching and non-teaching staffs of most universities.

As a group, public sector plans not only include the largest plans in the country but also have different patterns of coverage, contributions and benefits from those prevailing in the private sector. Consequently any examination based on the total universe tends to present a somewhat distorted view because of the heavy weighting of public plans in terms of employees covered. Therefore for a clearer understanding of the prevailing patterns and trends, many tabulations in this report, particularly those for key characteristics, have been subdivided into the two sectors so that full evaluation and comparison between plans for employees in the public and private sectors can be made.

Widely divergent profiles of plans and members emerge from a comparison of pension programmes in public and private sectors. While only 751 plans, fewer than 5% of the 15,853 plans in Canada, were in the public sector, these plans covered 1,480,000 persons – nearly half of all participants in occupational schemes. This pattern is attributable to the fact that this sector includes some of the largest plans in the country such as the federal superannuation plan, the Armed Forces plan, as well as plans for employees of Crown corporations and provincial governments. The vast majority of plans – 15,100 out of the 15,853 – were

## SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

La "banque de données" sur les pensions a été conçue en vue de rassembler les renseignements sur tous les régimes de pensions organisés par les employeurs dans tous les groupes professionnels. Par définition, donc, les régimes de pensions privés n'incluent pas seulement tous les régimes du secteur privé de l'économie, mais comprennent aussi tous les régimes à l'intention des fonctionnaires des trois niveaux de gouvernement – fédéral, provincial et municipal et des employés des conseils, des commissions, des sociétés de la couronne ainsi que des membres des corps législatifs; mais en sont exclus de façon spécifique de la R.P.C. et le R.R.Q.

Dans le cadre du présent bulletin, on a défini les régimes de pensions du secteur public comme ceux réservés aux fonctionnaires des trois niveaux de gouvernement, et aux employés des sociétés de la couronne, des conseils et des commissions. Ainsi, tous les gouvernements et tous les organismes gouvernementaux remplissant les fonctions d'employeurs sont inclus dans la définition, y compris les organismes à caractère commercial comme Radio-Canada, Air-Canada, les commissions hydro-électriques et les compagnies de transport appartenant aux municipalités. Nous avons également inclus les enseignants, à l'exception de ceux employés dans des écoles élémentaires et secondaires privées, ainsi que le personnel enseignant et administratif de la plupart des universités.

En tant que groupe, non seulement les régimes du secteur public comprennent les plus importants régimes au pays, mais ils ont aussi un programme différent d'admission et de participation, de cotisations et de prestations, en comparaison avec le secteur privé. Par conséquent, toute étude fondée sur l'ensemble de l'univers a tendance à présenter une image légèrement déformée à cause de l'énorme pondération que représentent les régimes du secteur public étant donné le grand nombre d'employés couverts. C'est pourquoi, afin de mieux exposer l'orientation et les tendances actuelles, bon nombre des totalisations présentées ici, en particulier celles se rapportant aux caractéristiques de base, ont été divisées et réparties entre les deux secteurs, de sorte qu'une évaluation et une comparaison complète des régimes des employés du secteur public et du secteur privé puissent être effectuées.

Si l'on compare les régimes de pensions dans les secteurs publics et privés, on constate que les courbes correspondant au nombre de régimes et de participants sont très différentes. Bien que 751 régimes seulement, soit moins de 5% des 15,853 régimes existant au Canada, se trouvaient dans le secteur public, ils comptaient 1,480,000 participants, ce qui représente près de la moitié de la participation totale à l'ensemble des régimes professionnels. Cette proportion s'explique par le fait que ce secteur comprend certains des plus grands régimes du pays, tels le régime fédéral de pensions de retraite, le régime des militaires, ainsi que les régimes de tous les

in the private sector and covered 1,944,000 persons, 57% of all participants.

The two sectors had vastly different growth rates in the period between 1970 and 1974. Plans in the private sector dropped by nearly 3% during this period, accounting for the entire decline in plans from the 1970 level; but notwithstanding this reduction, membership increased by 25% from 1970. By contrast, in the public sector, plans rose marginally, with the introduction of 39 new plans, and total membership increased by 16%.

Also, there were wide differences in terms of plan size within the two sectors. It is interesting to note that in the public sector there were comparatively fewer pension plans with less than 15 members, than in the private sector. This was due, in part, to the fact that in some of the provinces the profusion of municipal plans was consolidated into one centrally administered plan to provide more equitable benefits throughout the province. A conspicuously larger number of plans in the private sector had less than five members. Two thirds of these plans, each with an average of four to five members, were in this size group, but they accounted for only 2% of total membership in the private sector. There were a number of medium sized plans in this sector with one quarter of the 1.9 million workers in plans having between 100 and 1,000 members, whereas only 3% of public employees were in plans of this size range. At the other end of the spectrum, only five plans in the private sector had 30,000 or more members each but their combined membership totalled 234,800 persons, accounting for 12% of the total in this sector. By contrast, two thirds of the workers in the public sector programmes, nearly 928,000 persons, were in 10 plans with 30,000 or more members each. A higher proportion of women were found in public sector plans than in the private sector. One in three members in the public sector plans were women whereas in the private sector the ratio was one in five. However on the examination, this difference becomes understandable, since large numbers of women are in the teaching profession and government service, both of which account for some of the largest plans in this sector.

Most of the non-contributory plans, where the employer bears the entire cost of benefits, were in the private sector. Nearly all public sector plans were contributory, with the employees sharing the costs of benefits.

employés des sociétés de la couronne et des fonctionnaires des gouvernements provinciaux. La grande majorité des régimes, 15,000 pour 15,853, appartenaient au secteur privé; ils englobaient 1,944,000 personnes, soit 57 % de tous les participants.

Au cours de la période allant de 1970 à 1974, les deux secteurs en question ont connu des taux de croissance fort différents. Le nombre de régimes du secteur privé a accusé une baisse de près de 3 % au cours de cette période, provoquant ainsi une baisse du nombre total de régimes comparativement au chiffre de 1970; mais en dépit de cette réduction, la participation a augmenté de 25 % par rapport à 1970. Par contre, dans le secteur public, le nombre de régimes a connu une hausse marginale avec l'introduction de 39 nouveaux régimes et la participation totale a augmenté de 16 %.

Il existe également entre les deux secteurs, de grandes différences en ce qui a trait à la taille moyenne du régime. Il est intéressant de noter que dans le secteur public, il y avait moins de régimes de pensions comptant moins de 15 participants que dans le secteur privé. Cela s'explique en partie par le fait que dans un certain nombre de provinces les multiples régimes municipaux qui existaient ont été fusionnés en régimes uniques avec une administration centrale, afin d'accorder des prestations plus équitables dans toute la province. Un nombre considérable de régimes du secteur privé comptaient moins de cinq participants. Deux tiers de ces régimes, chacun ayant en moyenne quatre à cinq participants, appartenaient à ce groupe; ces régimes toutefois ne représentaient que 2 % du nombre total des participants dans le secteur privé. De plus il y avait un certain nombre de régimes de taille moyenne dans ce secteur, représentant environ un quart des 1.9 million de travailleurs inscrits aux régimes ayant entre 100 et 1,000 participants, alors que seulement 3 % des fonctionnaires étaient inscrits à des régimes de cette taille. À l'autre extrémité de l'éventail, cinq régimes seulement du secteur privé comptaient chacun 30,000 participants ou plus mais le total combiné de leurs participants se chiffrait à 234,800 personnes, soit 12 % du total de ce secteur. Par contre, deux tiers des travailleurs inscrits aux régimes du secteur public, soit près de 928,000 personnes, se trouvaient groupés dans 10 régimes comptant chacun au moins 30,000 participants. Les femmes se trouvent en plus forte proportion dans les régimes du secteur public que dans ceux du secteur privé; la proportion des femmes dans les régimes du secteur public était de un sur trois participants tandis que dans le secteur privé le rapport était de un sur cinq. Si l'on examine la composition des régimes du secteur public, cette différence s'explique fort bien, puisqu'un grand nombre de femmes travaillent dans l'administration ou dans l'enseignement, deux domaines où l'on retrouve quelques-uns des plus grands régimes dans ce secteur.

La majorité des régimes non contributifs, c'est-à-dire où l'employeur assume le coût total des prestations, appartenaient au secteur privé. Presque tous les régimes du secteur public étaient à caractère contributif, c'est-à-dire que les employés partagent les coûts des prestations.

## PROVINCIAL DISTRIBUTION

With some of the largest plans in the country operating within its borders Ontario had 1,446,000 participants in 1974 – the largest membership of any province – representing over 42% of the total in Canada. Among the plans operating in Ontario was the federal superannuation plan, by far the largest in the country. Although federal employees were found in every province, over half were employed in Ontario. This plan together with pension plans for provincial employees, municipal employees, teachers, and those in some of the largest industrial enterprises in the country, combined to make Ontario the locale for the heaviest membership concentration. Quebec ranked second in terms of plan participation, and although well below its neighbouring province, the 939,300 participants made up well over one quarter of the national total. Between them, therefore, Quebec and Ontario accounted for nearly 70% of all plan members in 1974, virtually unchanged from the proportionate coverage in 1970.

British Columbia, with 322,580 members in 1974, ranked third and recorded the largest percentage increase, nearly 34% above the level reached in 1970. This sharp rise in membership was largely attributable to a large industry-wide multi-employer pension plan recently introduced in the forest products industry. Also up quite substantially was the membership in Alberta, from 178,219 in 1970 to 220,100 in the current period. A total of 128,600 workers in Manitoba were in pension plans, 95,200 in Saskatchewan, 109,100 in Nova Scotia and 77,350 in New Brunswick.

As may be seen in Chart 1, most of the pension plan members in Quebec and Ontario, nearly two thirds in each province, were in private sector plans, with only one third in the public sector. The pattern was reversed in the Maritimes, with the majority of members in public sector plans. This was most pronounced in Prince Edward Island where 77% of plan members, down from 80% in 1970, were in the public sector and 23% compared with 20% in 1970 were in the private sector. Newfoundland, New Brunswick and Nova Scotia each had two thirds of their covered workers in public sector plans, little changed from the ratios in 1970. In the prairie provinces, Manitoba and Alberta had slightly over half of the covered workers in public sector plans, whereas in Saskatchewan 60% were in this sector and 40% in the private sector. The ratios in British Columbia were reversed from those in 1970 when over half the covered workers were in the public sector. The new multi-employer plan introduced in the forestry industry covered a large segment of the British Columbia wood workers so that in 1974 over 56% of

## RÉPARTITION PROVINCIALE

En 1974, l'Ontario comptait 1,446,000 participants à des régimes de pensions, administrés à l'intérieur même de ses frontières, qui sont parmi les plus importants du pays. Ceci constitue la participation la plus élevée en nombre parmi toutes les provinces, soit 42 % du total au Canada. Parmi les régimes existant en Ontario, citons le régime fédéral de pension de retraite de loin le plus important du pays. Bien que les employés fédéraux se trouvent répartis dans toutes les provinces, plus de la moitié travaillent en Ontario. Ce régime, plus les régimes de pensions des employés provinciaux et municipaux et des enseignants, plus les régimes de quelques-unes des plus grandes entreprises industrielles du pays, font que l'Ontario est la province où se trouve le plus grand nombre de participants. Le Québec vient au deuxième rang du point de vue de la participation à un régime, et, bien qu'il se situe loin derrière sa voisine, ses 939,300 participants représentaient plus du quart du total national. Par conséquent, en 1974, le Québec et l'Ontario comptaient à eux deux près de 70 % de la totalité des participants à des régimes. Ce pourcentage est pratiquement inchangé par rapport à 1970.

En 1974, la Colombie-Britannique, avec 322,580 membres, se plaçait en troisième position et présentait le plus fort taux d'augmentation, soit près de 34 % par rapport à son niveau de 1970. Cette nette augmentation de la participation est en grande partie attribuable au nouveau régime de pensions universel instauré dans l'industrie des produits forestiers. En Alberta le nombre de participants a également augmenté considérablement passant de 178,219 en 1970 à 220,100 pour la période considérée. Au Manitoba, le nombre total de travailleurs couverts par des régimes de pensions était de 128,600, il était de 95,200 en Saskatchewan, de 109,100 en Nouvelle-Écosse et de 77,350 au Nouveau-Brunswick.

Comme on peut le constater au graphique 1, la majorité des participants aux régimes de pensions, au Québec et en Ontario, soit près des deux tiers dans chaque province, appartiennent au secteur privé et on en compte seulement un tiers dans les régimes du secteur public. Dans les Maritimes, par contre, on observe l'inverse; c'est-à-dire que la majorité des membres étaient couverts par des régimes du secteur public. Cette tendance était encore plus accentuée dans l'Île-du-Prince-Édouard, où 77 % des membres couverts, comparativement toutefois à 80 % en 1970, appartenaient au secteur public et 23 %, comparativement à 20 % en 1970 appartenaient au secteur privé. À Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, les deux tiers des travailleurs participaient à des régimes du secteur public, pratiquement dans les mêmes proportions qu'en 1970. Dans les provinces des Prairies, au Manitoba et en Alberta un peu plus de la moitié des travailleurs couverts appartenaient à des régimes du secteur public, tandis qu'en Saskatchewan, 60 % appartenaient à ce secteur et 40 % au secteur privé. En Colombie-Britannique, les rapports étaient à l'inverse de

the workers in the province who participated in a pension plan were in the private sector of the economy compared with 48% in 1970.

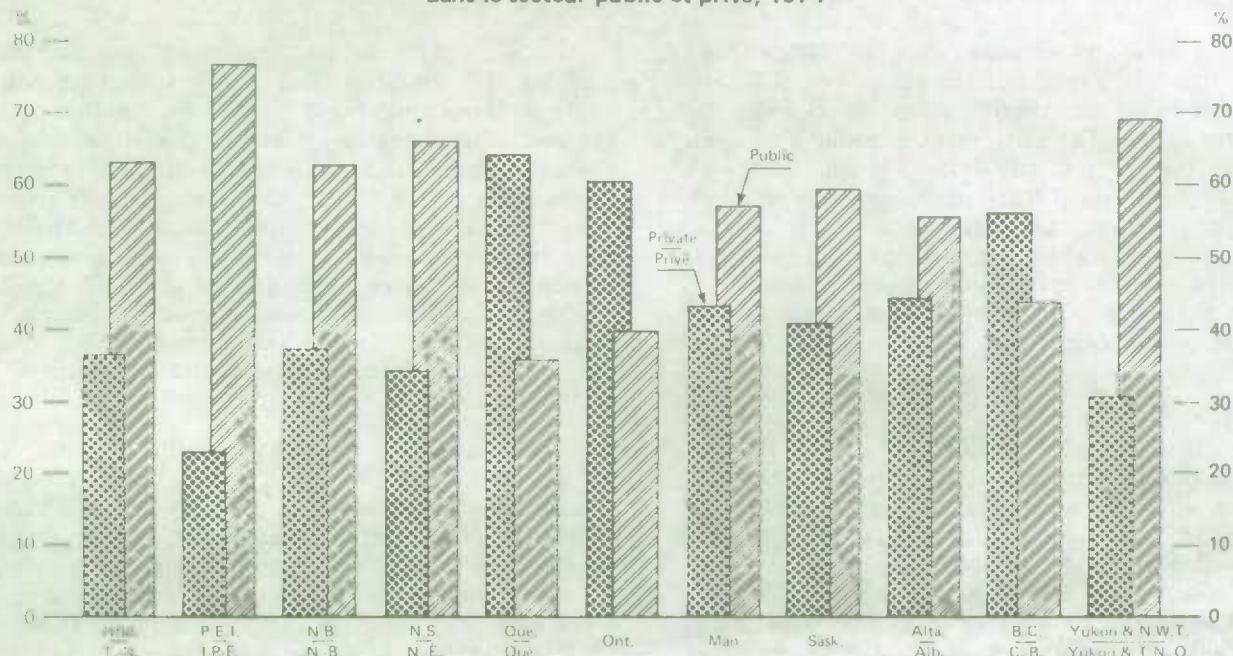
ceux de 1970, époque où plus de la moitié des travailleurs couverts appartenaient au secteur public. Le nouveau régime multipartite instauré dans l'industrie forestière a regroupé une grande partie des travailleurs du bois de sorte qu'en 1974 plus de 56 % des travailleurs de la province qui participaient à un régime de pensions appartenaient au secteur privé de l'économie comparativement à 48 % en 1970.

Chart — 1

**Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans  
in the Public and Private Sectors, 1974**

Graphique — 1

**Proportion de participants dans les provinces couvertes par des régimes  
dans le secteur public et privé, 1974**



### INDUSTRIAL DISTRIBUTION

Classification of pension plans by their industrial affiliation presented a number of technical difficulties, particularly in the allocation of multi-industry plans. In theory an industry is a grouping of establishments each of which produces a single identical product. At best this type of classification is a complex process because in many cases the range of products associated with a particular establishment is quite diverse. But this complexity is magnified when dealing with companies whose activities cut across a number of industrial sectors or for a family of companies in widely different industries. An example is the Canadian Pacific group of companies which includes railroads, steamship lines, an air line, hotels and an investment company. Units of this magnitude can only be classified on the basis of the principal activity with the total output and all

### RÉPARTITION PAR ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

La classification des régimes de pensions selon leur appartenance à un secteur économique présentait un certain nombre de difficultés d'ordre technique, en particulier dans le cas des régimes englobant plusieurs secteurs. En théorie, un secteur d'activité économique est un groupe d'entreprises dont chacune fabrique un seul et même produit. Même dans les meilleurs cas, ce genre de classement s'avère fort complexe car, bien souvent, la variété des produits associés à une entreprise particulière est très grande. Mais cette complexité est encore bien plus considérable lorsqu'on a affaire à des sociétés dont la sphère d'activités touche à un grand nombre de secteurs économiques ou à une famille de sociétés réparties dans des secteurs d'activités économiques complètement différents. Par exemple, le groupe de sociétés du Canadien Pacifique comprend des chemins de fer, des compagnies

other economic measurements aggregated into a single industry.

Most pension plans are in single industry units and present no classification problem. Difficulties arise with the large integrated companies whose operations cut across a number of industrial sectors. Since these large organizations have a very heavy weighting, particularly in terms of members covered, the classification of these units severely limits the validity of the industrial distribution presented in this report.

A number of anomalies were found. One or two 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 a few large, integrated firms whose operations cut across a number of industries such as manufacturing, wholesale and retail trade. Since the principal activity was manufacturing, the plan was assigned to this industry, thus overstating manufacturing at the expense of retail and wholesale trade.

Another area where sharp differences appeared was in public administration and defence. The classification principles normally applied in this area by the Standard Industrial Classification (S.I.C.) system is somewhat different from the other industrial sectors and as such corresponds more closely to the techniques used for pension classification. For government entities the unit of measurement is the number employed rather than the "census value added". Nevertheless even here, where classification principles are common, there are wide deviations due to the structure of the pension system based on large integrated units where detailed data are difficult if not impossible to get. An excellent example is the Ontario Municipal Employees' Retirement System (OMERS) which brought into a single co-ordinated plan the pension arrangements of some 850 municipalities, boards and commissions. The S.I.C. system assigns many of the boards and commissions to the appropriate industry according to their activity. For example, activities such as transport, water and power commissions, etc., are classified accordingly. The OMERS plan and others like it cannot be reduced into their component parts and therefore they are assigned to public administration, inflating the data for this industry.

de paquebots, une compagnie aérienne, des hôtels et une société de placements. Des compagnies de cette taille ne peuvent se classer qu'en fonction de leur activité principale, leur production totale et toutes les autres données économiques étant regroupées en regard d'une activité économique unique.

La plupart des régimes de pensions ne s'étendent qu'à une seule activité économique et ne présentent aucun problème de classement. Cependant des difficultés surgissent lorsqu'il s'agit de grandes sociétés intégrées dont la sphère d'activités touche à un grand nombre de secteurs économiques. Étant donné que ces grands organismes ont une très forte influence, particulièrement en termes de participants, leur classement limite considérablement la validité de la répartition par activité économique présentée ici.

On a détecté un certain nombre d'anomalies. Dans une ou deux industries du groupe manufacturier, on a noté un nombre plus grand de personnes couvertes par les régimes de pensions que le chiffre annuel estimatif de l'emploi. Après examen, on a découvert que le secteur économique en cause était dominé par quelques grandes sociétés dont la sphère d'activités touche un grand nombre d'activités économiques, notamment l'industrie manufacturière et le commerce de gros et de détail. Comme l'activité principale était l'industrie manufacturière, le régime a été classé dans ce groupe, surestimant ainsi les chiffres dans l'industrie manufacturière au détriment du commerce de gros et de détail.

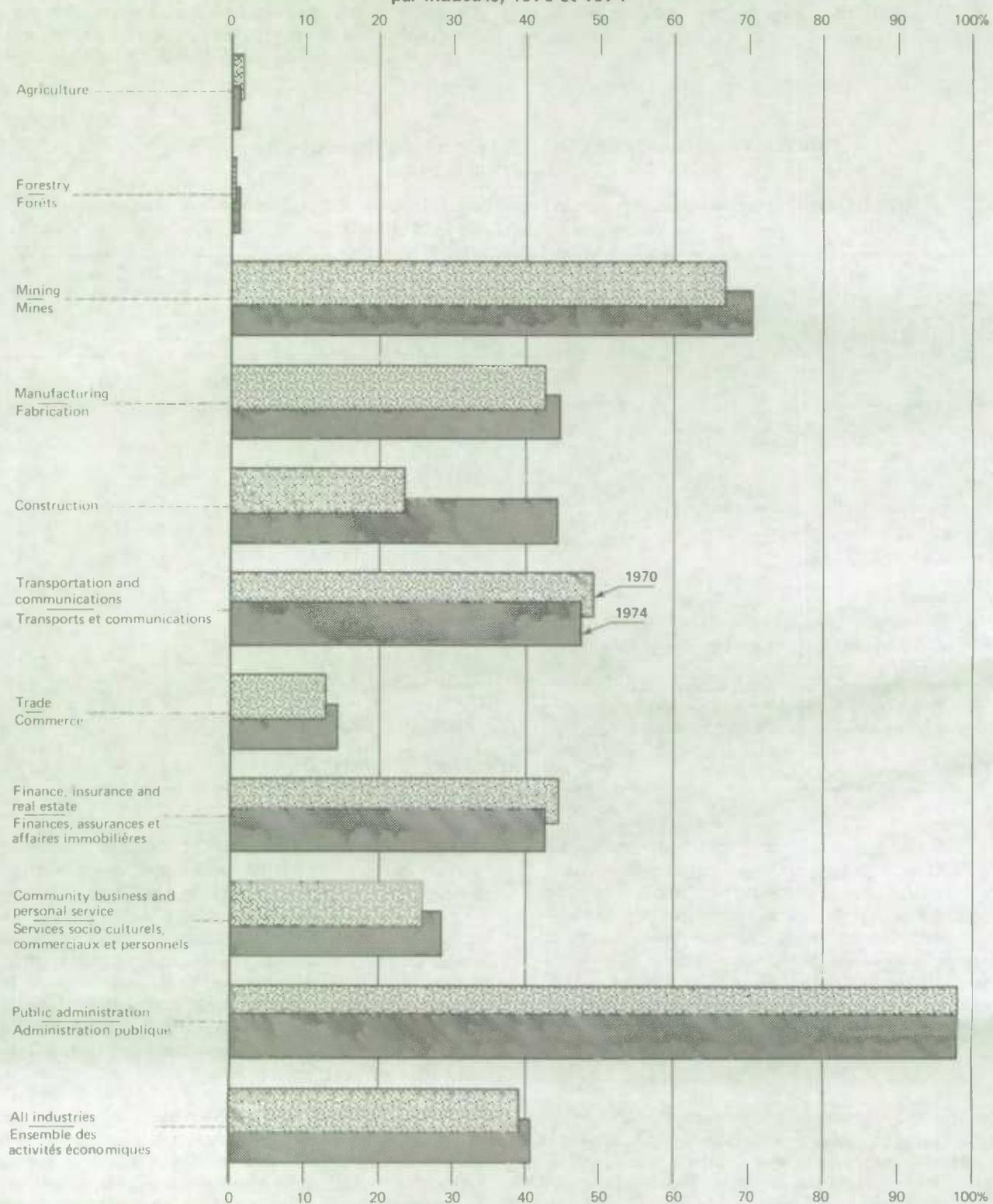
Dans un autre domaine également des différences énormes sont apparues; il s'agit de l'administration publique et de la défense. Les principes de classification normalement appliqués dans ce secteur, dans le cadre du système de classification des activités économiques (C.A.É.) sont un peu différents de ceux des autres secteurs économiques et, en l'occurrence, correspondent mieux aux techniques utilisées pour la classification des régimes de pensions. Pour les organismes des administrations publiques, par ex., l'unité de mesure est le nombre de personnes employées plutôt que "la valeur ajoutée recensée". Cependant, même dans ce cas, c'est-à-dire lorsque les principes de classification sont communs, il y a d'importantes divergences, qui proviennent de la structure du système de pensions basé sur de grosses unités intégrées et où il est difficile, sinon impossible, d'obtenir des données détaillées. Un excellent exemple en est donné par le système de pensions de retraite des employés municipaux de l'Ontario (O.M.E.R.S.) qui regroupe en un seul régime coordonné les régimes de pensions de quelque 850 municipalités, conseils et commissions. La C.A.É. classe de nombreux conseils et commissions dans le secteur économique approprié, selon le domaine d'activité. Par exemple, des activités comme le transport, les régies hydro-électriques, les compagnies des eaux, etc., sont classées en conséquence. Le régime O.M.E.R.S., et les autres du même genre, ne peuvent être réduits à leurs composantes et, de ce fait, on les classe dans l'Administration publique, ce qui gonfle les données de ce secteur d'activité économique.

Chart - 2

**Percentage of Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans,  
by Industry, 1970 and 1974**

Graphique - 2

**Proportion de travailleurs rémunérés de la main-d'oeuvre qui participent aux régimes de pensions,  
par industrie, 1970 et 1974**



These anomalies emphasize the limitations of the industry data presented in this report. At best these data provide a general indication of the industrial distribution of pension plans rather than an absolute measurement. Therefore industrial information contained in this report should be used with some caution and due consideration given to the limitations of the classification system.

Ces anomalies servent d'exemples pour illustrer les limitations des données par activité économique présentées dans cette étude. Au mieux, ces données fournissent une indication générale de la répartition par activité économique des régimes de pensions, plutôt qu'une mesure absolue. Par conséquent, les renseignements relatifs aux activités économiques contenus dans la présente étude devraient être utilisés avec prudence et les limites du système de classement ne devraient pas être négligées.

**TABLE E. Proportion of Paid Workers in Labour Force Covered by Pension Plans,  
by Industry, 1970 and 1974**

**TABLEAU E. Proportion des salariés dans la population active couverts par des régimes de pensions,  
par secteur économique, 1970 et 1974**

Industry Secteur économique	Members in pension plans		Percentage of paid workers in pension plans	
	Participants aux régimes de pensions		Pourcentage du salariés dans les régimes de pensions	
	1970	1974	1970	1974
Agriculture . . . . .	1,388	1,017	1.3	1.0
Forestry – Forêts . . . . .	416	873	0.5	1.1
Mines, quarries, oil wells – Mines, carrières, puits d'huile . . . . .	80,211	90,525	66.8	70.5
Manufacturing – Fabrication . . . . .	796,421	908,367	42.7	44.6
Construction . . . . .	107,414	234,982	23.5	44.3
Transportation and communication – Transports et communications . . . . .	337,809	363,928	49.2	47.5
Trade – Commerce . . . . .	142,504	196,277	12.9	14.4
Finance, insurance and real estate – Finances, assurances et immeuble . . . . .	149,906	171,619	44.7	42.8
Community, business and personal service – Services sociaux, commerciaux et personnels . . . . .	445,158	625,905	25.9	28.7
Public administration – Administration publique . . . . .	761,109	830,752	98.0	98.0
<b>Total . . . . .</b>	<b>2,822,336</b>	<b>3,424,245</b>	<b>39.2</b>	<b>40.7</b>

Pension plans were in operation in virtually all industrial sectors but the degree of coverage varied widely from industry to industry. Chart 2 shows the proportion of paid workers in each industry covered by a pension plan in 1974. The most comprehensive coverage was in public administration and defence where virtually all employees were covered. This classification includes employees of all three levels of government, the Armed Forces and the RCMP.

Extensive coverage was also recorded in mining where over 70.5% of the workers in the industry were in a pension plan, up slightly from the 67% coverage in 1970. Transportation and communications, with some of the oldest and largest plans in the country, such as

Il existe des régimes de pensions dans pratiquement tous les secteurs de l'activité économique mais le degré de participation varie considérablement d'une activité économique à l'autre. Le tableau indique la proportion de salariés, dans chaque activité économique, couverts par un régime de pensions en 1974. C'est dans l'administration publique et dans le domaine de la défense que la participation était la plus complète, pratiquement tous les salariés étaient couverts. Cette catégorie comprend les employés des trois paliers gouvernementaux, les membres des Forces armées et de la G.R.C.

On a également enregistré un très grand nombre de participants dans l'industrie minière, où plus de 70.5 % des travailleurs de ce secteur bénéficiaient d'un régime de pensions. Ce pourcentage représente une légère hausse par rapport à 1970, où il était de 67 %. Dans les domaines des

those of the railways, telephone companies, airlines and multi-employer plans in trucking, provided coverage for nearly half of the workers but the participation rate of 47% represents a slight drop from 49% in 1970. By contrast the manufacturing industries increased their overall participation slightly from 43% in 1970 to nearly 45% in 1974. Comparable coverage appears in finance, insurance and real estate, where nearly 43% of the paid workers were covered, down slightly from 45% in 1970. Over the period between 1970 and 1974 the number of persons in community, business and personal service covered by pension plans rose sharply from 445,000 to 625,900, well over half of whom were women; but this increase was reflected in only a slight rise from 26% to 29% in the participation rate because of the rapid growth of employment in this industrial sector which includes hospitals, religious and welfare organizations, professional agencies, etc. Perhaps the largest growth in coverage was in construction which increased from 23.5% of the paid workers in the industry to 44.3%. This dramatic increase was largely attributable to the extension of the multi-employer plans in Quebec which by decree covered broad geographic areas. These industry-wide plans were put under closer supervision by central provincial agencies and their coverage was extended to include workers in a wide range of construction trades.

Relatively minor changes were recorded in the general industrial distribution pattern of pension plan membership between the survey years. As in the previous observation taken in 1970 the heaviest concentration was in manufacturing and public administration and defence each accounting for around one quarter of the total. The 4,632 plans operating in manufacturing industries accounted for 28% of the plans and covered some 908,000 workers. Some of the largest plans in the country were among those classified under public administration and defence so that although only 3% of the plans were in this category they had 831,000 members. Conversely, the 4,262 plans in trade, almost equal in number to manufacturing, were relatively small and covered only 196,000 workers, less than 6% of the total engaged in trade. Community, business and personal service with 2,902 plans was the third largest industrial sector with 626,000 members, an increase of nearly 181,000 over the number covered in 1970. Over 5% of the total plans in Canada (827 plans) were in transportation and

transports and des communications, qui comportent des régimes qui sont parmi les plus anciens et les plus vastes du pays tels ceux des chemins de fer, des compagnies de téléphone et des lignes aériennes, ainsi que des régimes multipartites dans le secteur du camionnage, près de la moitié des travailleurs étaient couverts mais le taux de participation de 47 % représente une légère baisse comparativement à 49 % en 1970. Par contre les industries manufacturières ont vu leur taux de participation général augmenter légèrement et passer de 43 % en 1970 à presque 45 % en 1974. On observe des taux de participation analogues dans les domaines des finances, des assurances et des affaires immobilières, où près de 43 % des travailleurs rémunérés étaient couverts, soit un peu moins qu'en 1970 (45 %). Au cours de la période allant de 1970 à 1974, le nombre de personnes travaillant dans des services communautaires, commerciaux et personnels et qui étaient couvertes par des régimes de pensions est monté en flèche; il est passé de 445,000 à 625,900 personnes, dont plus de la moitié étaient des femmes; mais cette augmentation ne s'est traduite que par une légère augmentation du taux de participation (de 26 % à 29 %) à cause de la croissance rapide de l'emploi dans ce secteur de l'activité économique qui comprend les hôpitaux, les organismes religieux et sociaux, les agences professionnelles, etc. C'est peut-être que la croissance la plus importante du taux de participation a été enregistrée dans le domaine de la construction; le nombre de participants y est passé de 23.5 % des travailleurs rémunérés de cette industrie à 44.3 %. Cette augmentation considérable est en grande partie attribuable à l'extension, au Québec, des régimes multipartites qui, par décret, ont été étendus à de vastes régions géographiques. Les organismes provinciaux centraux ont exercé une surveillance plus étroite sur ces régimes s'appliquant à tout un secteur de l'activité économique, et dont le champ d'application a été élargi pour comprendre les travailleurs d'une vaste gamme des métiers de la construction.

On a enregistré des changements relativement minimes, entre les années d'enquête, dans la tendance générale de la répartition par activité économique des participants à des régimes de pensions. Comme lors de la dernière enquête, effectuée en 1970, la plus forte concentration se trouvait dans l'industrie manufacturière et dans l'administration publique et la défense, chacun de ces secteurs comptant environ un quart du total. Les 4,632 régimes existants dans les industries manufacturières représentaient 28 % de l'ensemble des régimes et englobaient quelque 908,000 travailleurs. Un certain nombre des régimes les plus considérables du pays se trouvaient dans la catégorie administration publique et défense, de sorte que bien que seulement 3 % des régimes se classent dans cette catégorie, ils comptaient 831,000 membres. Par contre, les 4,262 régimes de la catégorie du commerce, presque égaux en nombre à ceux de l'industrie manufacturière, ne couvraient que 196,000 travailleurs, soit moins de 6 % du total des salariés du secteur commercial. En troisième position venait le secteur des services communautaires, commerciaux et personnels, qui comptait 2,902

communication which included some of the largest plans in the country and provided coverage for nearly 364,000 employees in the industry.

A total of 770,000 men, representing nearly 30% of all male plan members were engaged in the manufacturing industries while only 14% of the women were in this industrial group. The largest number of women members were concentrated in the community, business and personal service industry and accounted for nearly 38% of all women in pension plans. Indeed, of the 626,000 covered workers in this sector, well over half were women. With the single exception of the clothing industry where 70% of the 33,000 covered were women, community business and personal service had the largest proportion of women members, nearly 56% of all plan participants in this industrial group.

## FUNDING AGENCY

A key decision in formulating the funding policy of a pension plan is the choice of funding agency. This choice determines the organization or group of individuals who will provide facilities for the accumulation of assets for the ultimate payment of benefits under a pension plan. Funding agencies include insurance companies, Canadian Government annuities,<sup>4</sup> trust companies, and individuals acting as trustees. In this study, pension plans using the facilities of insurance companies or government annuities were called "insured plans"; where the funding agency was a trust company or individuals acting as trustees the plan was classified as a "trusted plan"; and if both agencies were used the plan was classified as a "combination". Finally the category identified as the "government consolidated revenue funds" consisted of plans for public service employees wherein all contributions were paid into the federal or provincial consolidated revenue funds, and used for general government purposes.

The general pattern of funding arrangements showed relatively little overall change since 1970. As in

<sup>4</sup> Although a widely used funding agency in the 1940's and 1950's, over the past two decades very few plans used this facility because of its limitations so that it currently plays a very insignificant role as a funding agency for pensions plans.

régimes et 626,000 membres, ce qui représente une augmentation de près de 181,000 travailleurs par rapport à 1970. Plus de 5 % de la totalité des régimes du Canada (827 régimes) étaient dans le secteur des Transports et des communications qui comporte quelques uns des régimes les plus importants du pays, lesquels englobent presque 364,000 salariés de cette activité économique.

Au total 770,000 hommes, représentant presque 30 % de l'ensemble des membres masculins des régimes, travaillaient dans les industries manufacturières alors que seulement 14 % des femmes faisaient partie de ce groupe d'activité. La majorité des membres féminins se trouvaient dans le secteur des Services communautaires, commerciaux et personnels, qui regroupait presque 38 % de toutes les femmes participant à des régimes de pensions. En effet, sur les 626,000 travailleurs couverts dans ce secteur, bien plus de la moitié étaient des femmes. À l'exception de l'industrie du vêtement, où 70 % des 33,000 participants étaient des femmes, les services communautaires, commerciaux et personnels comptaient la plus grande proportion de membres féminins, soit 56 % de tous les participants à un régime dans ce groupe d'activité économique.

## GESTIONNAIRE DE CAISSE DE RETRAITE

Le choix du gestionnaire de la caisse de retraite constitue l'élément de base dans l'élaboration du programme de financement d'un régime de pension. Ce choix caractérise et identifie l'organisation ou le groupe de personnes qui seront chargés de recueillir et de gérer les sommes nécessaires pour assurer le financement des prestations prévues dans le cadre d'un régime de pension. Sont considérés comme gestionnaires de caisse de retraite, les compagnies d'assurance, les rentes sur l'État (Canada)<sup>4</sup>, les sociétés de fiducie et les particuliers faisant fonction de fiduciaires. Dans la présente étude, les régimes de pension qui ont recours aux services des compagnies d'assurance ou des rentes sur l'État sont désignés par le terme "régimes garantis"; lorsque le gestionnaire de caisse de retraite est une société de fiducie ou des personnes jouant le rôle de gestionnaire le régime porte le nom de "régime en fiducie"; et si l'on a eu recours à ces deux genres d'organisation, il s'agit alors de "régimes combinés". Enfin, le groupe assimilé au "fonds du revenu consolidé du gouvernement" comprend les régimes à l'intention des fonctionnaires, régimes en vertu desquels toutes les cotisations sont versées dans le fonds du revenu consolidé fédéral ou provincial et servent aux fins de l'administration publique en général.

En général, le mode de capitalisation a relativement peu varié depuis 1970. Comme cela a toujours été, les

<sup>4</sup> Bien qu'il ait largement servi comme agent de capitalisation au cours des années 1940 et 1950, très peu de régimes ont eu recours à ce fonds au cours des deux dernières décennies à cause de ses restrictions; son rôle est donc très négligeable en tant que gestionnaire de caisse de retraite pour les régimes de pension.

the past, insurance companies were the most widely used media for funding in terms of plans, but plans using this funding agency tended to be the smaller ones, so that the number of persons covered was comparatively small. Of the 15,850 plans in operation at the beginning of 1974, a total of 11,242 plans were funded with insurance companies but these covered only 13.5% of the members – 462,000 out of a total of 3.4 million members. One third of these plans had less than five members each and another third had 5 - 14 members. The largest plan that used an insurance company as funding agency had fewer than 12,000 members.

Insurance companies provided a choice of funding arrangements consisting of individual, group, deposit administration and segregated fund contracts as well as combinations of these. The most widely used arrangement was the group contract. Of the 11,242 plans using an insurance company as funding agency, 6,948 were group contracts and had a membership of 171,600. There was a sharp cutback in the use of individual contracts which dropped from 2,300 plans with 10,260 members in 1970 down to 1,756 plans covering 6,500 members in 1974.

Contrasting with this decline, was the growth in deposit administration and segregated funds as funding

compagnies d'assurance ont constitué les sources les plus courantes de financement des régimes mais les régimes qui y avaient recours étaient en général les régimes comptant le moins de membres, de sorte que le nombre de personnes concernées était en fait relativement peu élevé. Sur les 15,850 régimes en vigueur au début de 1974, un total de 11,242 régimes étaient financés par des compagnies d'assurance mais ils ne représentaient que 15 % des participants, soit 462,000 participants sur un total de 3.4 millions. Le tiers de ces régimes comptait moins de cinq participants chacun et un second tiers comptait de 5 - 14 participants. Le régime le plus important de tous ceux dont le financement était assuré par une compagnie d'assurance comptait moins de 12,000 participants.

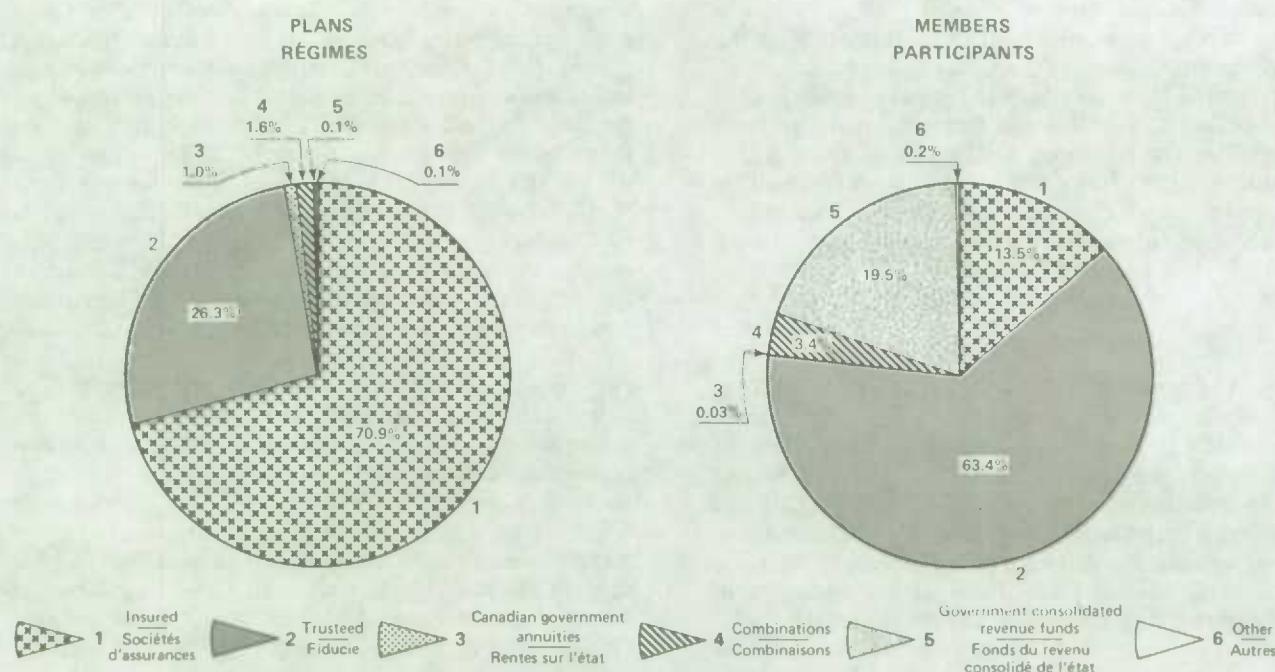
Les compagnies d'assurance offraient une grande variété de modes de capitalisation, notamment des contrats individuels, des contrats collectifs, des contrats de gestion des dépôts et des contrats de gestion distincte de caisse ainsi que des combinaisons de ces divers modes. Le contrat collectif est le mode qui a été le plus couramment utilisé. Sur les 11,242 régimes financés par des compagnies d'assurance, 6,948 régimes avaient des contrats collectifs, et ils comptaient 171,600 participants. Le nombre de régimes offrant des contrats individuels a diminué nettement, tombant de 2,300 (10,269 participants) en 1970 à 1,756 (6,500 participants) en 1974.

Par contre, le nombre de contrats de gestion des dépôts et de gestion distincte de caisse s'est accru. Les

Chart - 3

**Plans and Members by Funding Agency, 1974**  
**Régimes et participants selon le mode de placement, 1974**

Graphique - 3



arrangements. Deposit administration contracts increased by 48% from 635 in 1970 to 932 plans in 1974, with a corresponding increase in membership from 87,000 to 115,592, a rise of nearly 33%. The initial modest growth in segregated fund arrangements that occurred over the first few years after they were introduced in 1961, started to accelerate in the late 1960's and by the early 1970's the trend was sharply upward. This growth pattern reflected an increasing interest in this type of funding arrangement by pension managers with a number moving from other funding agencies to segregated funds of insurance companies. In addition, a significant number of larger pension plans split their funds, directing part of their holdings together with a continuing fixed proportion of current cash flows into segregated funds. The net result has been an increase of more than threefold in the number of plans using this type of arrangement, from some 281 plans with 42,000 members in 1970 to 993 plans with 97,000 members in 1974.

Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, most large plans used trust arrangements. The 4,167 plans that were trustee in 1974 accounted for only about one quarter of all occupational plans, little changed from the ratio in 1970, but these relatively few plans covered nearly two thirds of all participants, 2.17 million out of a total of 3.42 million persons who participated in pension plans in 1974.

Three out of four of these plans used a trust company as the funding agency while most of the balance were managed by individual trustees. With this concentration of coverage, trustee pension funds represented the most significant group of funds both in terms of annual cash flow and accumulated assets. These assets have been growing at the rate of 13% per year and in 1973 reached a record level of over \$16 billion at book value with annual contributions of \$1.6 billion, nearly 60% of the total contributions paid into all pension plans operating in 1974.

The smallest category in terms of plans – only 21 in all – was the group classified as government consolidated revenue funds which included some of the largest plans in the country, such as the federal superannuation plan, the Armed Forces, the RCMP and provincial superannuation plans of the provinces. Together they accounted for 666,000 participants some 19% of all members in Canada at the beginning of 1974, down somewhat from 22% of the total in 1970. As the name implies all contributions were paid into

contrats de gestion des dépôts ont augmenté de 48 %, leur nombre passant de 635 en 1970 à 932 en 1974; et il y a eu accroissement correspondant du nombre de participants qui est passé de 87,000 à 115,592, soit près de 33 % de plus. La progression relativement modeste enregistrée par le nombre des contrats de gestion distincte de caisse au cours des premières années qui ont suivi leur entrée en vigueur en 1961, a commencé à s'accentuer vers la fin des années 1960, et au début des années 1970 leur nombre montait en flèche. Cette progression s'explique par l'intérêt croissant manifesté par les gestionnaires de pensions pour ce mode de capitalisation au point que certains, abandonnant d'autres modes de capitalisation, ont adopté les contrats de gestion distincte de caisse des compagnies d'assurance. En outre, un nombre considérable de régimes importants de pensions ont partagé leur caisse, en plaçant une partie de leur avoir ainsi que la partie fixe des bénéfices disponibles courants dans des caisses distinctes. Le nombre de régimes utilisant ce genre de contrat a alors plus que triplé, passant de 281 régimes (42,000 participants) en 1970 à 993 (97,000 participants) en 1974.

La plupart des régimes comptant peu de participants avaient tendance à se financer auprès des compagnies d'assurance, alors que les régimes comptant beaucoup de participants retenaient les services des sociétés de fiducie. Les 4,167 régimes qui, en 1974, étaient financés par des sociétés de fiducie ne constituaient que le quart de l'ensemble des régimes professionnels en vigueur, soit pratiquement le même rapport qu'en 1970, mais ces régimes relativement peu nombreux englobaient près des deux tiers de tous les participants, soit 2.17 millions sur les 3.42 millions participants aux régimes de pension en 1974.

Trois de ces régimes sur quatre avaient retenu les services d'une société de fiducie alors que les autres étaient administrés pour la plupart par des fiduciaires individuels. La majeure partie des participants étant assimilés à ce groupe, les caisses de pension en fiducie ont constitué la principale source de financement tant du point de vue des sommes en circulation dans l'année que des avoirs accumulés. Ces avoirs se sont accrûs au rythme de 13 % par an, et ont atteint en 1973 le chiffre record de plus de \$16 milliards, selon la valeur comptable; le montant annuel des cotisations a atteint 1.6 milliard, ce qui représente près de 60 % du total des cotisations versées dans les régimes de pension en vigueur en 1974.

Le groupe comptant le moins de régimes, soit 21 en tout, était celui du fonds du revenu consolidé du gouvernement auquel étaient rattachés les régimes les plus importants du pays, par exemple le régime fédéral de pension, le régime des Forces armées, le régime de la G.R.C. et les régimes de pension des provinces. Ce groupe comptait au total 666,000 participants, soit environ 19 % de tous les participants inscrits au Canada au début de 1974, comparativement à 22 % en 1970. Comme son nom l'indique, toutes les cotisations qui ont été versées dans le

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.

### CONTRIBUTORY AND NON-CONTRIBUTORY PLANS

The current study shows that at the beginning of 1974, as in 1970, three out of four pension plans were contributory, wherein the costs of the benefits were shared by the employer and the employees. Over the past decade or so there had been a steady upward trend in both the number of non-contributory plans and their coverage. Thus since 1960, when they constituted only 7% of all plans in Canada, non-contributory plans more than tripled to 22% of the plans by 1974, while over the same period membership increased steadily from 21% to 25% of total participants. It should be noted that even though the proportion of plans dropped somewhat between 1970 and 1974 membership continued to rise, so that increasing numbers of participants were in non-contributory plans.

fonds du revenu consolidé des pouvoirs publics en cause et dans les caisses ont été affectées à l'administration publique en général. Fait à noter, ces régimes n'ont pas fait de placements ce qui signifie qu'aucune somme n'a été mise en circulation sur les marchés financiers.

### RÉGIMES CONTRIBUTIFS ET NON CONTRIBUTIFS

La présente étude indique qu'au début de 1974 tout comme en 1970, trois régimes de pension sur quatre étaient de type contributif, c'est-à-dire que les cotisations étaient versées conjointement par l'employeur et ses employés. Au cours de ces dix dernières années, on a noté une progression constante à la fois du nombre de régimes non contributifs et de leurs effectifs. Ainsi depuis 1960, année où ils ne représentaient que 7 % du nombre total de régimes au Canada, la proportion des régimes non contributifs a plus que triplé passant à 22 % en 1974, alors que pendant la même période la proportion des participants à ce type de régimes est passée de 21 % à 25 % du nombre total de participants. Il faut noter que même si la proportion des régimes a diminué un peu entre 1970 et 1974 les effectifs participants ont continué à s'accroître, de telle sorte qu'il y a eu augmentation du nombre de participants aux régimes non contributifs.

TABLE F. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans,  
1960, 1965, 1970 and 1974

TABLEAU F. Proportion des participants dans les régimes contributifs et non contributifs,  
1960, 1965, 1970 et 1974

Year Année	Contributory plans Régimes contributifs				Non-contributory plans Régimes non contributifs			
	Plans Régimes	Members Participants	per cent – pourcentage		Plans Régimes	Members Participants		
1960 . . . . .	93.0	79.5			7.0			20.5
1965 . . . . .	84.6	77.7			15.4			22.3
1970 . . . . .	75.5	78.0			24.5			22.0
1974 . . . . .	77.5	75.1			22.5			24.9

A review of pension plans in aggregate tends to mask the widely divergent patterns between the public and private sectors but more particularly data at this level of aggregation modifies and dampens the amplitude of trends. In this respect the versatility of the pension data bank retrieval system has opened up new vistas for research to provide a better understanding of plan characteristics and the developing trends. For the

Un examen global des régimes de pension ne permet pas de dégager les tendances très divergeantes existant dans le secteur public et privé, mais surtout les données à ce niveau de groupement modifient et atténuent l'ampleur des tendances. Sous ce rapport, le système d'extraction de la banque des données sur les pensions a permis, grâce à sa souplesse, d'ouvrir de nouvelles voies à la recherche pour assurer une meilleure compréhension des caractéristiques

first time it has been possible to examine separately the profile of the two sectors with rather startling results.

Virtually all plans in the public sector were contributory and the 1,469,600 participants in these plans represented over 99% of the plan members in the sector, with less than 1% of the membership in non-contributory arrangements. By contrast, over 43% of the private sector participants were in non-contributory plans and nearly 57% in contributory plans. These figures illustrate the heavy weighting the public sector pattern has on the aggregate to produce a profile which shows that 75% of all members were in the contributory plans.

des régimes et de leur évolution. Il a été possible pour la première fois d'examiner séparément le profil des deux secteurs et d'aboutir à des résultats remarquables.

La presque totalité des régimes du secteur public sont contributifs et les 1,469,600 participants à ces régimes ont représenté plus de 99 % des effectifs dans ce secteur, alors que le niveau de participation aux régimes non contributifs était inférieur à 1 %. Par contre, plus de 43 % des participants du secteur public adhéraient à des régimes non contributifs et près de 57 % à des régimes contributifs. Ces chiffres donnent une idée de l'influence considérable qu'exerce le secteur public sur la tendance globale au point de produire un profil qui indique que 75 % de l'ensemble des membres appartiennent à des régimes contributifs.

**TABLE G. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Sector, 1970 and 1974**

**TABLEAU G. Proportion des participants dans les régimes contributifs et non contributifs, par secteur, 1970 et 1974**

	Public sector – Secteur public				Private sector – Secteur privé			
	1970		1974		1970		1974	
	Plans – Régimes	Members – Participants	Plans – Régimes	Members – Participants	Plans – Régimes	Members – Participants	Plans – Régimes	Members – Participants
per cent – pourcentage								
Contributory – Contributif . . . . .	98.3	98.1	98.4	99.3	74.5	61.7	76.4	56.7
Non-contributory – Non contributif . .	1.7	1.9	1.6	0.7	25.5	38.3	23.6	43.3

The growth of non-contributory plans, evident from the aggregate data, becomes far more pronounced when the two sectors are examined separately. In the public sector, as noted above, nearly all plans were contributory with virtually no change in this pattern in recent years. Therefore the trend towards non-contributory plans has been confined almost exclusively to the private sector. As may be seen in Table G participation in non-contributory plans went up from 38% of the membership in 1970 to over 43% in 1974 while public sector participation remained unchanged. Furthermore, the direction of this growth was reconfirmed in an examination of new plans introduced between the two survey periods. Between 1970 and 1974 a total of 3,800 new plans were introduced in the private sector and 60% of the members in these plans were not required to make contributions. As may be seen from Table 1, page 84 nearly one half of the non-contributory plans had less than five members indicating that many "top hat" plans were of this type. The table shows that 144 plans – mostly union negotiated flat benefit plans – had 1,000 or more members

La progression des régimes non contributifs, évidente à partir de l'analyse des données d'ensemble, paraît beaucoup plus marquée lorsque les deux secteurs sont examinés séparément. Dans le secteur public, comme on l'a déjà mentionné, la majorité des régimes étaient contributifs et aucune variation sous ce rapport n'a été observée ces dernières années. La progression des régimes non contributifs a donc été limitée presque exclusivement au secteur privé. Comme on peut le voir dans le tableau G, le taux de participation aux régimes non contributifs est passé de 38 % en 1970 à plus de 43 % en 1974, alors que dans le secteur public le niveau de participation est resté le même. En outre, le mouvement de cette progression a été reconfirmé lors de l'examen des nouveaux régimes fondés entre les deux périodes d'enquête. Entre 1970 et 1974, un total de 3,800 nouveaux régimes ont été créés dans le secteur privé et 60 % des participants à ces régimes n'étaient pas tenus de verser des cotisations. Comme on peut le voir d'après le tableau 1 de la page 84, près de la moitié des régimes non contributifs comptaient moins de cinq membres, ce qui signifie que bon nombre des régimes réservés à la haute direction étaient non contributifs. Le

each and accounted for 75% of the total membership in non-contributory plans.

## ELIGIBILITY FOR MEMBERSHIP

Pension plans define the broad categories of employees who may participate, and the conditions they must satisfy to become eligible for coverage under the plan. Some plans specifically exclude certain categories of workers. For example, seasonal or part-time employees are generally excluded and until they are employed full-time they cannot participate in the plan. Furthermore plans may be designed for executives only and therefore the balance of the payroll would be excluded. Frequently in such cases 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 the hourly paid or unionized employees. Municipalities frequently cover their entire payroll with a combination of plans designed for the various categories of employees by providing separate plans for firemen, policemen, office employees, etc. Within many plans the employee in an eligible category, must also satisfy a service or age requirement or a combination of the two before participation may become effective. Since eligibility for membership in pension plans is based on employment classification as well as the fulfillment of certain conditions, these characteristics are discussed separately below.

### Eligibility by Class of Employee

In the 1940's and 1950's companies with pension plans tended to limit participation to specific classes of employees particularly to their salaried staff. In subsequent years the trend has been towards broader coverage to include all employees regardless of class of employment. Thus by the beginning of 1974 nearly 60% of all private plans in Canada were potentially available to all employees on the payroll of the sponsoring organization. These plans covered nearly 64% of all participants, and the balance of the plans were restricted to various classes of employees.

Another large group – 2,579 plans – restricted membership to executives or supervisory staff and thus tended to limit participation to relatively small numbers so that less than half of 1% of the total membership was in these plans. Somewhat less restrictive were plans designed for salaried employees. In 1974 there were nearly 2,000 plans covering 188,200 workers that restricted membership to salaried staff.

tableau indique que 144 régimes, dont la plupart étaient des régimes à prestations déterminées par les syndicats, comptaient 1,000 participants ou plus chacun et interviennent pour 75 % des effectifs totaux des régimes non contributifs.

## CONDITIONS DE PARTICIPATION

Les régimes de pension déterminent les grandes catégories d'employés admissibles, ainsi que les conditions qu'ils doivent remplir pour avoir droit aux prestations prévues par le régime. Certains régimes écartent certaines catégories de travailleurs. Par exemple, les travailleurs saisonniers et à temps partiel sont en général exclus et ne peuvent participer au régime aussi longtemps qu'ils ne sont pas employés à plein temps. En outre, certains régimes s'adressent exclusivement à des cadres et excluent par conséquent les autres travailleurs de l'entreprise. Souvent dans de tels cas, des régimes distincts sont prévus pour les divers groupes de salariés. Ainsi une entreprise peut avoir un régime pour le personnel des cadres, un autre pour les employés rémunérés par traitement et un troisième pour le personnel rémunéré à l'heure ou les syndiqués. Souvent les municipalités couvrent tout leur personnel par un ensemble de régimes conçus en fonction des différentes catégories d'employés tels que les pompiers, les agents de la sûreté, les employés de bureau, etc. Dans de nombreux régimes, l'employé admissible dans une certaine catégorie doit en outre satisfaire aux conditions d'âge ou de période de service, ou aux deux, avant que sa participation ne soit effective. Les conditions de participation aux régimes de pension étant fondées sur la catégorie d'emploi et sur la réalisation de certaines conditions, ces caractéristiques font l'objet d'un exposé distinct ci-dessous.

### Admissibilité selon la catégorie d'emploi

Au cours des années 1940 et 1950, les entreprises avaient tendance à restreindre la participation à leurs régimes de pension à certaines catégories d'employés, en particulier au personnel rémunéré par traitement. Par la suite, on a élargi le niveau de participation de façon à englober tous les employés quelle que soit la nature de leur emploi. Ainsi au début de 1974, près de 60 % de tous les régimes privés du Canada étaient accessibles à tous les employés figurant sur la liste de paie de l'entreprise en cause. Ces régimes visaient près de 64 % de participants; les autres régimes s'adressaient à des catégories bien distinctes de salariés.

Un autre groupe important, soit 2,579 régimes, n'admettait que le personnel des cadres et des surveillants, et avait ainsi tendance à limiter la participation à un nombre relativement restreint d'employés, de sorte que moins de un demi de 1 % de l'effectif total était inscrit à ces régimes. Des régimes à caractère un peu moins limitatif étaient destinés aux employés salariés. En 1974, on dénombrait près de 2,000 régimes, visant 188,200 travail-

Participation in another 423 plans was limited to hourly workers and these tended to be larger plans with a total of 194,894 members. In addition there were 516 plans wherein participation was limited to union members only.<sup>5</sup> Eligibility in over 700 plans could not be allocated to any of the broad categories of employment used in the classification system. These plans restricted membership to such classes of employees as non-teaching staff, non-union employees, office staff, key personnel and so on. Also in this group were some plans that restricted membership to employees in a specific geographic location and a few that imposed different restrictions for men and women.

On the surface plans limited to a specifically defined group of employees would appear to severely restrict participation, but in actual practice the use of separate plans designed for various classes of employees tends to extend potential coverage, often to virtually the entire payroll of the sponsoring organization. In this study it was found that at the beginning of 1974 over 1,000 companies had two or more plans indicating that use of multiple plans to cover the sponsor's work force was a fairly extensive practice.

While some plans restricted membership according to sex, this practice was not widespread in the 15,853 plans that were in force at the beginning of 1974. This study shows that just over 400 plans were exclusively for men and specifically stated that women were not eligible. In view of the debate surrounding employee benefit programmes that are discriminatory by sex these plans were analyzed to measure the extent of discrimination with the following results: (1) 47 of the 400 employers operated a separate plan for the women on their payroll; (2) 93 plans were restricted to male executives only; (3) of the balance of the plans (270 plans) many were in industries such as transportation and construction which have predominantly male employees. It is interesting to note that 29 plans were closed to male membership. Sponsors of seven of these plans operated a separate plan for their male employees, and another six plans were for religious orders restricted to women only.

<sup>5</sup> Although over half a million union members were covered by these plans, there were union members in other plans as well, particularly those designed for hourly workers, but due to limitations in the data it was not possible to obtain comprehensive data on unionized membership in pension plans.

leurs, dont la participation se limitait au personnel salarié. Dans 143 autres régimes la participation était limitée aux travailleurs rémunérés à l'heure et ces régimes avaient tendance à compter plus de participants, soit un total de 194,894 personnes. En outre, on a dénombré 516 régimes auxquels seuls les syndiqués étaient admissibles<sup>5</sup>. Dans plus de 700 régimes l'admissibilité n'a pu être définie en fonction d'aucune des grandes catégories d'emploi utilisées dans le système de classification. Ces régimes s'adressaient exclusivement à certaines catégories d'employés comme le personnel non enseignant, les employés non syndiqués, le personnel de bureau, les employés à haute responsabilité ou autres. Ce groupe englobait également des régimes qui limitaient la participation à des employés de secteurs géographiques bien déterminés et quelques régimes qui imposaient des conditions différentes pour les hommes et les femmes.

Au premier abord, les régimes destinés à un groupe bien déterminé d'employés semblent limiter considérablement le niveau de participation, mais en réalité l'existence de régimes distincts pour diverses catégories de travailleurs favorise une plus grande participation, allant souvent jusqu'à englober pratiquement tout le personnel de l'entreprise en cause. Dans cette étude, on a constaté qu'au début de 1974, plus de 1,000 entreprises offraient deux régimes ou plus, ce qui signifie que l'existence de différents régimes pour les travailleurs d'une même entreprise est une pratique assez courante.

Dans certains régimes, on limitait la participation selon le sexe, mais cette pratique était fort peu répandue dans les 15,853 régimes en vigueur au début de 1974. Notre étude révèle qu'un peu plus de 400 régimes n'acceptaient que des hommes et stipulaient clairement que les femmes n'étaient pas admissibles. Dans le cadre du débat portant sur les programmes d'avantages sociaux qui présentent une discrimination selon le sexe, ces régimes ont fait l'objet d'une analyse pour déterminer l'ampleur de la discrimination et l'on a abouti aux conclusions suivantes: (1) 47 des 40 employeurs avaient prévu un régime distinct pour leurs employés de sexe féminin; (2) 93 régimes étaient réservés exclusivement aux cadres de sexe masculin; (3) parmi les autres régimes (270), bon nombre se trouvaient dans des secteurs d'activité tels que les transports et la construction où il y a prédominance d'employés de sexe masculin. Il est intéressant de noter que les hommes étaient exclus de 29 régimes. Parallèlement à sept de ces régimes existait un régime distinct pour les employés de sexe masculin et six autres régimes étaient prévus exclusivement à l'intention des membres féminins d'ordres religieux.

<sup>5</sup> Bien que plus d'un demi-million des syndiqués aient été inscrits à ces régimes, certains syndiqués participaient également à d'autres régimes, en particulier à ceux destinés aux travailleurs rémunérés à l'heure, mais en raison du caractère restreint des données il n'a pas été possible d'obtenir des données exhaustives sur la participation des syndiqués à ces régimes de pensions.

### Compulsory and Voluntary Participation

When an employer designs a pension plan one of the decisions to be made is whether employee participation should be voluntary or compulsory. Some employers take the position that to achieve the objectives of the plan, membership must be mandatory. One of the main arguments for compulsory membership is that it reduces the possibility of employer embarrassment when an employee, who chooses not to join the plan, retires without a pension. The question of choice does not arise in non-contributory plans where the employer finances the entire cost of benefits. Generally in these plans all employees who fulfill eligibility requirements automatically participate. However, in contributory plans where employees' contributions are involved there is a tendency to make membership optional. It is recognized that in contributory plans employees may elect not to join, if given the option, since participation represents a cost which some prefer not to assume. Thus many employers prefer to make membership optional in the interest of maintaining good employer-employee relations.

Since participation in non-contributory plans is automatic, the analysis of the practice among the 15,853 plans in operation at the beginning of 1974 was limited to the contributory plans only.

Participation in most contributory plans was voluntary. Table H shows that in nearly 72% of the contributory plans in operation at the beginning of 1974, employees were allowed to choose whether or not they wished to join. Only 24% of the plans made membership mandatory for qualified employees. These conditions for participation, whether voluntary or compulsory, in most plans were identical for both men and women; in only 3% of the plans did this requirement vary by sex.

### Participation obligatoire ou facultative

Au moment de l'élaboration d'un régime de pension, l'employeur doit déterminer si la participation de l'employé sera obligatoire ou facultative. Bon nombre d'employeurs estiment que pour répondre aux objectifs du régime, la participation doit être obligatoire. L'un des principaux arguments en faveur de la participation obligatoire est le fait qu'elle réduit le risque pour l'employeur de se trouver dans une situation délicate lorsqu'un employé qui préfère ne pas adhérer au régime décide de se retirer et se trouve sans pension. La question du choix ne se pose pas dans le cas des régimes non contributifs où l'employeur seul finance le coût total des prestations. En général, dans ces régimes, tous les employés qui satisfont aux conditions d'admissibilité sont automatiquement participants. Toutefois, dans les régimes contributifs où interviennent les cotisations des employés, on a tendance à rendre la participation facultative. Il est admis que dans les régimes contributifs les employés peuvent préférer ne pas adhérer au régime, s'ils en ont le choix, parce que la participation au régime entraîne des frais que certains préfèrent ne pas assumer. Ainsi, bon nombre d'employeurs optent pour la participation facultative dans le but d'entretenir de bonnes relations entre employeur et employés.

La participation aux régimes non contributifs étant automatique, l'étude de la formule en usage parmi les 15,853 régimes en vigueur au début de 1974 a porté exclusivement sur les régimes contributifs.

La participation à la plupart des régimes contributifs était facultative. Le tableau H indique que dans près de 72 % des régimes contributifs en vigueur au début de 1974, les employés étaient libres d'adhérer ou de ne pas adhérer au régime. Seulement 24 % des régimes obligaient les employés admissibles à participer. Dans la plupart des régimes, la participation, soit facultative soit obligatoire, reposait sur des conditions identiques pour les hommes et les femmes; ces conditions variaient selon le sexe dans 3 % des régimes seulement.

TABLE H. Compulsory and Voluntary Participation – Contributory Plans, 1970 and 1974

TABLEAU H. Participation obligatoire et facultative – Régimes contributifs, 1970 et 1974

Participation	1970		1974	
	Plans Régimes	%	Plans Régimes	%
Compulsory – Obligatoire . . . . .	1,959	23.6	2,921	23.8
Voluntary – Facultative . . . . .	5,644	68.0	8,808	71.7
Other – Autres . . . . .	697	8.4	550	4.5
<b>Total . . . . .</b>	<b>8,300</b>	<b>100.0</b>	<b>12,279</b>	<b>100.0</b>

Over the years the trend has been towards a very gradual increase in the incidence of voluntary membership. In 1960 membership was optional in 68% of the contributory plans and by 1974 the ratio had increased to nearly 72% for both men and women. Over the same period compulsory membership was virtually unchanged at just under 24% of the plans at each of the two reference dates.

A different picture emerges from an analysis of contributory plans in the public sector. Nearly half of such 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 accounted for over 90% of the total membership in all contributory plans in this sector.

The pattern in the private sector was virtually the same as for the entire universe. Twenty-two per cent of the plans provided for compulsory membership and 73% for voluntary membership. Since plans with compulsory membership covered nearly 60% of all members in the private sector it was evident that most larger plans provided for mandatory participation.

### Eligibility Conditions

Eligibility conditions determine the earliest date at which an employee may participate in a plan. This date is important since it establishes the time from which the employee starts to: accrue benefits, make contributions if the plan is contributory, accrue credited service for vesting purposes if vesting is based on participation, accrue credited service for early and disability retirement. Some plans have no eligibility requirements so that employees may participate as soon as they are hired. Unrestricted participation of this nature was limited to only 18% of the plans but nearly 40% of the plan members in 1974 were in these plans. In other words a large proportion of the members were able to participate immediately they started to work for the plan sponsor. The balance of the members were in plans that imposed a service or age condition or some combination of these.

Table 4 page 88 shows a distribution of these conditions in contributory and non-contributory plans. From this table it may be seen that nearly 20% of the plans did not allow participation until the employee had completed a minimum number of years of service with the sponsor. The purpose of a minimum service condition is to keep out employees subject to rapid turnover whose inclusion in the plan would create extra administrative costs without providing any significant benefits.

Au cours des années on a eu tendance à favoriser davantage la participation facultative. En 1960, la participation était facultative dans 68 % des régimes contributifs, en 1974 cette proportion était passée à près de 72 % à la fois pour les hommes et les femmes. Au cours de la même période, le niveau de participation obligatoire était demeuré à peu près stationnaire à un peu moins de 24 % aux deux dates de référence.

L'analyse des régimes contributifs dans le secteur public présente des résultats différents. Près de la moitié de ces régimes exigeaient la participation obligatoire des hommes et des femmes. La plupart des gros employeurs du secteur public ont rendu la participation obligatoire à leurs régimes; ils représentaient plus de 90 % de l'ensemble des participants à tous les régimes contributifs de ce secteur.

Dans le secteur privé, l'évolution a été pratiquement la même que pour l'ensemble des régimes. Les régimes prévoient la participation obligatoire dans 22 % des cas et la participation facultative dans 73 % des cas. Étant donné que les régimes à participation obligatoire comptaient près de 60 % de la totalité des participants dans le secteur privé, il était donc évident que la majorité des régimes importants prévoient la participation obligatoire.

### Conditions d'adhésion

Les conditions d'adhésion déterminent la date la plus rapprochée à partir de laquelle un employé peut participer à un régime. Cette date est importante car elle détermine le moment à partir duquel un employé commence à accumuler des prestations, à verser des cotisations si le régime est contributif, à accumuler les crédits nécessaires à l'acquisition de droits, si celle-ci est fondée sur la participation, à accumuler les crédits nécessaires pour bénéficier de la retraite anticipée et de la rente d'invalidité. Certains régimes ne comportent aucune condition d'adhésion de sorte que les employés peuvent participer dès le moment où ils sont embauchés. Cette participation universelle n'était appliquée que dans 18 % des régimes mais, en 1974, près de 40 % des participants étaient inscrits à ces régimes. C'est-à-dire qu'une grande partie des membres ont pu participer dès leur entrée en fonctions dans l'entreprise concernée. Les autres participants étaient inscrits à des régimes qui posaient comme condition un certain nombre d'années de service ou d'âge ou une combinaison des deux.

Le tableau 4 de la page 88 donne la répartition de ces conditions, dans les régimes contributifs et non contributifs. En consultant ce tableau, on constate que près de 20 % des régimes n'autorisaient la participation de l'employé qu'à partir du moment où celui-ci avait à son crédit un nombre minimum d'années de service pour l'employeur en cause. Cette condition a pour but d'écartez les employés qui changent souvent d'emploi, car le fait de les faire adhérer au régime entraînerait des frais d'administration supplémentaires sans pour autant offrir d'avantages notables.

While relatively few plans, only 1% of the total, did not permit participation until the employee had reached a minimum age, this single prerequisite appeared to apply to the larger plans since there were well over half a million members in these plans. As with the service requirement, the minimum age tends to exclude the younger workers who typically are high turnover employees and thus reduces unnecessary administrative costs.

While only a few plans did not impose any conditions other than a maximum age restriction, they nevertheless covered nearly a quarter of a million members. This condition where it applies, was designed to hold down the cost of operating a pension plan, since under defined benefit plans the cost of providing retirement benefits increases with the age of the employee.

Well over half the plans that imposed eligibility conditions required the employees to satisfy a combination of conditions such as minimum and/or maximum age plus a minimum period of service. A common formula found in the plans was "the attainment of age 21 and the completion of one year of service provided the employee is under age 60". Over 27% of all plans included these three conditions. Nearly 10% of the plans had a combination of years of service and minimum age, while some 11% had years of service and maximum age. The conditions for eligibility for just over 5% of all plans were classified as "other" which included plans that were closed to men or women, plans which had an alternative condition of either a minimum period of service or a minimum age, and plans which restricted membership to employees whose annual earnings were above a specified amount.

There were wide differences in the eligibility conditions in contributory and non-contributory pension plans. Some 40% of the non-contributory plans, covering over two thirds of the members in these plans, had no eligibility conditions compared to just 11% of the plans and one third of the membership in contributory plans. While the proportion of plans with a minimum age condition were roughly the same for both types of plans, members covered varied considerably – nearly 20% of the contributory plan members had this condition compared with less than 3% in non-contributory plans. In the case of contributory plans over half imposed some combination of service and minimum and/or maximum age condition as compared with just 20% of the non-contributory plans.

Relativement peu de régimes soit 1 % seulement du total, ne permettaient à un employé de participer qu'une fois atteint un âge minimum, mais il semble que cette seule condition préalable ne s'appliquait qu'aux régimes importants, puisque, plus d'un demi-million de participants se trouvaient touchés par cette clause. Comme dans le cas des années de service, la condition de l'âge minimum a tendance à exclure les jeunes travailleurs, qui sont par nature plus susceptibles de changer souvent d'emploi, et permet ainsi de réduire les frais d'administration inutiles.

Quelques régimes seulement imposaient pour seule condition un âge maximum, mais près d'un quart de million de membres adhéraient à ces régimes. Cette condition visait à réduire les frais d'administration d'un régime de pension, étant donné que pour certains régimes déterminés le coût d'accumulation des prestations de retraite augmente avec l'âge de l'employé.

Plus de la moitié des régimes qui posaient des conditions d'adhésion exigeaient des employés de remplir un ensemble de conditions; par exemple, âge minimum et (ou) maximum, en plus d'un nombre minimum d'années de service. La formule la plus courante stipulée dans les régimes était la suivante: "avoir atteint l'âge de 21 ans et avoir accompli un an de service à condition que l'employé ait moins de 60 ans". Plus de 27% des régimes imposaient ces trois conditions. Près de 10 % des régimes exigeaient un nombre minimum d'années de service et un âge minimum, alors que 11 % environ stipulaient un certain nombre d'années de service et un âge maximum. Pour un peu plus de 5 % des régimes les conditions d'adhésion ont été classées dans la rubrique "autres", qui regroupe les régimes auxquels soit les hommes soit les femmes étaient inadmissibles, les régimes qui comportaient comme autre condition soit une période minimum de service soit un âge minimum et les régimes qui limitaient la participation aux employés dont les gains annuels dépassaient un certain niveau.

Les conditions d'adhésion aux régimes contributifs et non contributifs présentaient de grandes différences. Environ 40 % des régimes non contributifs, qui englobaient plus des deux tiers des participants à ces régimes, ne comportaient aucune condition d'adhésion, comparativement à seulement 11 % des régimes et un tiers des effectifs dans le cas des régimes contributifs. La proportion des régimes ayant une condition d'âge minimum était sensiblement la même pour les deux genres de régimes, mais le nombre de participants visés variait considérablement: près de 20 % des participants aux régimes contributifs étaient assujettis à cette condition, contre moins de 3 % dans le cas des régimes non contributifs. Dans le cas des régimes contributifs, plus de la moitié comportaient une combinaison de conditions d'années de service et d'âge minimum et (ou) maximum comparativement à seulement 20 % dans le cas des régimes non contributifs.

It is interesting to note that out of the 15,853 plans, only 322 had different eligibility conditions for men and women and another 403 plans were for men only while 26 were exclusively for women. Thus less than 5% of the plans with slightly over 2% of total membership had eligibility conditions related to the sex of the employee.

To provide further insight in, and understanding of, the various eligibility conditions, each one was examined separately and is discussed below.

#### Years of Service

The most common eligibility condition was years of service which was found in over 70% of all plans. For nearly 20% of these plans, the completion of a specified period of service was the only condition for eligibility and for the balance of plans, service was just one of a combination of conditions. Table 5 which provides details of this condition shows that:

- (a) While over 70% of all plans required some service as a condition of eligibility they covered less than one third of all members. This indicated that many of the larger plans did not impose service conditions.
- (b) Nearly all of the plans that imposed a service condition required no more than two years of employment. The largest group of plans required only one year of service.
- (c) Only a few plans required five or more years of service with some even as high as 10 years or over.
- (d) Less than 10% of the plans had a different service requirement for men and women. Generally the service requirement for women was greater than for men by one or two years; thus the requirement might be one year for men and two years for women.

#### Minimum Age

A minimum age condition was very common applying to nearly 45% of all plans, although in most cases it was combined with a minimum service condition – only 174 plans had a minimum age requirement as a sole condition for membership. Table 7 page 89 shows that of the plans that impose a minimum age condition, one plan in three had a minimum age ranging from 20 - 24 years and nearly one quarter of the plans had a minimum age requirement in the range of 25 - 29 years of age. While only 629 plans had a minimum age requirement of less than 20 years, these plans covered over half of the membership subject to this requirement. The heavy concentra-

Il convient de signaler que sur les 15,853 régimes, seulement 322 imposaient des conditions d'adhésion différentes pour les hommes et les femmes; 403 autres régimes s'adressaient exclusivement aux hommes et 26 exclusivement aux femmes. Ainsi, moins de 5 % des régimes, représentant un peu plus de 2 % des effectifs totaux, comportaient des conditions d'adhésion en fonction du sexe de l'employé.

Afin d'avoir un meilleur aperçu de la situation et de mieux saisir les diverses conditions d'adhésion, chacune d'elle a fait l'objet d'une analyse distincte et nous en donnons une description ci-dessous.

#### Années de service

La condition d'adhésion la plus courante était le nombre d'années de service, condition qu'on retrouvait dans plus de 70 % des régimes. Pour près de 20 % de ces régimes, un nombre déterminé d'années de service était la seule condition d'admissibilité; pour les autres régimes, les années de service ne constituaient qu'une des conditions. Le tableau qui présente des données relatives à cette condition révèle que:

- a) Alors que plus de 70 % de tous les régimes exigeaient un certain nombre d'années de service comme condition d'admissibilité, moins du tiers des membres étaient visés. Cela signifie que bon nombre des régimes plus importants n'exigeaient pas un certain nombre d'années de service.
- b) La presque totalité des régimes comportant une clause relative aux années de service n'exigeaient pas plus de deux années. La majorité des régimes n'exigeaient qu'un an de service.
- c) Quelques régimes seulement exigeaient plus de cinq ans de service et même 10 ans et plus.
- d) Moins de 10 % des régimes prévoyaient un nombre différent d'années de service pour les hommes et les femmes. En général, on exigeait pour les femmes de une à deux années de service de plus que pour les hommes; ainsi la condition de service pouvait être d'un an pour les hommes et de deux ans pour les femmes.

#### Âge minimum

La condition de l'âge minimum était très courante et se retrouvait dans près de 45 % des régimes, bien que dans la plupart des cas elle ait été combinée à un nombre minimum d'années de service. Seulement 174 régimes imposaient un âge minimum comme seule condition d'adhésion. Le tableau 7 de la page 89 indique que, parmi les régimes qui imposent une condition d'âge minimum, un régime sur trois stipulait un âge minimum situé entre 20 - 24 ans et près du quart des régimes exigeait que l'âge minimum se situe entre 25 - 29 ans. Seulement 629 régimes avaient fixé l'âge minimum à moins de 20 ans, néanmoins ces régimes comptaient plus de la moitié des participants assujettis à cette condition. Le grand nombre

tion of members in this category was due to the weighting of large public service plans which had a minimum age of 18.

Some 1,400 plans representing over 20% of the plans with the minimum age requirements, had different minimum ages for men and women. Generally the age for women was greater than for men. For over half of these plans the minimum age was four years more for women than for men. A common minimum age condition was age 21 for men and age 25 for women.

#### Maximum Age

Nearly half of all plans imposed a maximum age limitation for eligibility generally in conjunction with another condition – only 476 plans had a maximum age as the sole requirement for participation. As may be seen in Table 6, page 89 most of the plans with the maximum age limitation were concentrated in the ages ranging from 50 - 64. In many cases the maximum age limit was closely related to the normal retirement age. For example nearly 40% of the plans that had a maximum age limitation and a normal retirement age of 65 had a maximum age limit of 61 - 64. In other words, in many plans the maximum age was simply an age shortly before normal retirement age. The maximum age was often expressed as the "not obtained normal retirement age". Thus for plans with normal retirement at age 65 the maximum age limitation would be 64.

Nearly 1,200 plans imposed a different maximum age for men and women. However, since in many cases maximum age was related to normal retirement age, and since there were 903 plans wherein normal retirement age was different for men and women, it follows that, in these plans at least, there would be a variation by sex. In terms of membership these 1,200 plans covered less than 4% of all participants so that relatively few members were subject to those variable conditions.

#### Summary

As noted above, nearly 60% of all plans were potentially available to all employees on the payroll of the sponsors, but most of these plans imposed other preconditions for eligibility. Thus of the 2,176,000 participants in these plans only about 27% were able to join the sponsor's pension plan as soon as they were employed. Of the remainder, 24% could join only after they had reached a minimum age, another 10% had to be employed for a given period before they could participate, and 8% were subject to a maximum age restriction. Finally over 25% of the members had been subject to various combinations of age and service before they were able to join their employer's

de participants inclus dans cette catégorie s'explique par le nombre considérable de fonctionnaires appartenant à des régimes qui exigent 18 ans comme âge minimum.

Environ 1,400 régimes, soit plus de 20 % des régimes comportant une condition d'âge minimum, stipulaient un âge minimum différent pour les hommes et les femmes, généralement plus élevé pour ces dernières. Pour plus de la moitié de ces régimes, l'âge minimum était de quatre ans plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, une condition courante d'âge minimum était 21 ans pour les hommes et 25 ans pour les femmes.

#### Âge maximum

Près de la moitié des régimes imposaient un âge maximum d'admissibilité combiné en général avec une autre condition. Seulement 476 régimes imposaient un âge maximum comme seule condition de participation. Comme on peut le voir au tableau 6 de la page 89, la plupart des régimes ayant fixé une condition d'âge maximum situaient cet âge maximum surtout entre 50 - 64 ans. Dans un grand nombre de cas, l'âge maximum était très rapproché de l'âge normal de la retraite. Ainsi, près de 40 % des régimes qui imposaient un âge maximum, et où l'âge normal de la retraite était 65 ans, situaient l'âge maximum entre 61 - 64 ans. Par conséquent, pour bon nombre de régimes, l'âge maximum était simplement un âge précédent de peu l'âge normal de la retraite. On mentionnait souvent l'âge maximum comme "L'âge normal non encore atteint de la retraite". Ainsi, pour les régimes où l'âge normal de la retraite est 65 ans, l'âge maximum s'établit à 64 ans.

Près de 1,200 régimes imposaient un âge maximum différent pour les hommes et les femmes. Toutefois, comme dans de nombreux cas l'âge maximum était fixé en fonction de l'âge normal de la retraite, et comme on dénombrait 903 régimes où l'âge normal de la retraite était différent pour les hommes et les femmes, il s'ensuit que dans ces régimes du moins, il y avait variation selon le sexe. En ce qui concerne les adhérents, ces 1,200 régimes visaient moins de 4 % des participants, de sorte qu'un nombre relativement peu élevé d'adhérents étaient assujettis à ces conditions variables.

#### Admissibilité sommaire

Comme on l'a mentionné ci-dessus, près de 60 % des régimes étaient accessibles à la totalité du personnel de l'entreprise en cause, mais la plupart de ces régimes imposaient d'autres conditions d'admissibilité. Ainsi, sur les 2,176,000 participants à ces régimes, environ 27 % seulement avaient pu adhérer au régime de pension de leur entreprise à la date même de leur embauche. Pour le reste, 24 % avaient pu y adhérer seulement après avoir atteint un âge minimum, 10 % avaient dû attendre un certain temps après leur entrée en service pour pouvoir participer, et 8 % étaient assujettis à une condition d'âge maximum. Enfin, plus de 25 % des participants avaient dû remplir diverses conditions concernant l'âge et la période de service avant

pension plan. It was interesting to note that most members in plans limited to executives and supervisory personnel were able to participate without any pre-conditions. Similarly 80% of the participants in plans limited to union members were eligible for coverage as soon as they were hired.

In summary therefore, while over 70% of all plans imposed eligibility conditions, generally these conditions were not too stringent. In the case of service, most plans required only one or two years of employment with the sponsor. Less than half of the plans imposed a minimum age as a requirement for participation. Certainly the conditions were not stringent enough to significantly inhibit plan membership other than to keep out high turnover employees.

d'être en mesure d'adhérer au régime de pension de leur employeur. Il est intéressant de noter que la plupart des participants à des régimes réservés à des cadres et à du personnel de surveillance pouvaient participer sans autre condition préalable. De même, 80 % des participants aux régimes réservés aux syndiqués étaient admissibles au régime dès le moment de leur entrée en fonctions.

En résumé, plus de 70 % des régimes imposaient des conditions d'adhésion, mais celles-ci n'étaient en général guère rigoureuses. En ce qui concerne les années de service, la plupart des régimes n'exigeaient qu'un ou deux ans de service auprès de l'employeur. Moins de la moitié des régimes imposaient un âge minimum comme condition de participation. Les conditions n'étaient certes pas suffisamment rigoureuses pour écarter des régimes d'autres travailleurs que ceux qui changent souvent d'emploi.

## INTEGRATION WITH CANADA AND QUEBEC PENSION PLANS

Introduction of the Canada and the Quebec Pension Plans (C/QPP) on January 1, 1966 brought wage-related pensions to virtually all employed and self-employed workers 18 years of age or over. The cost of these programmes, shared equally by the employer and the employee, was of particular concern to existing plan sponsors since they were already contributing towards retirement benefits for their employees, and unless some adjustments were made to their own plans, the public programme would represent additional costs. A great deal of public discussion centered around the question of whether existing plans should be adjusted to take into consideration contributions and benefits under the public plans and if so, the form that these adjustments should take. These questions were resolved by each sponsor in accordance with his own views and requirements so that a number of solutions were used. These adjustments were identified and recorded in the pensions data bank. As in the first study based on the data bank, the current review examines trends in these adjustments and analyses the impact of the C/QPP on private pension plans.

Adjustments of private plans to the C/QPP are variously referred to as "integration", "co-ordination" and "modification". Since "integration" is the most commonly used and widely accepted term, it has been adopted for this report. Integrated plans therefore were defined as those plans that were adjusted to the C/QPP by providing either a lower level of contributions and/or benefits on earnings up to the year's maximum pensionable earnings (YMPE) or that provided for

## INTÉGRATION DES RÉGIMES DE PENSIONS DU CANADA ET DE RENTES DU QUÉBEC

L'entrée en vigueur des régimes de pension du Canada et de rentes du Québec (R.P.C./R.R.Q.) le 1<sup>er</sup> janvier 1966 a permis de faire bénéficier de pensions proportionnelles aux gains antérieurs, la presque totalité des salariés et des travailleurs autonomes de 18 ans et plus. Ces régimes, dont le coût était partagé à part égale par l'employeur et l'employé, intéressaient particulièrement les employeurs qui contribuaient déjà à des régimes de retraite à l'intention de leurs salariés; à moins qu'ils n'apportent certaines modifications à leurs propres régimes, le régime public risquait de représenter pour eux des frais supplémentaires. La question a été longuement débattue, à savoir si les régimes déjà en vigueur devaient être ajustés en fonction des cotisations et des prestations prévues dans les régimes publics et dans l'affirmative quelle serait la nature de ces ajustements. Ces problèmes ont été résolus par chaque employeur individuellement, selon ses propres conceptions et besoins, ce qui fait qu'on a eu recours à un certain nombre de solutions. Ces ajustements ont été étudiés et enregistrés dans la banque de données sur les pensions. Comme lors de la première étude basée sur la banque de données, la présente étude analyse l'ampleur de ces ajustements et détermine les répercussions du R.P.C. et du R.R.Q. sur les régimes privés de pension.

On désigne par les termes "intégration", "coordination" ou "modification" les ajustements des régimes privés au R.P.C. et au R.R.Q. Comme le terme "intégration" est le plus couramment utilisé et le plus largement accepté, on l'a adopté dans le cadre du présent rapport. Les régimes intégrés sont donc par définition des régimes modifiés en fonction du R.P.C. et du R.R.Q., en fixant un niveau minimum de cotisations et/ou de prestations sur les gains allant jusqu'au maximum des gains annuels ouvrant

pensions to be offset by all or part of the C/QPP benefits.

The extent of integration of private pension plans in the private and public sectors was summarized in Table I. In 1970 one plan in three was integrated and covered nearly 65% of all plan members. The 1974 data show that while more plans, both in real and relative terms, were integrated the proportion of members in such plans declined from 74.5% in 1970 to 71.2% in 1974 even though in real terms membership increased by over 300,000 persons.

droit à la pension (M.G.A.O.P.), on les définit aussi comme des régimes qui prévoient que les prestations seront déduites en totalité ou en partie des prestations du R.P.C. ou du R.R.Q.

Le niveau d'intégration des régimes privés de pensions dans les secteurs public et privé a été résumé au tableau I. En 1970, un régime sur trois était intégré; ces régimes représentaient près de 75 % du nombre total de participants. Les données de 1974 indiquent que malgré l'augmentation du nombre de régimes intégrés, en chiffres absolus et relatifs, la proportion de participants à ces régimes est tombée de 74.5 % en 1970 à 71.2 % en 1974 bien que le nombre de participants se soit accru de plus de 300,000.

TABLE I. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970 and 1974

TABLEAU I. Régimes intégrés et non intégrés par secteur, 1970 et 1974

Sector – Secteur	1970				1974			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
<b>All plans – Tous régimes</b>								
Integrated plans – Régimes intégrés . . . . .	5,379	33.3	2,103,984	74.5	6,208	39.2	2,437,571	71.2
Non-integrated plans – Régimes non intégrés	10,758	66.7	718,352	25.5	9,645	60.8	986,674	28.8
<b>Total . . . . .</b>	<b>16,137</b>	<b>100.0</b>	<b>2,822,336</b>	<b>100.0</b>	<b>15,853</b>	<b>100.0</b>	<b>3,424,245</b>	<b>100.0</b>
<b>Public sector – Secteur public</b>								
Integrated plans – Régimes intégrés . . . . .	399	56.0	1,203,187	94.7	451	60.0	1,425,780	96.3
Non-integrated plans – Régimes non intégrés	313	44.0	67,584	5.3	300	40.0	54,323	3.7
<b>Total . . . . .</b>	<b>712</b>	<b>100.0</b>	<b>1,270,771</b>	<b>100.0</b>	<b>751</b>	<b>100.0</b>	<b>1,480,103</b>	<b>100.0</b>
<b>Private sector – Secteur privé</b>								
Integrated plans – Régimes intégrés . . . . .	4,980	32.3	900,797	58.1	5,757	38.1	1,011,791	52.0
Non-integrated plans – Régimes non intégrés	10,445	67.7	650,768	41.9	9,345	61.9	932,351	48.0
<b>Total . . . . .</b>	<b>15,425</b>	<b>100.0</b>	<b>1,551,565</b>	<b>100.0</b>	<b>15,102</b>	<b>100.0</b>	<b>1,944,142</b>	<b>100.0</b>

This high ratio of membership in integrated plans was due to the heavy weighting of plans in the public sector. In 1974 nearly all, 96%, of the members in the public sector were in integrated plans, largely because most of the large plans in this sector were adjusted to the C/QPP. This pattern of integration was no doubt due to the fact that larger public sector plans tended to provide higher benefits than plans in the private sector.

La proportion élevée de participants aux régimes intégrés s'explique par l'importance des effectifs des régimes du secteur public. En 1974, la presque totalité (96 %) des participants travaillant dans le secteur public appartenait à des régimes intégrés, du fait que la plupart des vastes régimes de ce secteur étaient ajustés en fonction du R.P.C. et du R.R.Q. Ceci provient, sans doute, de ce que la majorité des régimes du secteur public accordaient des prestations généralement plus élevées.

Unlike the public sector barely half of the members in the private sector were in integrated plans. These integrated plans increased somewhat above the 1970 level but the adjustment to the C/QPP was limited to slightly more than one third of the plans. At the beginning of 1974, 9,345 plans in this sector, covering 932,351 members, were not integrated and were thus deemed to be "stacked" or "decked". Under this arrangement there is no provision in the plan to take into consideration contributions and/or benefits under the C/QPP. Thus both the employee and the employer contribute to the public plans in addition to the full required contributions to the private plan.

Integration appeared to depend, to a large extent, on the formula used to determine benefits. About 60% of all unit benefit plans were integrated compared with only 23% of all other types of plans. Of the 878 flat benefit plans only 13 were integrated. The dependence of integration on the benefit formula was brought into sharper focus when related to membership. Over 90% of the 2,550,443 members in unit benefit plans were in integrated plans. As few as 58,000 of the 173,935 participants in money purchase plans were in integrated plans. Only 13 flat benefit plans were integrated and covered just 3% of total membership in all flat benefit plans.

### Methods of Integration

As shown in Table J the benefit step-rate method was the most widely used applying to half of all integrated plans and covered nearly 85% of total membership in such plans. Under this method the benefit rate is reduced on earnings up to a specified amount, generally the YMPE, with the full rate applying to the balance of earnings above that level. It is particularly suitable for unit benefit plans since integration can be achieved through the benefit formula by a simple reduction on earnings up to the YMPE. For example, the integration formula might provide a pension equal to 1.5% of earnings up to the YMPE and 2% on excess earnings, for each year of service. In integrated unit benefit plans that are contributory the employee generally pays a lower rate of contribution on earnings up to the YMPE and a higher rate on the balance, e.g., typically employees pay 3.5% of earnings up to the YMPE and 5% on excess earnings.

The other methods of integration did not have wide application. The benefit offset method under

Contrairement au secteur public, à peine la moitié des participants travaillant dans le secteur privé appartenaient à des régimes intégrés. Le nombre de ces régimes a augmenté un peu par rapport à 1970, mais l'ajustement au R.P.C. et au R.R.Q. a été limité à peine plus du tiers des régimes. Au début de 1974, on dénombrait dans ce secteur 9,345 régimes non intégrés, comptant 932,351 adhérents, qui de ce fait étaient considérés comme des régimes "parallèles" ou "supplémentaires". Il n'y a dans les régimes de ce genre aucune disposition qui prenne en considération les cotisation et/ou les prestations versées au titre du R.P.C. ou du R.R.Q. Ainsi, l'employé et l'employeur contribuent au R.P.C. ou au R.R.Q. en plus de leurs pleines cotisations à leur régime privé.

Il semble que l'intégration dépende dans une large mesure de la formule utilisée pour déterminer les prestations. Environ 60 % des régimes à prestations partiellement déterminées étaient intégrés, comparativement à 23 % seulement pour l'ensemble des autres régimes. Des 878 régimes à prestations déterminées, seulement 13 étaient intégrés. La relation entre l'intégration et la méthode de calcul de la rente est encore plus prononcée si l'on compare en fonction des effectifs. Plus de 90 % des 2,550,443 participants à des régimes à prestations partiellement déterminées appartenaient à des régimes intégrés. Seulement 58,000 des 173,935 participants à des régimes à cotisation fixée d'avance appartenaient à des régimes intégrés. Seulement 13 régimes à prestations déterminées étaient intégrés, et ils ne représentaient que 3 % des effectifs de l'ensemble des régimes à prestations déterminées.

### Méthode d'intégration

Comme on le voit au tableau J, la méthode des prestations à taux progressif a été celle le plus couramment utilisée: elle a été appliquée à la moitié des régimes intégrés et couvre près de 85 % de l'ensemble des participants à ces régimes. Avec cette méthode, le taux de prestations est diminué sur les gains allant jusqu'à un montant spécifié, en général le M.G.A.O.P., et le plein taux s'applique aux gains dépassant ce niveau. Cette méthode convient particulièrement bien aux régimes à prestations partiellement déterminées, puisque l'intégration peut être réalisée par le moyen de la méthode de calcul de la rente en réduisant simplement le taux sur les gains jusqu'au M.G.A.O.P. Par exemple, la formule d'intégration peut assurer une pension égale à 1.5 % des gains jusqu'au M.G.A.O.P. et à 2 % sur l'excédent des gains pour chaque année de service. Dans les régimes intégrés à prestations partiellement déterminées qui sont contributifs, le taux de cotisation de l'employé est en général inférieur sur les gains jusqu'au M.G.A.O.P. et plus élevé sur le montant excédentaire, par exemple, de façon générale, les employés versent 3.5 % des gains jusqu'au M.G.A.O.P. et 5 % sur les gains excédentaires.

Les autres méthodes d'intégration ne sont pas aussi répandues. La méthode par déduction de la rente, dans

which the pension calculated from the unchanged benefit formula of the plan is reduced by all or part of the pension payable under the C/QPP applied to less than 5% of all members of integrated plans. This method is quite common in the United States where many plans provide for the reduction of benefits by all or part of federal Social Security benefits. 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, were found in plans covering less than 2% of all members of integrated plans. The contribution step-rate method under which the employer contribution rate is reduced on earnings up to a specified amount (generally YMPE) with the full rate applying to excess earnings was confined to money purchase and profit-sharing plans applying to 58,357 members.

laquelle la pension calculée selon la formule de l'ancien régime est diminuée de la totalité ou d'une partie de la pension payable en vertu du R.P.C. ou du R.R.Q., s'appliquait à moins de 5 % de la totalité des participants aux régimes intégrés. Cette méthode est très répandue aux États-Unis où beaucoup de régimes réduisent les prestations d'une partie ou de la totalité des prestations de sécurité sociale de l'État fédéral. La méthode des gains inadmissibles dans laquelle on ne calcule les cotisations et les prestations qu'en fonction des gains excédentaires à un montant spécifié (généralement inférieur au M.G.A.O.P.) se rencontrait dans des régimes où étaient inscrits moins de 2 % de tous les participants aux régimes intégrés. La méthode de cotisation à taux progressif dans laquelle le taux de cotisation de l'employeur est réduit sur les gains jusqu'à un montant spécifié (généralement le M.G.A.O.P.) et où le plein taux s'applique aux gains supplémentaires n'a été appliquée que dans les régimes de participation aux bénéfices et les régimes d'achat, soit à l'égard de 58,357 adhérents.

TABLE J. Plans and Members by Method of Integration with Canada/Quebec Pension Plans, 1970 and 1974

TABLEAU J. Régimes et membres selon les méthodes d'intégration au régime de pensions du Canada et au régime de rentes du Québec, 1970 et 1974

Integration method Méthode d'intégration	1970				1974			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%
Benefit step rate - Prestations à taux progressif . . . . .	2,629	48.9	1,753,862	83.4	3,238	52.2	2,060,069	84.5
Benefit offset - Rentes réduites . . . . .	128	2.4	80,676	3.8	191	3.1	113,308	4.6
Ineligible earnings - Gains inadmissibles . . . . .	313	5.8	56,863	2.7	277	4.4	45,605	1.9
Contribution step rate - Cotisations à taux progressif . . . . .	1,696	31.5	61,130	2.9	1,774	28.6	58,353	2.4
Other - Autres . . . . .	613	11.4	151,453	7.2	728	11.7	160,236	6.6
<b>Total . . . . .</b>	<b>5,379</b>	<b>100.0</b>	<b>2,103,984</b>	<b>100.0</b>	<b>6,208</b>	<b>100.0</b>	<b>2,437,571</b>	<b>100.0</b>

For technical reasons it was not possible to classify 728 plans as to method of integration and therefore these were included in "other". These plans covered nearly 7% of the members of integrated plans. Included in "other" were some 300 plans which confined integration to employee contributions only, and most of these were of the unit benefit type. The balance was made up of plans with a different benefit formula for different classes of employees and plans with some combination of benefit formulae and thus could not be allocated to a single category.

Pour des raisons d'ordre technique, 728 régimes n'ont pu être classés suivant une méthode d'intégration; on les a donc placés dans la catégorie "autres". Ces régimes représentaient près de 7 % des participants aux régimes intégrés. La catégorie "autres" englobait environ 300 régimes dont l'intégration se limitait aux cotisations de l'employé seulement; elle comprenait surtout des régimes à prestations partiellement déterminées. Le reste était composé de régimes ayant différentes formules de prestations pour diverses classes d'employés, et de régimes offrant une combinaison de diverses formules de prestations, régimes qui ne se prétaient à aucun classement.

Included among the 9,645 plans that were not integrated were those plans that were effectively integrated by means of a simple reduction in the contribution and/or benefit rates on all earnings. Also included were new plans which came into existence after January 1, 1966. These plans did not have any apparent integration formula although the C/QPP contributions and benefits no doubt were considered in the establishment of the contribution and benefit rates of the plans.

Comparison of 1970 with the 1974 data revealed no significant changes over the four-year period. The step-rate method of integration continued to be the most predominant means of adjustment to the C/QPP and showed only a slight strengthening between the two survey periods with plans increasing by nearly 4% and membership by 1%. Small declines were recorded by plans using ineligible earnings and contribution step-rate methods. Plans using the contribution step-rate method dropped by nearly 3% while membership in this category fell only marginally by around one half of 1%. Similarly the plans using the ineligible earnings method dropped by over 1% with only a slight decrease in their membership.

An examination of approximately 4,000 new plans that came into existence between January 1, 1970 and January 1, 1974 showed that only 36% of the members were in integrated plans compared with over 70% of members of all plans as at January 1, 1974. This no doubt reflects the fact that the contribution and benefit formula of new plans can take into consideration the contributions and the benefits under the C/QPP by providing lower rates and thus a specific integration formula was not required.

## NORMAL RETIREMENT BENEFITS

Pension plans are frequently designed to provide benefits in the event of death, termination of employment prior to retirement, or disability, but all such benefits are supplemental and subservient to the plans' primary function, which is to provide retirement pensions. Thus the very heart of a pension plan is the retirement benefit formula and therefore because of its significance it is the basis for classification of plans. In the thousands of plans operating in Canada a variety of methods are used to calculate benefits all of which can be reduced into two broad categories: defined contribution plans in which there is an undertaking to set aside funds on a specified basis, and defined benefit plans which provide benefits in accordance with a specified schedule. These categories are described in detail below.

Les 9,645 régimes qui n'étaient pas intégrés comprenaient les régimes qui l'étaient effectivement par une simple réduction des taux de cotisation et (ou) de prestation sur tous les gains. Étaient également compris les nouveaux régimes qui sont entrés en vigueur après le 1er janvier 1966. Ces régimes n'ont pas eu recours à une formule d'intégration apparente, quoique les cotisations et les prestations du R.P.C. et du R.R.Q. aient sans doute été prises en considération lors de la détermination des taux de cotisation et de prestation de ces régimes.

Si l'on compare les chiffres de 1974 avec ceux de 1970, on constate qu'il n'y a eu aucune variation importante au cours de ces quatre années. La méthode d'intégration au taux progressif a continué à être le moyen principal d'ajustement au R.P.C. et au R.R.Q. et n'a affiché qu'une légère progression entre les deux périodes d'enquête alors que les régimes ont progressé de près de 4 % et les effectifs de 1 %. Des baisses légères ont été enregistrées par les régimes utilisant la méthode des gains inadmissibles ou de taux progressif des cotisations. Les régimes utilisant la méthode à taux progressif des cotisations ont diminué de près de 3 % tandis que les effectifs de cette catégorie n'ont baissé que très peu, soit aux environs de un demi de 1 %. De même, les régimes recourant à la méthode des gains inadmissibles ont diminué de plus de 1 % alors que la baisse des effectifs n'a été que minime.

Un examen des quelque 4,000 nouveaux régimes qui ont vu le jour entre le 1er janvier 1970 et le 1er janvier 1974 révèle qu'au 1er janvier 1974 seulement 36 % des participants appartenaient à des régimes intégrés comparativement à plus de 70 % dans les anciens régimes. Ceci reflète sans doute le fait que la formule de cotisations et de prestations des nouveaux régimes peut prendre en compte les cotisations et les prestations prévues au R.P.C. ou au R.R.Q. en prévoyant des taux inférieurs; ainsi une formule spéciale d'intégration n'était donc pas nécessaire.

## PRESTATIONS À L'ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE

Les régimes de pensions prévoient bien souvent le versement de prestations en cas de décès, de cessation d'emploi avant la retraite, ou d'invalidité, mais les prestations de ce genre ne revêtent qu'un aspect complémentaire et conditionnel à côté du rôle primordial des régimes qui est de fournir des prestations de retraite. Un régime de pensions a donc pour principale caractéristique sa formule de prestations de retraite et c'est donc celle-ci qui, en raison de son importance, constitue la base de la classification des régimes. Les milliers de régimes en vigueur au Canada ont recours à diverses méthodes pour calculer les prestations, mais on peut regrouper ces diverses méthodes en deux grandes catégories: les régimes à cotisations fixées dans lesquels on s'engage à mettre de côté un montant déterminé et les régimes à prestations fixées qui accordent des prestations suivant un programme bien établi. On trouvera ci-dessous une description plus détaillée de ces deux catégories de régimes.

## A. Defined Contribution Plans

The commitment in the defined contribution plan centres around the contributions payable under terms of the plan and does not establish a predetermined scale for retirement benefits. Under the plan the employer – and the employee if the plan is contributory – is committed to a fixed contribution rate, but the benefit varies according to such factors as accrued contributions, interest rates, and the participant's sex and age. The contributions may be related to an anticipated level of benefits but the commitment is stated in terms of contributions rather than benefits. The chief advantages of this approach are that: employers can predict future costs with a considerable degree of certainty, it is a relatively easy plan to administer and it can be readily understood by the participants. There are two types of plans that come under this category:

### (i) Money Purchase Plans

Defined contribution plans are essentially money purchase plans, in which, as the term implies, employer contributions, and where applicable employee contributions, are paid into a fund according to a predetermined formula and allocated on a current basis to individual employee accounts. Usually contributions are based on a fixed percentage of employee earnings, but they may also be a fixed dollar amount, or a specified number of cents per hour. Benefits may be derived by two methods. In the first method, funds may be paid to an insurer to buy deferred annuities in accordance with the underwriter's deferred annuity rates at the time of purchase. On retirement the participant's pension would be the sum of the deferred annuities purchased. In the second method, the accumulated contributions, plus interest, in the member's account on retirement are used to buy a pension calculated on the basis of current immediate annuity rates.

Balanced against the desirable features of the money purchase arrangements there are some disadvantages. Most of these plans provide no recognition for differences in age, with the result that a uniform contribution rate appropriate for younger workers tends to produce inadequate benefits for older ones, although a few plans attempt to resolve the problem by providing higher contribution rates for older members. And finally, benefits cannot readily be calculated because it is impossible to accurately predict what the annuity rates are likely to be when the member retires, but more particularly it is impossible to predict how much will become available to buy benefits.

### (ii) Profit Sharing Plans

The profit sharing plan is a variation of the money purchase plan and has identical characteristics

## A. Régimes à cotisations fixées

L'engagement dans le régime à cotisations fixées porte essentiellement sur les cotisations à payer en vertu du régime et n'établit pas un barème déterminé au préalable des prestations de retraite. Aux termes du régime, l'employeur, et l'employé si le régime est contributif, s'engage à verser des cotisations selon un taux fixé, mais le montant des prestations varie suivant des facteurs tels que le montant des cotisations accumulées, les taux d'intérêt, le sexe et l'âge du participant. Les cotisations peuvent être fonction du niveau prévu des prestations mais l'engagement est formulé en fonction des cotisations plutôt que des prestations. Les principaux avantages de ce type de régime sont les suivants: les employeurs peuvent en prévoir avec assez d'exactitude les coûts futurs, la gestion du régime est relativement facile et les participants peuvent l'assimiler aisément. Cette catégorie englobe deux genres de régimes:

### (i) Régimes à cotisations fixées d'avance

Les régimes à cotisations fixées sont essentiellement des régimes à cotisations fixées d'avance dans lesquels, comme le nom l'indique, les cotisations de l'employeur, et s'il y a lieu celles de l'employé, sont versées dans une caisse suivant une formule déterminée au préalable et portées régulièrement au compte de chaque employé. Généralement, les cotisations sont calculées suivant un pourcentage fixe des gains de l'employé, mais elles peuvent aussi être exprimées en dollars constants, ou selon un nombre déterminé de cents par heure. Les prestations peuvent être calculées suivant deux méthodes. Dans le cas de la première méthode, les fonds peuvent être versés à un assureur pour l'achat de rentes différées conformément aux taux de rente différée de l'assureur en vigueur au moment de l'achat. Au moment de la retraite, la pension du participant représentera la somme des rentes différées achetées. Dans le cas de la deuxième méthode, la somme des cotisations accumulées, plus l'intérêt porté au compte du participant, servent lors de sa retraite à l'achat d'une pension calculée d'après les taux courants de rentes immédiate.

À côté de gros avantages, ces méthodes présentent certains inconvénients. La plupart de ces régimes ne tiennent pas compte des écarts d'âge, ce qui fait qu'un taux de cotisation uniforme qui s'avère satisfaisant pour les jeunes travailleurs se traduit chez les personnes plus âgées par des prestations insuffisantes, bien que certains régimes tentent de résoudre ce problème en augmentant le taux de cotisation pour les participants plus âgés. Enfin, les prestations ne peuvent être calculées aisément à l'avance du fait de l'impossibilité de prévoir avec exactitude le taux de rente qui sera en vigueur au moment de la retraite du participant, mais surtout aussi du fait de l'impossibilité de prévoir la somme qui sera disponible au total pour l'achat des prestations.

### (ii) Régimes de participation aux bénéfices

Le régime de participation aux bénéfices est une version légèrement nuancée du régime à cotisations fixées

in terms of the methods for accumulating funds and determining benefits. It differs only in the basis on which contributions are made. Contributions for profit sharing plans are a function of the firm's profits so that if the firm does not earn any profits in a given year it would make only a nominal contribution to the pension plan.

## B. Defined Benefit Plans

In a defined benefit plan, benefits are predetermined by a formula and contributions are variable based on whatever is required to produce the desired benefit. Most pension plan participants are in defined benefit plans. These plans may be subdivided into several different classifications according to the formula used to calculate benefits.

### (a) Unit Benefit Plans

The importance of the benefit rate and the earnings base in the normal retirement benefit formula for unit benefit plans cannot be overemphasized since they are the basis for the calculation of normal retirement, early retirement, disability, death and other benefits. In essence, 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 so that unit benefit plans are subdivided into separate classifications according to the earnings base used.

**(i) Career average plans** – In career average plans the pension is based on the participant's average earnings over the entire period of membership in the plan. A limitation of this formula is that the pension payable may be grossly out of line with the earnings level prevailing at retirement.

To produce pensions that bear a closer relationship to an employee's terminal earnings at retirement and to recognize the long-term improvement in earnings many plans calculate benefits on the basis of average earnings for a stated period just prior to retirement as follows:

**(ii) Final earnings plans** – In these plans the unit of pension for each year of credited service is expressed as a fixed percentage of earnings at retirement.

**(iii) Final average earnings** – In final average earnings plans the unit of pension for each year of service is expressed as a fixed percentage of the employees average earnings over a specified period immediately before retirement.

d'avance; il possède les mêmes caractéristiques en ce qui concerne les méthodes de collecte des fonds et de calcul des prestations. Il ne diffère que par le critère sur lequel sont fondées les cotisations. Les cotisations aux régimes de participation aux bénéfices sont fonction des bénéfices de l'entreprise, de sorte que si une entreprise ne réalise pas de bénéfices au cours d'une année donnée, elle ne verse qu'une contribution minime au régime de pensions.

### B. Régimes à prestations fixées

Dans un régime à prestations fixées, les prestations sont déterminées à l'avance suivant une certaine formule et les cotisations peuvent varier en fonction des fonds nécessaires pour produire les prestations fixées. La majorité des participants à un régime de pensions appartiennent à des régimes à prestations fixées. Ces régimes se répartissent en plusieurs catégories suivant la méthode utilisée pour calculer les prestations.

#### a) Régime à prestations partiellement déterminées

Dans les régimes à prestations partiellement déterminées l'importance des éléments, taux de prestations et gains, est fondamentale dans la formule des prestations à l'âge normal de la retraite, car ils servent au calcul des prestations à l'âge normal de la retraite, de la retraite anticipée, d'invalidité, de décès et d'autres prestations. Essentiellement, les membres acquièrent une fraction de pension, ordinairement exprimée en pourcentage des gains, pour chaque année de service auprès de l'employeur. L'élément gains servant au calcul des prestations varie, de sorte que les régimes à prestations partiellement déterminées se subdivisent en catégories distinctes selon l'élément gains utilisé.

**(i) Régimes des gains moyens de carrière** – Dans les régimes de gains moyens de carrière, la pension est fonction des gains moyens du participant pendant la période entière de sa participation au régime. L'inconvénient de cette formule est que la pension que recevra le participant ne concordera peut-être pas du tout avec le niveau des gains de celui-ci au moment de la retraite.

Afin de verser des pensions qui correspondent mieux avec les gains de l'employé au moment de sa retraite et de tenir compte de la progression à long terme des gains, bon nombre de régimes calculent les prestations d'après les gains moyens touchés au cours d'une période déterminée précédant immédiatement le départ à la retraite. On applique l'une des méthodes suivantes:

**(ii) Régimes des gains ultimes** – Dans les régimes de ce genre, la portion de pension acquise pour chaque année de service validée représente un pourcentage fixe des gains de l'employé au moment de la retraite.

**(iii) Régimes des gains ultimes moyens** – Dans les régimes de ce genre, la portion de pension acquise pour chaque année de service représente un pourcentage fixe des gains moyens de l'employé sur une période donnée précédant immédiatement la retraite.

(iv) **Average best earnings** – For average best earnings plans the unit of pension is a fixed percentage of the average of the best earnings received during a specified period prior to retirement.

(v) **Level percentage of earnings** – Finally some plans calculate the pension benefit on the basis of a specific percentage of earnings at a specified time without regard to years of service.<sup>6</sup>

#### (b) Flat Benefit Plans

The flat benefit formula usually disregards level of earnings and provides a fixed benefit for each year of credited service. Thus in this formula members with identical service would have the same pension regardless of their earnings levels. This feature limits the application of this formula for establishments that have groups of employees with widely varying earnings levels. Furthermore it has a built-in weakness in that the flat benefit does not automatically change as the general level of incomes rise.

Pension plans are classified in accordance with the benefit formula. To examine their profile, the extent to which the various formulae are used, and the range and level of benefits provided by private pension plans in Canada, two separate sections follow. The first will discuss the types of plans and the second will show the benefits provided by the various plan types.

#### Type of Plan

Continuing the pattern of the past decade or so, membership in unit benefit plans accounted for about three quarters of the participants in the public and private sectors combined. Within this broad category some significant trends were evident among the sub-classifications of unit benefit plans. The ratio of final average plans in each of the periods surveyed remained virtually constant, but membership dropped sharply not only in real terms but in relative terms as well. The 15% of the participants in final average plans in 1960, dropped by nearly two thirds to less than 5% by the beginning of 1974.

The type of plan that has grown consistently throughout the 1960's and into the 1970's, both in terms of plans and membership, was the average best

<sup>6</sup> For further details on these concepts see Technical Notes.

(iv) **Meilleurs gains moyens** – Dans les régimes de ce type, chaque portion de pension représente un pourcentage fixe de la moyenne des meilleurs gains de l'employé sur une période donnée précédant la retraite.

(v) **Pourcentage uniforme des gains** – Enfin, certains régimes calculent les prestations de retraite d'après un pourcentage fixe des gains de l'employé à un moment donné, quel que soit le nombre d'années de service<sup>6</sup>.

#### b) Régimes à prestations déterminées

Dans les régimes à prestations déterminées on ne tient habituellement pas compte du niveau des gains et l'on accorde un montant fixe de prestations pour chaque année de service validée. Ainsi selon cette formule, les participants comptant le même nombre d'années de service touchent la même pension quel que soit le montant de leurs gains. Cette particularité rend difficile l'application de cette méthode aux établissements dont les employés touchent des gains très variables d'une catégorie à l'autre. Ce système comporte en outre une lacune dans la mesure où le montant des prestations déterminées ne varie pas automatiquement lorsque l'échelle des revenus augmente.

Les régimes de pension sont classés suivant la formule de calcul utilisée. Les deux sections qui suivent sont consacrées à l'analyse de leur profil, à l'étude du degré d'utilisation des diverses formules, et à l'examen de l'éventail et du niveau des prestations accordées par les régimes de pension privés du Canada. Dans la première section, on donne une description des différents types de régimes et dans la deuxième on indique les montants des prestations qui sont accordées par les divers genres de régimes.

#### Genres de régime

Poursuivant l'évolution observée au cours de la dernière décennie, les effectifs des régimes à prestations partiellement déterminées ont constitué environ les trois quarts des participants aux régimes des secteurs public et privé. Au sein de cette grande catégorie, on a observé différentes tendances parmi les sous-groupes des régimes à prestations partiellement déterminées. La proportion des régimes de gains ultimes moyens, pour chacune des périodes enquêtées, est demeurée à peu près constante mais le niveau de participation a diminué nettement non seulement en chiffres absolus mais également en termes relatifs. En 1960, la proportion de participants aux régimes de gains ultimes moyens était de 15%; elle a diminué de près des deux tiers, et au début de 1974 elle représentait moins de 5%.

Le genre de régime qui a progressé constamment au cours des années 1960 et 1970, tant du point de vue du nombre de régimes que de participants, a été celui des

<sup>6</sup> Pour plus de détails à ce sujet, voir la section notes techniques.

earnings type. A reflection of increasing preference for this type of plan was its rapid growth, particularly in the latter half of the 1960's, when this type of plan increased fourfold from 238 plans in 1965 to 970 in 1970. In the intervening years this growth continued at a somewhat slower pace, but significantly nonetheless, to reach a record level of 1,245 plans by the beginning of 1974, nearly 8% of the total. Most of these plans were relatively large ones so that membership which numbered 632,000 persons, 34% of the total in 1960, was doubled by 1970 to 1,260,900 and reached an all-time high of 1,685,500 persons accounting for nearly half of all plan members in 1974.

Concurrently, career average plans in relative terms increased only marginally during the late 1960's and early 1970's. Though plans increased in absolute numbers at each survey observation and more than doubled from 2,370 in 1960 to 5,057 by 1974, this growth rate was not of sufficient magnitude to significantly change the relative position of career average plans within the overall structure. A similar pattern may be seen in the membership of these plans which increased by some 200,000 between 1960 and 1965, but in the following survey periods the growth rate slowed down so that by the beginning of 1974 there were 689,100 members up from 679,600 in 1970. In relative terms membership in career average plans has been dropping steadily since 1965 when 28.5% of the members were in this type of plan down to 24% in 1970 and to a low of 20% in 1974. The trends in plans and membership suggest that new career average plans generally were relatively small so that they had comparatively little impact on aggregate membership.

Another type of plan that has recorded a consistent increase in membership, and to a lesser degree in plans as well, was the flat benefit type, common among union negotiated plans. This category increased by 136 plans in 1974 to nearly 6% of the total, up about 1% from the 1970 level. Membership, which rose sharply in both real and relative terms over the 1960's and through the early 1970's increased from 177,000 persons representing 9.5% of the total plan members, in 1960, to a record 622,900 participants, 18% of the total in 1974.

Historically, based on all surveys taken between 1960 and 1974, the largest number of plans were of the money purchase type. In the past, these plans had consistently increased in real terms and declined in relative terms, but in the current survey for the first time, money purchase plans decreased both in real and

meilleurs gains moyens. La préférence accrue pour ce genre de régime se constate dans sa progression rapide, surtout au cours de la deuxième moitié des années 1960, période où ce type de régime a quadruplé passant du chiffre de 238 en 1965 à 970 en 1970. Au cours des années intermédiaires cette progression s'est poursuivie à un rythme plus lent mais néanmoins assez marqué, pour atteindre un nombre record de 1,245 régimes au début de 1974, soit près de 8 % du nombre total. La plupart de ces régimes comportaient un nombre relativement élevé d'adhérents, ce qui fait que le nombre de participants qui était de 632,000 en 1960, soit 34 % du total, se chiffrait à 1,260,900 en 1970 et atteignait un record de 1,685,500 personnes, soit près de la moitié de la totalité des participants à tous les régimes en 1974.

Dans le même temps, le nombre de régimes des gains moyens de carrière n'a augmenté, en termes relatifs, que marginalement vers la fin des années 1960 et au début des années 1970. Les régimes se sont néanmoins accrus en chiffres absolus à chaque enquête, et ont plus que doublé, passant de 2,370 en 1960 à 5,057 en 1974, mais cette progression n'a pas été suffisante pour modifier de façon sensible la position relative des régimes de gains moyens de carrière au sein de l'ensemble des régimes. Une progression semblable a été observée en ce qui concerne le nombre de participants à ces régimes, qui s'est accru de quelque 200,000 personnes entre 1960 et 1965, mais au cours des périodes d'enquête suivantes la progression s'est ralentie, et au début de 1974 on ne comptait pas plus de 689,100 membres, contre 679,600 en 1970. En chiffres relatifs, la participation aux régimes des gains moyens de carrière a diminué constamment depuis 1965, la proportion étant passée de 28.5 % en 1965, à 24 % en 1970 puis à 20 % en 1974. Les chiffres, qu'il s'agisse du nombre de régimes ou de participants, indiquent que les nouveaux régimes de gains moyens de carrière comptent relativement peu de membres, de sorte qu'ils ont un effet relativement négligeable sur l'ensemble des effectifs.

Les régimes à prestations déterminées, qui se rencontrent surtout dans les organisations où les régimes sont négociés par un syndicat, ont, par contre, connu une progression constante quant au nombre des participants et, à un degré moindre, des régimes. Le nombre des régimes de ce genre s'est accru de 136 régimes en 1974; il représentait alors près de 6 % du nombre total, soit environ 1 % de plus qu'en 1970. Les participants, dont le nombre a nettement augmenté, en chiffres absolus et relatifs, au cours des années 1960 et au début des années 1970, sont passés de 177,000 personnes, soit 9.5 % du nombre total de participants, à un chiffre record de 622,900 personnes, soit 18 % du nombre total en 1974.

D'après les données chronologiques, soit celles des enquêtes menées entre 1960 et 1974, ce sont les régimes à cotisations fixées d'avance qui ont été les plus nombreux. Jusqu'à récemment, ces régimes avaient constamment augmenté en chiffres réels et diminué en chiffres relatifs, mais pour la première fois, lors de la présente enquête on

TABLE K. Plans and Members by Type of Benefit, 1960, 1965, 1970 and 1974

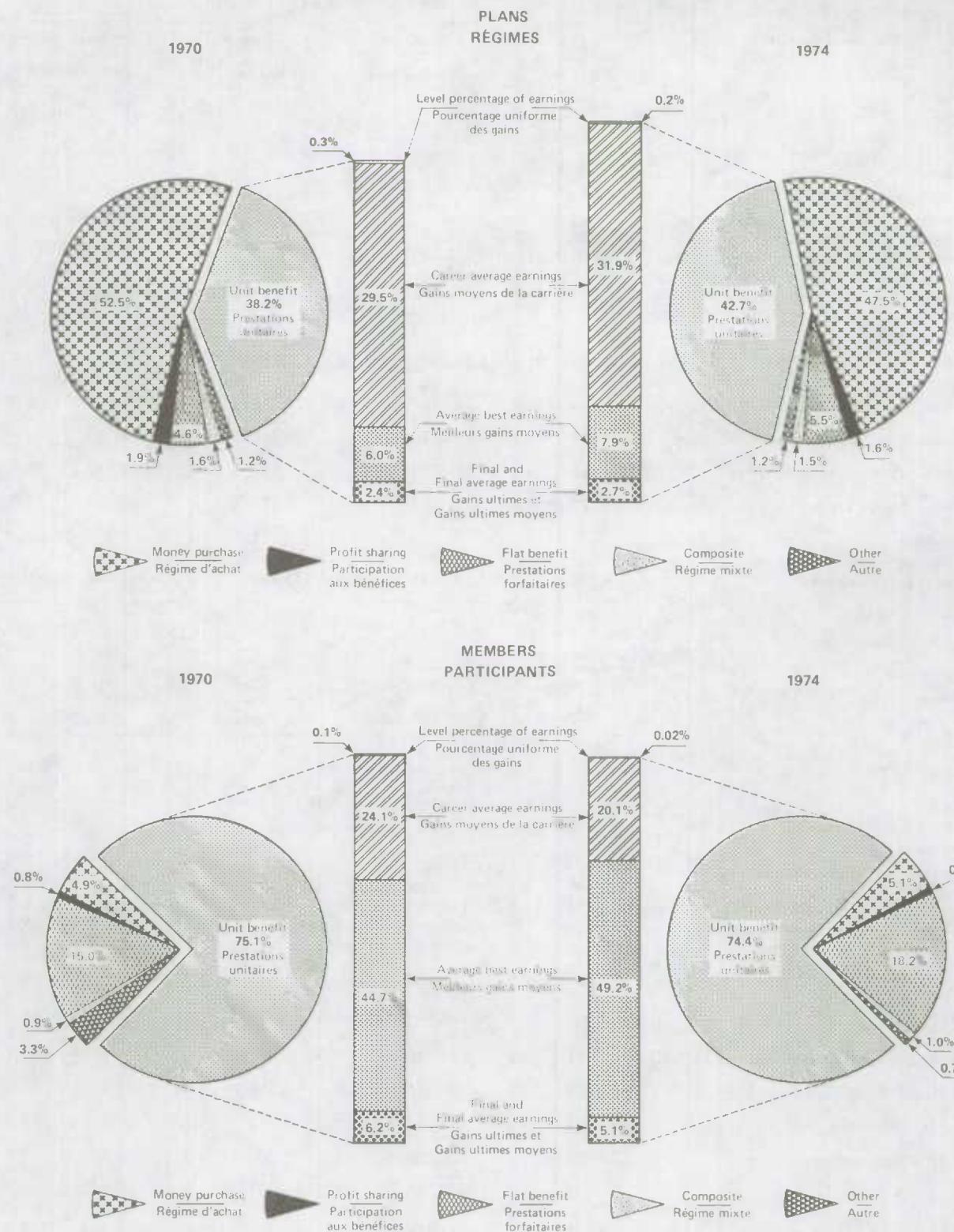
TABLEAU K. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1960, 1965, 1970 et 1974

Type of benefit Genre de prestations	1960				1965			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
Unit benefit – Prestations unitaires:								
Final earnings – Gains ultimes . . . . .	28	0.3	10,793	0.6	44	0.3	23,434	1.0
Final average earnings – Gains ultimes moyens . . . . .	270	3.0	283,720	15.2	288	2.1	261,800	11.2
Average best earnings – Meilleurs gains moyens . . . . .	117	1.3	632,295	33.9	238	1.7	859,771	36.7
Career average – Gains moyens de la carrière . . . . .	2,370	26.6	468,247	25.1	3,956	29.0	667,224	28.4
Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains. . . . .	..	..	..	..	84	0.6	1,034	..
Total . . . . .	2,785	31.2	1,395,055	74.9	4,610	33.7	1,813,263	77.3
Money purchase – Régime d'achat . . . . .	5,392	60.4	242,127	13.0	7,758	56.8	152,738	6.5
Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .	211	2.4	23,616	1.3	351	2.6	28,253	1.2
Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .	411	4.6	177,059	9.5	689	5.0	327,932	14.0
Composite – Régime mixte . . . . .	121	1.4	24,824	1.3	227	1.7	23,185	1.0
Other – Autres . . . . .	..	..	..	..	25	0.2	277	..
Grand – Total – Général . . . . .	8,920	100.0	1,862,681	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0
Type of benefit Genre de prestations	1970				1974			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
Unit benefit – Prestations unitaires:								
Final earnings – Gains ultimes . . . . .	16	0.1	5,613	0.2	24	0.2	6,691	0.2
Final average earnings – Gains ultimes moyens . . . . .	377	2.3	169,798	6.0	407	2.6	168,500	4.9
Average best earnings – Meilleurs gains moyens . . . . .	970	6.0	1,260,917	44.7	1,245	7.9	1,685,556	49.2
Career average – Gains moyens de la carrière . . . . .	4,753	29.5	679,631	24.1	5,057	31.9	689,110	20.1
Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .	46	0.3	2,721	0.1	34	0.2	576	..
Total . . . . .	6,162	38.2	2,118,680	75.1	6,767	42.7	2,550,433	74.5
Money purchase – Régime d'achat . . . . .	8,471	52.5	137,680	4.9	7,532	47.5	173,935	5.1
Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .	310	1.9	21,374	0.8	258	1.6	19,184	0.6
Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .	742	4.6	424,623	15.0	878	5.5	622,910	18.2
Composite – Régime mixte . . . . .	265	1.6	26,221	0.9	230	1.5	34,241	1.0
Other – Autres . . . . .	187	1.2	93,758	3.3	188	1.2	23,542	0.7
Grand – Total – Général . . . . .	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

Chart - 4

Graphique -4

**Pension Plans and Membership by Type of Benefit 1970 and 1974**  
**Régimes et participants selon la nature des prestations, 1970 et 1974**



relative terms. They dropped from a high 8,471 plans in 1970 to 7,532 in 1974, constituting a decline from nearly 53% of all plans in 1970 down to under 48% in 1974. Membership in these plans dropped from a high of 242,100 persons in 1960 to 173,900 in 1974. More significantly, however, in relative terms membership dropped steadily from 13% of the total in 1960 until by 1974 only 5% of the participants were in money purchase plans. An entirely different profile emerges from an examination of the types of plans in the public and private sectors. What stands out most clearly is the sharply skewed distribution of the public sector plans, in contrast with the more diversified distribution in the private sector.

Looking first at the public sector plans, more than half were unit benefit, and the balance were mostly money purchase plans. In terms of membership however, of the 1,480,100 participants in this sector, virtually all (98%) were in unit benefit plans. Within this general category, the largest proportion of membership by far was in average earnings plans, accounting for nearly 86% of the coverage in the public sector whereas in the private sector only 21% were in this type of plan. Included in this sector were some of the largest plans in the country such as the federal superannuation plan, the provincial public service plans, the Armed Forces and so on, all of which were average best earnings plans. Thus while only 17% of the plans were in the average best earnings category they accounted for most of the participants in the public sector.

By contrast, in the private sector less than half of the plans (42%), had a unit benefit structure. Of the 1,944,142 persons covered by the 15,102 plans in this sector over half (56.3%) were in the unit benefit plans. Nearly one third of the members were in relatively large flat benefit plans which accounted for less than 6% of the more than 15,100 plans in the sector. Money purchase plans accounted for a significant proportion of the total, nearly 48% of the plans, but most of these were small, with a combined membership of only 158,338 persons, just over 8% of the total.

Public sector plans tend to be relatively static in design and because of their skewed distribution in type of plan they tend to dampen the amplitude of any apparent trends. Therefore to get a clearer picture of the developing trends it is necessary to extract this sector and examine the private sector plans separately.

note une diminution aussi bien en chiffres réels que relatifs des régimes à cotisations fixées d'avance. Leur nombre est passé d'un maximum de 8,471 en 1970 à 7,532 en 1974, et leur proportion est tombée de près de 53 % de l'ensemble des régimes en 1970 à moins de 48 % en 1974. Le nombre des participants à ces régimes est tombé de 242,100 personnes en 1960 à 173,000 en 1974. Et en chiffres relatifs, le niveau de participation aux régimes à cotisations fixées d'avance est tombé de 13 % du total en 1960 à seulement 5 % en 1974. Un profil tout à fait différent se dégage de l'examen des divers genres de régimes au sein des secteurs public et privé. Ce qui apparaît le plus nettement c'est la répartition fort peu représentative des régimes du secteur public, comparativement à une répartition plus diversifiée dans le secteur privé.

Si l'on examine d'abord les régimes du secteur public, on constate que plus de la moitié étaient des régimes à prestations partiellement déterminées et les autres des régimes à cotisations fixées d'avance dans la plupart des cas. Toutefois, du point de vue participation, la presque totalité (98 %) des 1,480,100 participants appartenaient à des régimes à prestations partiellement déterminées. Au sein de cette catégorie générale, la plus forte proportion des participants se trouvait dans les régimes de gains moyens qui regroupaient près de 86 % des membres du secteur public alors que dans le secteur privé seulement 21 % appartenaient à ce genre de régimes. Ce secteur englobait certains des régimes les plus considérables du pays, notamment le régime fédérale de pensions, les régimes des fonctionnaires provinciaux, les régimes des Forces armées et autres, et tous étaient des régimes des meilleurs gains moyens. Ainsi, alors que seulement 17 % des régimes appartenaient à la catégorie des meilleurs gains moyens, ces régimes représentaient la majeure partie des participants dans le secteur public.

Par contre, dans le secteur privé, moins de la moitié des régimes (42 %) était de type à prestations partiellement déterminées. Des 1,944,142 personnes visées par les 15,102 régimes dans ce secteur, plus de la moitié (56.3 %) appartenaient aux régimes à prestations partiellement déterminées. Près du tiers des membres adhéraient à des régimes relativement considérables à prestations déterminées, lesquels représentaient moins de 6 % des 15,100 régimes et quelque de ce secteur. Les régimes à cotisations fixées d'avance représentaient une partie importante du nombre total de régimes, soit près de 48 %, mais la plupart d'entre eux étaient peu considérables avec des effectifs atteignant au total seulement 158,338 personnes, soit à peine plus de 8 % du total.

Les régimes du secteur public ont tendance à être relativement stables en principe, et en raison de leur répartition peu représentative, en ce qui concerne le genre de régime, ils ont tendance à atténuer le mouvement de toutes les tendances apparentes. Par conséquent, pour avoir une idée plus précise de l'évolution dans ce domaine, il faut dégager les caractéristiques de ce secteur et examiner les régimes du secteur privé séparément.

It is interesting to note that the unit benefit plans increased from 37.5% of the total in the private sector in 1970, to 42% in 1974 with the aggregate increase shared mostly by average best and career average plans which rose from 5.7% and 29.2% to 7.4% and 31.6% respectively. Notwithstanding this growth in plans, the impact on membership was in the opposite direction with participation in unit benefit plans dropping from 61% in 1970 to 56% in 1974. This net result was the product of changes within the components of this category of plan. Membership in career average plans, which accounted for one third of the total in 1970, dropped by more than 7% to 27.2% in 1974. This was accompanied by a small increase in average best plans from 18.2% to 21.5%, thus failing to offset the downward movement in career average plans. The net result of these two opposite movements was a reduction in unit benefit participation.

Il est intéressant de noter que la proportion des régimes à prestations partiellement déterminées est passée de 37.5 % du nombre total de régimes dans le secteur privé en 1970, à 42 % en 1974, la majeure partie de l'augmentation étant répartie entre les régimes des meilleurs gains moyens et les régimes des gains moyens de carrière qui sont passés respectivement de 5.7 % et 29.2 % à 7.4 % et 31.6 %. Malgré cet accroissement du nombre des régimes, le niveau de participation a évolué en sens inverse: la participation aux régimes à prestations partiellement déterminées est tombée de 61 % en 1970 à 56 % en 1974. Ceci s'explique par des changements dans certains éléments de cette catégorie de régimes. La participation aux régimes des gains moyens de carrière, qui représentait le tiers du nombre total des membres en 1970, est passée de 27.2 % en 1974, soit une diminution de plus de 7 %. Cette baisse a été accompagnée d'une légère augmentation dans le cas des régimes des meilleurs gains moyens, dont la proportion est passée de 18.2 % à 21.5 %, mais qui n'a cependant pas été suffisante pour compenser la baisse observée dans les régimes des gains moyens de carrière. Le résultat global de ces deux mouvements opposés a donc été une réduction du niveau de participation aux régimes à prestations partiellement déterminées.

Of the other classifications, the most significant changes occurred in money purchase and flat benefit plans. Money purchase plans, which accounted for over half of the plans in 1970, dropped both in real and relative terms by 1974 from 8,133 to 7,211 representing a proportionate drop from about 53% to under 48% of the total plans in the private sector. But in terms of membership the numbers increased somewhat and accounted for 8% of the total persons covered by their plans. The trend in flat benefit plans was upward both in plans and membership. In 1970 these plans constituted 4% of the total in the private sector and covered 25.9% of the members. In the intervening years to the beginning of 1974, flat benefit plans rose marginally by 1% to 5.7% but their membership rose to 31.6% of the total in 1974 from 26% in the previous survey.

En ce qui concerne les autres classifications, les changements les plus notables se sont produits dans les régimes à cotisations fixées d'avance et les régimes à prestations déterminées. Les régimes à cotisations fixées d'avance, qui constituaient plus de la moitié des régimes en 1970, étaient moins nombreux, en chiffres réels et relatifs, en 1974; leur nombre est passé de 8,133 à 7,211 et leur proportion d'environ 53 % à moins de 48 % du nombre total des régimes dans le secteur privé. Mais en ce qui concerne les participants, leur nombre s'est accru légèrement; ils étaient 8 % du nombre total de personnes visées par l'ensemble de ces régimes. Les régimes à prestations déterminées affichaient une tendance à la hausse du nombre de régimes aussi bien que du niveau de participation. En 1970, ces régimes constituaient 4 % du nombre total des régimes dans le secteur privé et englobaient 25.9 % des membres. Au cours des années qui ont suivi, jusqu'au début de 1974, les régimes à prestations déterminées se sont accrues seulement de 1 %, leur part passant à 5.7 %, mais le niveau de participation est grimpé à 31.6 % du total en 1974 contre 26 % lors de l'enquête précédente.

In summary therefore it would appear that in the private sector employers were moving away from career average plans. The trend appeared to be towards the introduction of flat benefit plans, partly because of union pressures, and to a lesser degree to average best plans.

En résumé, on constate donc que dans le secteur privé, les employeurs semblent abandonner les régimes des gains moyens de carrière. La tendance semble être à l'adoption de régimes à prestations déterminées, et ce en partie sous l'effet des pressions syndicales en ce sens; on observe aussi une tendance, quoique moins prononcée, à l'adoption de régimes des meilleurs gains moyens.

### Benefit Rates

As with employee contribution rates, the integration of plans with the C/QPP made it difficult to provide a direct comparison of the 1970 and 1974 benefit rates with earlier data. However, in order to provide some basis for comparison a tabulation of the 1970 and 1974 benefit rates for all plans was developed disregarding the integration formula of integrated plans (see Table L). The full benefit rate was used 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.

Over 92% of pension plan members were covered by defined benefit plans. The trends in benefit rates in these plans are discussed separately for unit benefit and flat benefit plans.

### Unit Benefit Plans

Unit benefit plans were the most significant groups in terms of membership covering about three quarters of all pension plan participants. Analysis of Table L shows that the trend towards higher benefits in unit benefit plans that developed in the last half of the 1960's, continued into the 1970's. In 1965 just over half of all members in unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service; this proportion jumped to 65% in 1970 and to over 70% in 1974. In addition the earnings base on which pension credits were calculated improved for many members. In 1974 of the 2,550,443 members in unit benefit plans 73% (1,860,747 members) were in plans in which the pension credit was based on final average or average best earnings compared with 67% in 1970 and 63% in 1965. Pension credits under most plans were calculated on the basis of the employee's average earnings over the last or best five or six years of employment.

The balance of the members in unit benefit plans (27%) were in plans with a career average formula which also showed an improvement in benefit levels. The proportion of the members in these plans entitled to a pension credit of 2% of earnings per year jumped from less than 50% in 1970 to over 60% in 1974.

### Taux de prestations

Comme dans le cas des taux de cotisations des employés, l'intégration des régimes au R.P.C. et au R.R.Q. ne permet pas aisément une comparaison directe des taux de prestations de 1970 et de 1974 avec les données antérieures. Toutefois, afin de pouvoir établir une certaine comparaison, on a dressé un tableau des taux de prestations en vigueur en 1970 et en 1974 pour tous les régimes sans tenir compte de la formule d'intégration des régimes intégrés (voir tableau L). C'est le plein taux de prestations qui a été utilisé comme base, sans tenir compte du fait que les prestations applicables aux gains en deçà du M.G.A.O.P. pouvaient être réduites ou que le montant total de la pension a pu être réduit d'un montant équivalent à la totalité ou à une partie des prestations du R.P.C. ou du R.R.Q.

Plus de 92 % des participants à un régime de pensions appartenaient à des régimes à prestations fixées. L'évolution des taux de prestations dans ces régimes fait l'objet d'un exposé distinct pour les régimes à prestations partiellement déterminées et les régimes à prestations déterminées.

### Régimes à prestations partiellement déterminées

Les régimes à prestations partiellement déterminées constituent le groupe le plus important quant au nombre de participants car ils englobent à peu près les trois quarts des effectifs des régimes de pensions. Un examen du tableau L révèle que la tendance à relever le montant des prestations dans les régimes à prestations partiellement déterminées, tendance qui s'est amorcée pendant la seconde moitié des années 1960, s'est poursuivie jusqu'au-delà de 1970. En 1965, un peu plus de la moitié de l'ensemble des membres des régimes à prestations partiellement déterminées avaient droit à un crédit de pension de 2 % ou plus des gains de chaque année de service validé; cette proportion est grimpée à 65 % en 1970 et à plus de 70 % en 1974. En outre, le niveau des gains à partir desquels sont calculés les crédits de pension a été relevé pour bon nombre de participants. En 1974, sur les 2,550,443 participants aux régimes à prestations partiellement déterminées, 73 % (1,860,747 personnes) appartenaient à des régimes dans lesquels le crédit de pension était fonction des gains ultimes moyens ou des meilleurs gains moyens, comparativement à 67 % en 1970 et à 63 % en 1965. Les crédits de pension prévus dans la plupart des régimes étaient calculés d'après les gains moyens touchés par l'employé au cours des cinq ou six dernières ou meilleures années de service.

Le reste des participants aux régimes à prestations partiellement déterminées (27 %) adhéraient à des régimes basés sur la formule des gains moyens de carrière et où l'on a observé également un relèvement du niveau des prestations. La proportion des participants à ces régimes qui avaient droit à un crédit de pension de 2 % des gains par an est passée de moins de 50 % en 1970 à plus de 60 % en 1974.

TABLE L. Benefit Rates in Unit Benefit Plans with Membership by Earnings Base, 1965, 1970 and 1974

TABLEAU L. Taux de prestations dans les régimes unitaires et nombre de participants selon la base des gains, 1965, 1970 et 1974

Benefit rate group <sup>1</sup> Groupe de taux de prestations <sup>1</sup>	1965		1970		1974	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
	Members in final, final average and average best earnings plans Participants dans des régimes gains ultimes, moyens et meilleurs gains moyens					
Less than 1.00% – Moins de 1.00 % . . . . .	6,156	0.5	9,185	0.6	13,456	0.7
1.00% - 1.24% . . . . .	86,692	7.6	135,747	9.5	127,003	6.8
1.25% - 1.49% . . . . .	60,974	5.3	54,679	3.8	31,390	1.7
1.50% - 1.74% . . . . .	125,755	11.0	89,647	6.2	164,693	8.9
1.75% - 1.99% . . . . .	8,206	0.7	17,054	1.2	36,108	1.9
2.00% and over – et plus . . . . .	752,595	65.7	1,051,406	73.2	1,391,577	74.8
Variable by sex – Variable selon le sexe . . . . .	104,259	9.1	2,651	0.2	2,994	0.2
Other – Autres . . . . .	368	--	75,959	5.3	93,501	5.0
Total . . . . .	1,145,005	100.0	1,436,328	100.0	1,860,722	100.0
Members in career average earnings plans Participants dans des régimes gains moyens de la carrière						
Less than 1.00% – Moins de 1.00 % . . . . .	18,858	2.8	3,605	0.5	10,811	1.6
1.00% - 1.24% . . . . .	45,134	6.8	45,094	6.6	42,696	6.2
1.25% - 1.49% . . . . .	23,886	3.6	11,490	1.7	6,285	0.9
1.50% - 1.74% . . . . .	208,739	31.3	131,505	19.3	99,876	14.5
1.75% - 1.99% . . . . .	104,157	15.6	72,845	10.7	63,063	9.2
2.00% and over – et plus . . . . .	196,578	29.5	332,640	48.9	416,296	60.4
Variable by sex – Variable selon le sexe . . . . .	69,872	10.5	2,707	0.4	1,249	0.2
Other – Autres . . . . .	—	--	79,745	11.7	48,775	7.1
Total . . . . .	667,224	100.0	679,631	100.0	689,051	100.0
Total						
Less than 1.00% – Moins de 1.00 % . . . . .	25,014	1.4	12,790	0.6	24,267	1.0
1.00% - 1.24% . . . . .	131,826	7.3	180,841	8.5	169,699	6.7
1.25% - 1.49% . . . . .	84,860	4.7	66,169	3.1	37,675	1.5
1.50% - 1.74% . . . . .	334,494	18.5	221,152	10.5	264,569	10.4
1.75% - 1.99% . . . . .	112,363	6.2	89,899	4.2	99,171	3.9
2.00% and over – et plus . . . . .	949,173	52.4	1,384,046	65.4	1,807,873	70.9
Variable by sex – Variable selon le sexe . . . . .	174,131	9.6	5,358	0.3	4,243	0.2
Other – Autres . . . . .	368	--	155,704	7.4	142,276	5.6
Total . . . . .	1,812,229	100.0	2,115,959	100.0	2,549,773	100.0

<sup>1</sup> 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. – Les régimes intégrés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en deçà et au delà du M.G.A.O.P., et ceux prévoyant une réduction de la pension finale du tout ou d'une partie des prestations au R.P.C./R.R.Q., ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les prestations.

As indicated above, the benefit rates shown in Table L were classified according to the full benefit rate disregarding any lower benefit rates that might apply to the earnings below the YMPE under the C/QPP. For example, an integrated plan having a benefit rate of 1 1/2% on earnings up to the YMPE and 2% on earnings in excess of the YMPE was classified as 2% for purposes of this table. Since over 90% of all members of unit benefit plans were in plans integrated with the C/QPP it should be recognized that the table tends to overstate the benefits.

Comme on l'a mentionné précédemment, les taux de prestations indiqués au tableau L ont été classés suivant le plein taux, sans tenir compte des taux inférieurs qui peuvent s'appliquer à la fraction des gains en deçà du M.G.A.O.P. (prévu dans les régimes de pensions du Canada ou de rentes du Québec). Par exemple, un régime intégré dont le taux de prestations est de 1 1/2 % sur la fraction des gains jusqu'au M.G.A.O.P. et de 2 % sur la fraction des gains au delà du M.G.A.O.P. a été classé comme ayant un taux de 2 % pour les besoins de ce tableau. Étant donné que plus de 90 % de tous les participants aux régimes à prestations partiellement déterminées appartenaient à des régimes intégrés aux régimes de pension du Canada et de rentes du Québec, il faut donc tenir compte du fait que les données du tableau tendent à surestimer le niveau des prestations.

#### Benefits in Public and Private Sectors

As with many other characteristics of pension plans there was a wide divergence in both the pattern and level of benefits provided by the unit benefit plans operated in the public and private sectors. Furthermore with such an overwhelming proportion of participants in unit benefit plans – nearly three quarters of total membership – the benefit levels in these plans were largely representative of the private pension system.

Virtually all participants in public sector unit benefit plans – 90% of the 1,454,500 members covered by these plans – had benefit entitlements of 2% or more. Furthermore although some of the participants in the public sector plans were in career average plans the overwhelming majority were in plans where the 2% benefit was based on the final or best average earnings.

By contrast, private sector plans had a wide distribution of benefit rates and although membership was also concentrated in plans with a benefit of 2% or more, this level was available to only one third of the participants. Moreover most of these participants were in plans where the 2% benefit was based on career average earnings.

#### Flat Benefit Plans

As with other benefit rates the level of benefits in flat benefit plans increased over the past 10 years or so. This upward trend may be seen in Table M.

In 1965 over 80% of the members in flat benefit plans were entitled to a pension credit of under \$5.00 per month per year of service but by 1974 less than 27% of the members were entitled to this level of pension. Sharp increases can be seen at the higher levels

#### Prestations dans le secteur public et le secteur privé

Comme pour bon nombre d'autres caractéristiques des régimes de pensions, on a observé des divergences énormes à la fois dans l'évolution et au niveau des prestations des régimes à prestations partiellement déterminées en vigueur dans le secteur public et le secteur privé. En outre, ces régimes représentant une très forte proportion de participants, soit près des trois quarts des effectifs, le barème des prestations dans ces régimes a donc été largement représentatif des régimes de pension privés.

La presque totalité des participants aux régimes à prestations partiellement déterminées du secteur public, soit 90 % des 1,454,500 membres appartenant à ces régimes, avaient un taux de prestation de 2 % ou plus. En outre, bien que certains des participants aux régimes du secteur public adhéraient à des régimes de gains moyens de carrière, la grande majorité adhéraient à des régimes où le taux de 2 % était fondé sur les gains ultimes moyens ou les meilleurs gains moyens.

Par contre, les régimes du secteur privé présentaient un plus vaste éventail de taux de prestations et bien que les participants y adhéraient en majeure partie à des régimes dont le taux était de 2 % ou plus, leur proportion n'était que d'un tiers. De plus, la plupart de ces participants appartenaient à des régimes dans lesquels le taux de 2 % était basé sur les gains moyens de carrière.

#### Régimes à prestations déterminées

Comme pour les autres taux de prestations, le niveau des prestations dans les régimes à prestations déterminées a été relevé au cours des 10 dernières années. Cette tendance à la hausse peut être observée au tableau M.

En 1965, plus de 80 % des participants à des régimes à prestations déterminées avaient droit à un crédit de pension de moins de \$5.00 par mois pour chaque année de service, mais en 1974 moins de 27 % des membres avaient droit à ce niveau de pension. Des hausses considérables

TABLE M. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1965, 1970 and 1974

TABLEAU M. Taux de prestations dans les régimes à prestations forfaitaires, 1965, 1970 et 1974

Benefit rate (monthly pension for each year of credited service)  Taux de prestations (prestations mensuelles pour chaque année de service)	1965			
	Plans — Régimes		Members — Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
Less than \$5.00 — Moins de \$5.00 . . . . .	372	54.0	265,205	80.9
\$5.00 — \$6.99 . . . . .	18	2.6	5,910	1.8
\$7.00 and over — et plus . . . . .	—	—	—	—
Other — Autres . . . . .	299	43.4	56,817	17.3
Variable by sex — Variable selon le sexe . . . . .	—	—	—	—
Total . . . . .	689	100.0	327,932	100.0
1970 <sup>1</sup>				
Benefit rate (monthly pension for each year of credited service)  Taux de prestations (prestations mensuelles pour chaque année de service)	Plans — Régimes		Members — Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
	368	50.3	141,581	34.9
Less than \$5.00 — Moins de \$5.00 . . . . .	96	13.1	138,993	34.2
\$5.00 — \$6.99 . . . . .	20	2.7	3,163	0.8
\$7.00 and over — et plus . . . . .	241	32.9	119,658	29.5
Other — Autres . . . . .	7	1.0	2,073	0.5
Total . . . . .	732 <sup>1</sup>	100.0	405,468	100.0
1974 <sup>1</sup>				
Benefit rate (monthly pension for each year of credited service)  Taux de prestations (prestations mensuelles pour chaque année de service)	Plans — Régimes		Members — Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
	361	41.7	161,848	26.8
Less than \$5.00 — Moins de \$5.00 . . . . .	175	20.2	119,132	19.7
\$5.00 — \$6.99 . . . . .	111	12.8	144,833	24.0
\$7.00 and over — et plus . . . . .	214	24.7	176,553	29.2
Other — Autres . . . . .	4	0.5	1,923	0.3
Total . . . . .	865 <sup>1</sup>	100.0	604,289	100.0

<sup>1</sup> Excludes 10 plans in 1970 and 13 plans in 1974 which were integrated with the C/QPP. — Dix régimes en 1970 et 13 régimes en 1974 qui étaient intégrés au R.P.C./R.R.Q. sont exclus.

particularly at the range of \$5.00 or over where entitlement jumped from less than 2% of the members in 1965 to over 34% in 1970 and 44% in 1974. Within this benefit range, in 1970 less than 1% of the flat benefit plan members were entitled to \$7.00 or more per month but by 1974 the proportion went up to 24%. A detailed examination of the plans with this benefit level showed that benefits ranged from \$7.00 to as high as \$27.00 per month for each year of service but about half the participants in this group were entitled to \$10.00-\$12.00 per month and for another 25% the entitlement was \$7.00-\$7.99 per month.

In 1974, as in 1970, some 30% of the members were in plans in which benefit rates could not be allocated to a single range and therefore these were classified as "other". A total of 214 plans were in this group and 86 of these plans had a monthly benefit that was not uniform for all employees but was determined by such variables as salary, service, class of employee, and in some cases the pension was subject to reduction at age 70. The balance of these plans (128 plans) provided a fixed dollar pension for all members of say \$100.00 per month at age 65 after the completion of some minimum service requirement.

Table 19 in the statistical section of this report shows in greater detail the benefit rates in contributory and non-contributory flat benefit plans. Here it is seen that 78% of the plans, covering 68% of the members, were non-contributory. Generally contributory plans provide higher benefits than non-contributory plans but for the flat benefit plans the reverse is true. As may be seen in the table, 34% of the members in non-contributory plans were entitled to a monthly pension credit of \$7.00 or more for each year of service compared with only 2% of the members in contributory plans.

It is interesting to note that most plans provided equal benefits for both men and women. In the case of unit benefit plans, only 22 plans, covering 2,941 men and just 1,302 women, had a different benefit rate based on sex. These 1,302 women represented only two tenths of 1% of the 813,580 women in unit benefit plans. Differences in flat benefit plans were practically non-existent. Only four plans covering 1,570 men and 353 women, provided a different benefit based on sex. Similarly in money purchase plans, only 18 plans covering less than 1,000 women members had a different employer contribution rate for men than for women.

peuvent être observées à des niveaux plus élevés surtout au niveau de \$5.00 ou plus où la proportion des personnes admissibles est passée de moins de 2 % en 1965 à plus de 34 % en 1970 et à 44 % en 1974. Dans cette catégorie des prestations, en 1970 moins de 1 % des membres des régimes à prestations déterminées avaient droit à \$7.00 ou plus par mois, mais en 1974 la proportion était montée à 24 %. Une analyse détaillée des régimes offrant ce genre de prestations révèle que le montant des prestations se situait entre \$7.00 et \$27.00 par mois pour chaque année de service, mais à peu près la moitié des participants dans ce groupe avaient droit à \$10.00 à \$12.00 par mois et 25 % avaient droit à \$7.00 à \$7.99 par mois.

En 1974, comme en 1970, environ 30 % des membres adhéraient à des régimes dont les taux de prestations ne pouvaient être classés dans une catégorie unique; on les a donc classés dans la catégorie "autres". Au total, 214 régimes appartenaient à ce groupe, dont 86 accordaient des prestations mensuelles qui n'étaient pas uniformes pour tous les employés mais étaient déterminées par des variables telles que la rémunération, les années de service, la catégorie d'emploi, et, dans certains cas, la pension pouvait être réduite à partir de l'âge de 70 ans. Les autres régimes de ce genre (128) accordaient une pension fixe en dollars à tous les membres, par exemple \$100.00 par mois à l'âge de 65 ans après un nombre minimum d'années de service.

Le tableau 19, dans la section statistique de cette étude, indique plus en détail les taux des prestations dans les régimes contributifs et non contributifs à prestations déterminées. On constate ici que 78 % des régimes, représentant 6 % des membres, étaient non contributifs. En général, les régimes contributifs offrent des prestations plus élevées que les régimes non contributifs, mais pour les régimes à prestations déterminées c'est le contraire. Comme on peut le voir d'après le tableau, 34 % des participants à des régimes non contributifs avaient droit à un crédit de pension mensuel de \$7.00 ou plus pour chaque année de service, comparativement à seulement 2 % des participants à des régimes contributifs.

Il est intéressant de noter que la plupart des régimes accordaient les mêmes prestations aux hommes et aux femmes. Dans le cas des régimes à prestations partiellement déterminées, 22 régimes seulement représentant 2,941 hommes et seulement 1,302 femmes, avaient un taux de prestations différent pour les hommes et les femmes. Ces 1,302 femmes ne représentaient qu'un cinquième de 1 % des 813,580 femmes participant aux régimes à prestations partiellement déterminées. On n'a observé pratiquement aucune différence dans les régimes à prestations déterminées. Seulement quatre régimes, représentant 1,570 hommes et 353 femmes, accordaient des prestations différentes selon le sexe. De même dans les régimes à cotisations fixées d'avance, seulement 18 régimes visant moins d'un millier de participants féminins prévoyaient pour l'employeur un taux de cotisation différent pour les hommes et les femmes.

## EMPLOYEE CONTRIBUTION RATES

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. The 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 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 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. The following tabulation shows the distribution of employee contribution rates on this basis for 1965, 1970 and 1974.

As may be seen from the accompanying table the general pattern of the required employee contribution rates showed relatively little change between 1965 and 1974, the rates remaining polarized between 5.0% and 6.99% for over 60% of the members in all contributory plans. Within these ranges by far the greatest concentration was at the 5.0%-5.99% bracket, with nearly 37% of the participants in contributory plans required to contribute at this level. Most were in plans that had an employee contribution rate of 5% of earnings. Similarly most of the 27% of plan members who were required to contribute 6.0%-6.99% were at the bottom of the range and paid 6% of earnings into their pension plans. There were nearly 373,000 persons, over 14% of the membership, who were in plans that had a different rate for men than for women. Included in this group for example were the federal employees whose contribution rates were 7% for men and 5.5% for women, and if membership in this plan alone were redistributed into the respective ranges it would materially alter the relative proportions of participants contributing at the 5% and 7% ranges. Thus because of this factor the aggregate proportions of participants required to contribute 5% or more of their earnings into a pension plan were somewhat higher than the table shows.

An analysis of the membership in plans that required the employee to contribute a fixed percentage of earnings shows that contribution rates in integrated

## TAUX DE COTISATION DE L'EMPLOYÉ

L'analyse des taux des cotisations requises a été entravée dans une certaine mesure par le système de cotisations qui est découlé de l'intégration des régimes de pensions avec le R.P.C. et le R.R.Q., rendant ainsi difficile toute comparaison directe avec les données chronologiques. La difficulté provenait essentiellement de la structure à deux taux de la plupart des régimes intégrés, c'est-à-dire qu'un taux bas est appliqué aux gains situés en-deçà de la limite des gains maximums annuels ouvrant droit à la pension et un taux élevé pour les gains situés au-delà du M.G.A.O.P. Afin de disposer d'une base de comparaison commune avec les données chronologiques, nous avons établi un tableau des régimes contributifs selon les taux de cotisation de l'employé en utilisant le taux élevé, c'est-à-dire le taux de cotisation sur les gains au-delà du M.G.A.O.P. comme base de classement des régimes intégrés en supposant qu'il représentait le montant total des "cotisations de l'employé", la partie requise pour le R.P.C. ou le R.R.Q. étant versée au régime universel et le reste retenu dans la caisse de l'employeur. En d'autres mots, lorsqu'elles sont combinées avec celles du R.P.C. ou du R.R.Q., les cotisations totales sont voisines du montant qui aurait été payable si seul le taux élevé avait été appliqué sur la totalité des gains. Le tableau suivant montre la répartition des taux de cotisation de l'employé sur cette base pour les années 1965, 1970 et 1974.

À la lumière des données de ce tableau, on ne constate que très peu de changement, entre 1965 et 1974, dans la formule générale des taux des cotisations requises des employés, les taux demeurant situés entre 5.0 % et 6.99 % pour plus de 60 % des participants à tous les régimes contributifs. C'est entre 5.0 % et 5.99 % que se situent la majorité des taux: près de 37 % des participants à des régimes contributifs versent des cotisations à ces taux. La plupart appartenaient à des régimes dont le taux de cotisation de l'employé était de 5 % des gains. De même la majorité des 27 % de participants à des régimes où le taux était fixé entre 6.0 % et 6.99 % se situaient au bas de l'échelle et versaient 6 % de leurs gains dans leurs régimes de pensions. Près de 373,000 personnes, soit plus de 14 % des participants, étaient inscrits à des régimes comportant des taux différents pour les hommes et les femmes. Dans ce groupe se trouvaient par exemple les employés fédéraux dont les taux de cotisation étaient de 7 % pour les hommes et de 5.5 % pour les femmes, et si l'on répartissait simplement les participants à ce régime dans leurs échelles respectives, cela modifierait considérablement les proportions relatives de participants versant des cotisations de l'ordre de 5 % et de 7 %. Ainsi, pour cette raison, les proportions totales de participants devant verser des contributions de 5 % ou plus de leurs gains dans un régime de pension étaient légèrement supérieures à ce que le tableau indique.

Une analyse de la participation aux régimes qui exigent de l'employé de verser des cotisations représentant un pourcentage fixe de ses gains montre que les taux de

TABLE N. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1965, 1970 and 1974

TABLEAU N. Taux de cotisation des employés dans les régimes contributifs, 1965, 1970 et 1974

Employee contribution <sup>1</sup> rate group  Groupe de taux de cotisation <sup>1</sup> de l'employé	1965			
	Plans – Régimes		Members – Participants	
	No. – Nomb.	%	No. – Nomb.	%
Less than 3% – Moins de 3 % . . . . .	218	1.9	18,042	1.0
3.0%-3.99 % . . . . .	500	4.3	68,133	3.7
4.0%-4.99 % . . . . .	606	5.2	139,797	7.7
5.0%-5.99 % . . . . .	7,874	68.1	633,721	34.8
6.0%-6.99 % . . . . .	392	3.4	479,265	26.3
7.0%-9.99 % . . . . .	53	0.5	9,181	0.5
10.0% and over – et plus . . . . .	53	0.5	212	--
Dollar amounts – Montants en dollars . . . . .	845	7.3	87,855	4.8
Other – Autres . . . . .	963	8.3	171,846	9.4
Variable by sex – Variable selon le sexe . . . . .	54	0.5	214,448	11.8
Total . . . . .	11,558	100.0	1,822,500	100.0
1970				
Employee contribution <sup>1</sup> rate group  Groupe de taux de cotisation <sup>1</sup> de l'employé	Plans – Régimes		Members – Participants	
	No. – Nomb.	%	No. – Nomb.	%
Less than 3% – Moins de 3 % . . . . .	289	2.4	25,608	1.2
3.0%-3.99 % . . . . .	653	5.4	56,976	2.6
4.0%-4.99 % . . . . .	709	5.8	153,338	6.9
5.0%-5.99 % . . . . .	8,009	65.7	840,074	38.1
6.0%-6.99 % . . . . .	487	4.0	464,397	21.1
7.0%-9.99 % . . . . .	40	0.3	11,107	0.5
10.0% and over – et plus . . . . .	44	0.4	460	--
Dollar amounts – Montants en dollars . . . . .	1,002	8.2	25,734	1.2
Other – Autres . . . . .	919	7.5	232,077	10.5
Variable by sex – Variable selon le sexe . . . . .	40	0.3	394,231	17.9
Total . . . . .	12,192	100.0	2,204,002	100.0
1974				
Employee contribution <sup>1</sup> rate group  Groupe de taux de cotisation <sup>1</sup> de l'employé	Plans – Régimes		Members – Participants	
	No. – Nomb.	%	No. – Nomb.	%
Less than 3% – Moins de 3 % . . . . .	386	3.1	50,341	2.0
3.0%-3.99 % . . . . .	784	6.4	41,488	1.6
4.0%-4.99 % . . . . .	850	6.9	147,199	5.7
5.0%-5.99 % . . . . .	8,174	66.6	945,199	36.8
6.0%-6.99 % . . . . .	521	4.2	692,146	26.9
7.0%-9.99 % . . . . .	49	0.4	12,811	0.5
10.0% and over – et plus . . . . .	32	0.3	480	--
Dollar amounts – Montants en dollars . . . . .	692	5.6	17,602	0.7
Other – Autres . . . . .	735	6.0	291,773	11.3
Variable by sex – Variable selon le sexe . . . . .	56	0.5	372,658	14.5
Total . . . . .	12,279	100.0	2,571,697	100.0

<sup>1</sup> 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. – Les régimes intégrés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au delà du M.G.A.O.P. et ceux prévoyant une réduction de la cotisation du tout ou d'une partie des cotisations au R.P.C./R.R.Q. ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les cotisations.

plans tended to be higher than in non-integrated plans (see Table 20, page 106). Over 45% of the members of integrated plans were required to contribute more than 5% of earnings compared with less than 13% of the members of non-integrated plans. 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. Consequently if total contributions were to be considered the difference in the general contribution levels for integrated and non-integrated plans may not be too far apart.

There was also a difference in the pattern of required employee contributions between integrated and non-integrated plans. Nearly half of the members of non-integrated contributory plans were required to contribute flat dollar amounts or a given number of cents per hour, whereas only a few members of integrated plans were required to make this form of contribution.

## RETIREMENT AGE

### Normal Retirement Age

One of the most important features of a pension plan from both the employee's and employer's point of view is normal retirement age. Employees not only are interested in knowing the benefits they will receive but when these will be paid, whereas employers are concerned both with the orderly retirement of their employees and the effect of normal retirement age on the cost of pensions. Perhaps the most important factor for the employer in the establishment of a normal retirement age is cost, since the earlier the retirement age, the higher the cost; for example, a unit of pension commencing at age 60 costs approximately 50% more than the same pension commencing at age 65. For purposes of this report normal retirement age was defined as the earliest age at which members may retire on the basis of age as a right, and immediately receive their full accrued pension without reduction.

At one time it was almost traditional for plans to have a lower normal retirement age for women than for men, usually specifying age 65 for men and 60 for women. Apart from occupational reasons, the rationale for retiring women earlier than men is obscure, particularly since women tend to have a longer life expectancy. However in recent years this gap has tended to narrow leaving fewer and fewer plans with different retirement ages for men than for women. Whereas in 1970 nearly 19% of the plans had these age differences, by 1974

cotisation des régimes intégrés ont tendance à être supérieurs à ceux des régimes non intégrés (voir tableau 20 de la page 106). Plus de 45 % des participants à des régimes intégrés ont versé des cotisations représentant plus de 5 % de leurs gains comparativement à moins de 13 % des participants à des régimes non intégrés. Il faut cependant souligner que dans la plupart des régimes intégrés les cotisations que l'employé doit verser au R.P.C. ou au R.R.Q. étaient incluses dans les taux indiqués alors que dans les régimes non intégrés, les employés doivent également verser des contributions au R.P.C. ou au R.R.Q. Ce qui fait que si l'on considère les cotisations totales, il est probable que la différence entre les niveaux généraux de cotisation dans les régimes intégrés et non intégrés ne soit pas si grande.

Il existait également une différence dans la formule de versement des cotisations de l'employé entre les régimes intégrés et les régimes non intégrés. Près de la moitié des participants à des régimes contributifs non intégrés ont versé des montants déterminés en dollars ou un nombre donné de cents par heure, alors que seulement quelques participants à des régimes intégrés devaient verser des cotisations sous cette forme.

## ÂGE DE LA RETRAITE

### Âge normal de la retraite

L'une des plus importantes caractéristiques d'un régime de pension, à la fois du point de vue de l'employeur et de l'employé, est l'âge normal de la retraite. Les employés sont intéressés à connaître non seulement le montant des prestations qu'ils recevront mais aussi le moment où celles-ci leur seront versées, alors que les employeurs considèrent à la fois l'âge de la retraite du point de vue de la date de départ des employés et l'influence de l'âge normal de la retraite sur le coût des pensions à verser. Le facteur le plus important pour l'employeur lorsqu'il fixe l'âge normal de la retraite est sans doute le coût, puisque plus tôt sera prise la retraite, plus élevé en sera le coût. Par exemple, le coût d'une pension commençant à 60 ans est d'environ 50 % supérieur au coût de la même pension commençant à 65 ans. Dans le cadre de ce bulletin, l'âge normal de la retraite a été défini comme l'âge le plus bas auquel les employés peuvent prendre leur retraite, pour raison d'âge, et recevoir immédiatement leur pleine pension sans aucune réduction.

Il fut un temps où il était presque de rigueur de fixer l'âge normal à la retraite plus tôt chez les femmes que chez les hommes, soit 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes. En dehors des raisons d'ordre professionnel, on s'explique assez mal l'adoption d'un tel schéma, ou particulier compte tenu du fait que les femmes ont tendance à vivre plus longtemps que les hommes. Cet écart a toutefois eu tendance à se réduire au cours des dernières années; et il y a maintenant de moins en moins de régimes prévoyant des âges de retraite différents pour

the proportion dropped to 14% consisting of some 2,140 plans. These plans, according to the current study, had a total membership of 358,330, of which only 122,565 were women. Thus out of a total of 927,000 women in pension plans in 1974 only 13% had a different retirement age than their male colleagues. In nearly all of these plans the retirement age was 65 for men and 60 for women. The trend towards narrowing the gap can be expected to accelerate as provincial and federal human rights codes are amended to prohibit sex discrimination in employee benefit programmes.

les hommes et les femmes. Alors qu'en 1970 près de 19 % des régimes comportaient ces différences d'âge, en 1974, la proportion était tombée à 14 % soit quelque 2,140 régimes. Selon la présente étude, ces régimes visaient un total de 358,330 participants dont seulement 122,565 étaient des femmes. Donc, sur un total de 927,000 femmes inscrites à des régimes de pensions en 1974, seulement 13 % avaient un âge de retraite différent de leurs collègues masculins. Dans presque tous ces régimes l'âge de la retraite était de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes. On peut s'attendre à ce que la réduction de cet écart s'accentue au fur et à mesure que les codes fédéral et provinciaux des droits de l'homme font l'objet d'amendements pour interdire toute distinction fondée sur le sexe dans les programmes d'avantages sociaux.

TABLE O. Normal Retirement Age, 1970 and 1974  
TABLEAU O. Âge normal de la retraite, 1970 et 1974

Normal retirement age Âge normal de la retraite	1970				1974			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
Under 60 — Moins de 60 . . . . .	46	0.3	4,507	0.2	26	0.2	2,560	0.1
60 . . . . .	1,693	10.5	304,756	10.8	1,150	7.2	369,626	10.8
61 - 64 . . . . .	30	0.2	26,148	0.9	47	0.3	39,794	1.2
65 . . . . .	10,967	68.0	1,725,311	61.1	12,221	77.1	2,305,732	67.3
Over 65 — Plus de 65 . . . . .	292	1.8	47,966	1.7	185	1.2	14,418	0.4
Other — Autres . . . . .	87	0.5	315,114	11.2	76	0.5	333,785	9.7
Variable by sex — Variable selon le sexe . . . . .	3,022	18.7	398,534	14.1	2,148	13.5	358,330	10.5
Total . . . . .	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

For many years age 65 has been the most widely accepted retirement age both in Canada and the U.S.A. and indeed in the Western world. No doubt age 65 is more solidly entrenched than ever since it is now the commencement age for Canada/Quebec Pension Plan and Old Age Security benefits. Table O shows that 77% of all plans, covering some 67% of all members, provided for normal retirement at age 65 for both men and women in 1974, up 9% in plans and 6% in members from 1970.

The predominance of age 65 comes into much sharper focus when related to men and women members of plans in the private sector. As may be seen

Pendant de nombreuses années 65 ans a été l'âge le plus généralement accepté comme âge de la retraite au Canada et aux É.-U., et dans l'ensemble du monde occidental. Et, sans aucun doute, l'âge de 65 ans est plus solidement établi que jamais puisque c'est maintenant l'âge où l'on peut commencer à recevoir les prestations de Sécurité de la vieillesse et celles du régime des rentes du Québec et du régime de pensions du Canada. Le tableau O montre qu'en 1974, 77 % de tous les régimes, couvrant environ 67 % de tous les participants, prévoient une retraite normale à l'âge de 65 ans pour les hommes et les femmes, ce qui représente une augmentation de 9 % pour ce qui est du nombre des régimes et de 6 % du nombre des participants par rapport à 1970.

La prédominance de l'âge de 65 ans est encore plus marquée lorsqu'on considère l'âge en fonction du sexe des participants aux régimes du secteur privé. Comme on peut

from Table 25, over 93% of the men and some 75% of the women members in the private sector were in plans with a normal retirement age of 65.

Retirement at ages other than 65 was largely confined to the public sector in terms of membership. In this sector only 57% of the male members and 46% of the female members were in plans with a normal retirement age of 65. Nearly 25% of all male members and 35% of female members of plans in the public sector were in plans with a normal retirement age of 60. A high proportion of these members belonged to the pension plan for the Public Service of Canada which permits retirement between the ages of 60 and 65 at the employee's option. For purposes of this report normal retirement age for this plan was classified as 60 since this is the earliest age at which federal public servants may retire on the basis of age with full accrued benefits, although in actual practice the average retirement age has been 62 for the past few years.

Pressures for earlier retirement did not result in earlier normal retirement ages. On the contrary, the proportion of plans providing for normal retirement before age 65 dropped from 11% in 1970 to under 8% in 1974. Only a handful of plans covering less than 1% of all members, had a normal retirement age higher than age 65. Nearly 10% of all members were in plans with normal retirement ages that could not be allocated to a specific age and therefore were classified as "other". This category included plans in which normal retirement age was variable, based on some combination of age and service, as well as the Armed Forces plan in which normal retirement age was related to rank.

### Special Retirement

While there was no trend towards earlier normal retirement ages, a number of plans (some 300) adopted a special retirement age which permitted employees to retire before the specified normal retirement age with full accrued pension payable, without reduction, upon fulfillment of specified age and/or service conditions. Although only relatively few plans provided for special retirement they nevertheless covered nearly 30% of the members of all plans.

The conditions under which the employee may elect to go on special retirement varied widely from plan to plan. Generally 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

le constater au tableau 25, plus de 93 % des hommes et environ 75 % des femmes participant à des régimes du secteur privé appartenaient à des régimes où l'âge normal de la retraite était de 65 ans.

La retraite à un autre âge que 65 ans se trouvait en termes de participants essentiellement limitée au secteur public. Dans ce secteur seulement 57 % des participants masculins et 46 % des participants appartaient à des régimes où l'âge normal de la retraite était de 65 ans. Près de 25 % de tous les participants masculins et 35 % des participantes à des régimes du secteur public appartaient à des régimes où l'âge normal de la retraite était de 60 ans. Une forte proportion de ces participants appartaient au régime de pension de la fonction publique du Canada qui permet la retraite entre les âges de 60 et 65 ans, au choix de l'employé. Dans le présent bulletin l'âge normal de la retraite pour ce régime a été indiqué comme étant 60 ans puisque c'est l'âge minimum auquel les fonctionnaires fédéraux peuvent prendre leur retraite pour raison d'âge et toucher leur pleine pension, quoiqu'en pratique, l'âge moyen de la retraite ait été de 62 ans pour ces dernières années.

Les pressions exercées pour obtenir une retraite anticipée n'ont pas abouti à un abaissement des âges normaux de retraite. Au contraire, la proportion de régimes prévoyant la retraite normale avant 65 ans est tombée de 11 % en 1970 à moins de 8 % en 1974. Un petit nombre de régimes seulement, qui touchaient moins de 1 % de tous les participants, avaient un âge normal de retraite supérieur à 65 ans. Près de 10 % de tous les participants appartaient à des régimes où les âges normaux de retraite ne pouvaient être classés dans un groupe d'âge particulier; ils ont donc été classés sous la rubrique "autres". Cette catégorie comprenait les régimes où l'âge normal de la retraite était variable, c'est-à-dire basé sur une certaine combinaison de l'âge et des années de service, ainsi que les régimes des militaires, dans lesquels l'âge normal de la retraite était relié au grade.

### Retraite spéciale

Bien qu'il n'y ait eu aucune tendance à un abaissement des âges normaux de retraite, un certain nombre de régimes (environ 300) ont prévu un âge de retraite spéciale permettant aux employés de prendre leur retraite avant l'âge normal de la retraite, avec leur pleine pension, sans réduction, à condition de remplir certaines conditions bien précises liées à l'âge et/ou au service. Bien que relativement peu de régimes prévoient une retraite spéciale, ceux-ci touchaient néanmoins près de 30 % des participants à tous les régimes.

Les conditions dans lesquelles l'employé peut choisir de prendre une retraite spéciale variaient considérablement d'un régime à un autre. Généralement deux conditions devaient être remplies, à savoir, avoir atteint un âge minimum et avoir accompli une période minimum de service. Dans le secteur privé, les âges les plus courants

with service ranging from 10 to 35 years whereas in the public sector it was age 55 with service ranging from 25 to 35 years. Some 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 automobile industry.

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

### Early Retirement

Whereas few plans had a special retirement clause, most plans nevertheless permitted early retirement. Table 27, page 120 shows that over 96% of all plans, covering some 95% of all members, provided for early retirement, exclusive of early retirement because of disability. While generally the employee may choose early retirement, over 45% of all members were in plans which required the employer's consent as well. Employer consent was not required under 1,720 plans covering over 36% of all members. Only 5% of all members were in plans wherein early retirement was at the employer's option only and did not require the employee's consent.

An early retirement provision in a pension plan usually includes some requirements which the employees must meet before they become eligible. The most common requirement in terms of membership was a combination of the attainment of a specified minimum age and the completion of a minimum number of years of service. While this requirement was included in just 2,453 plans, these plans covered approximately 39% of all members. In many of these plans the requirement was the attainment of age 55 and the completion of 10 years of service. The next largest group was in plans where the early retirement condition was simply the attainment of a minimum age. Two plans in three, covering over 30% of all members, had this single condition and for most members the age was 55. Some 2,000 plans did not impose any conditions for early retirement but they covered less than 3% of all members.

With a few exceptions, pension plans provided for the reduction of the employee's accrued pension on early retirement because the pension will, on average, be paid for a longer period of time. The reduced

étaient 60 ans et 62 ans avec service allant de 10 à 35 années, alors que dans le secteur public l'âge était de 55 ans avec service allant de 25 à 35 années. Certains régimes ne spécifiaient pas un âge minimum mais permettaient la retraite lorsque le service et l'âge s'élevaient ensemble à un nombre spécifié, disons 85. Toutefois, d'autres régimes permettaient la retraite sur la base du service seulement, par ex. "30 ans et plus" dans l'industrie automobile.

La retraite spéciale est nettement différente de la retraite anticipée. Avec la retraite spéciale, les employés ont le droit de prendre leur retraite avant l'âge normal de la retraite et de retirer leur pleine pension sans aucune réduction; alors qu'avec la retraite anticipée, la pleine pension se trouve également réduite.

### Retraite anticipée

Alors que peu de régimes avaient une clause relative à la retraite spéciale, la plupart des régimes permettaient par contre la retraite anticipée. Le tableau 27 de la page 120 montre que plus de 96 % de tous les régimes, couvrant environ 95 % des participants, prévoient la retraite anticipée, outre la retraite anticipée pour cause d'incapacité. Bien que les employés puissent généralement opter librement pour la retraite anticipée, plus de 45 % des participants appartenaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur. Pour 1,720 régimes couvrant plus de 36 % de tous les participants le consentement de l'employeur n'était pas nécessaire. Seulement 5 % de tous les participants appartenaient à des régimes où la retraite anticipée était laissée à la seule option de l'employeur et où le consentement de l'employé n'était pas nécessaire.

Les clauses de retraite anticipée contenues dans les régimes de pensions comprennent généralement certaines conditions que les employés doivent remplir avant de devenir admissibles. La condition la plus courante, en ce qui concerne la participation, était une combinaison d'un âge minimum spécifié atteint et d'un nombre minimum d'années de service accompli. Bien que cette exigence ne figurait que dans 2,453 régimes seulement, ces régimes visaient approximativement 39 % de tous les participants. Dans bon nombre de ces régimes l'exigence en ce qui concerne l'âge était d'avoir atteint 55 ans et en ce qui concerne le service, d'avoir accompli 10 années. Le groupe suivant en importance se trouvait dans les régimes où la condition à la retraite anticipée était simplement d'avoir atteint un âge minimum. Deux régimes sur trois, visant plus de 30 % de tous les participants, posaient cette unique condition et pour la plupart des participants l'âge était de 55 ans. Environ 2,000 régimes ne posaient aucune condition à la retraite anticipée mais ils visaient moins de 3 % de tous les participants.

À quelques exceptions près, les régimes de pensions prévoient une réduction de la pleine pension de l'employé si celui-ci prenait une retraite anticipée pour tenir compte du fait que dans ce cas, la pension sera

pension is referred to as the "actuarial equivalent" of the accrued pension that would be payable at normal retirement age. This study shows that over half of all members were in plans that provided for actuarial equivalent pensions on early retirement. Nearly all of the remaining members were in plans that provided approximate actuarial equivalent pensions by means of arbitrary early retirement discount factors; for example, the plan might state that the employee's accrued pension will be reduced by one half of 1% for each month of early retirement. For most members the reduction ranged from one quarter of 1% to three quarters of 1%.

## VESTING ON TERMINATION OF EMPLOYMENT

Vesting, the employee's right to all or part of the employer contributions paid on his behalf, generally in the form of a deferred pension, on termination of employment before retirement, has been a common feature of most pension plans in Canada for many years. Studies by Statistics Canada in 1960, 1965, 1970 and 1974 show that virtually all plans provided some form of vesting, ranging from 96% of all plans in 1960 to over 99% in 1974.

While historically vesting has been almost universal, prior to 1965 such vesting was more apparent than real. Most members were in plans which permitted employees to withdraw their own contributions on termination of employment provided they forfeited any vested pension. Although no data were available on the extent of this practice the 1965 survey showed that of 243,000 plan members who terminated employment in that year, less than 3% retained a deferred pension. Since the vast majority received only their own contributions, evidently many forfeited their vested right to any employer contributions.

During the mid-1960's legislation regulating private pension plans was introduced by Ontario, Quebec, Alberta, Saskatchewan and the federal government designed in part, to increase the effectiveness of vesting. Not only does 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 leave after the completion of 10 years of service and attainment of age 45, but it also requires that the

versée, en moyenne, pendant une période plus longue. La pension réduite est désignée sous le nom d'"équivalent actuariel" de la pleine pension qui serait payable à l'âge normal de la retraite. La présente étude montre que plus de la moitié des participants étaient inscrits à des régimes qui prévoyaient des pensions d'équivalent actuariel dans les cas de retraite anticipée. Presque tous les autres participants appartenaient à des régimes qui prévoyaient une pension d'équivalent actuariel approximatif, calculée au moyen de facteurs de réduction arbitraires de retraite anticipée; par exemple, le régime peut spécifier que la pleine pension de l'employé sera réduite de moitié de 1 % pour chaque mois d'anticipation de la retraite. Pour la majorité des participants la réduction se situait entre un quart de 1 % et trois quarts de 1 %.

## ACQUISITION DES DROITS À LA QUOTE-PART PATRONALE LORS DE LA CESSATION D'EMPLOI

L'acquisition des droits à la quote-part patronale est une caractéristique commune dans la plupart des régimes de pensions au Canada depuis de nombreuses années. On entend, par acquisition des droits (à la quote-part patronale), le droit de l'employé à retirer, au moment où il quitte son emploi avant l'âge de la retraite, une partie ou la totalité des cotisations que l'employeur a versées à son égard, généralement sous forme de pension différée. Les études effectuées par Statistique Canada en 1960, 1965, 1970 et 1974 montrent que pratiquement tous les régimes (96 % de tous les régimes en 1960 et plus de 99 % en 1974) prévoient sous une certaine forme l'acquisition des droits (à l'attribution de la quote-part patronale).

Bien qu'historiquement, l'acquisition des droits ait été presque universelle, elle était, avant 1965, plus théorique que pratique. La majorité des participants appartenaient à des régimes qui permettaient aux salariés de retirer leurs propres cotisations lors de la cessation de leur emploi à condition de renoncer à toute acquisition des droits aux prestations d'origine patronale. Bien que l'on ne disposait alors d'aucune donnée sur l'étendue de cette pratique, l'enquête de 1965 a montré que sur un total de 243,000 participants ayant quitté leur emploi cette année-là, moins de 3 % avaient eu droit à une pension différée. Puisque la grande majorité n'ont reçu que le remboursement de leurs propres cotisations, beaucoup ont, de toute évidence renoncé à leur droit d'acquisition de toutes les cotisations de leur employeur.

Vers 1965, des lois régissant les régimes privés de pensions ont été adoptées par l'Ontario, le Québec, l'Alberta, la Saskatchewan et le gouvernement fédéral. Ces lois ont pour but, en partie, d'assurer un plus grand respect du principe de l'acquisition des droits. Non seulement la législation exige-t-elle que les régimes de pensions prévoient l'acquisition des droits à la quote-part patronale, après les "dates d'habilitation" spécifiées dans chaque loi en particulier, pour les participants qui quittent un emploi après avoir atteint l'âge de 45 ans et accompli

employers' contributions, together with the employees', if any, must remain "locked-in" to provide the member with a deferred pension commencing at normal retirement age. Consequently members in plans subject to this legislation may no longer forfeit the employer contributions vested on this basis in order to obtain a refund of their own contributions and thus do not dissipate retirement benefits.

To meet the vesting requirements of regulatory legislation most plans simply superimposed on existing vesting conditions locked-in vesting based on age 45 and 10 years of service. 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 employer contributions paid in respect of service after the qualification date if the employee leaves on the completion of 10 years of service and the attainment of age 45. In plans which provided less generous conditions than required by the legislation, locked-in vesting of employer contributions paid after the qualification date must apply if the employee leaves at the completion of 10 years of service and attainment of age 45 regardless of whether existing conditions were met. Other plans replaced existing conditions with those required by the legislation or added these requirements if vesting was not previously provided and 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 for the years 1965, 1970 and 1974 is presented in Table P. Plans with a dual set of vesting conditions were classified on the basis of the non-legislated conditions. Plans having the legislated 45 and 10 conditions only were classified in the category "no vesting other than 45 and 10".

As may be seen from Table P the most obvious effect of the regulatory legislation was a sharp reduction in the number of members in plans which provided no vesting. In 1965, well over half a million members, 22% of the total membership, had no vesting rights but this number dropped sharply by 1970 to 68,000 members, just over 2% of all plan participants, and then dropped even further in the intervening years so that in 1974 only 23,294 persons, less than 1% of the 3.4 million plan members had no vesting provisions in their plan. As with membership, the number of plans without

10 années de service, mais elle exige aussi que les cotisations de l'employeur ainsi que la part de l'employé, le cas échéant, soient immobilisées afin que le participant puisse retirer une pension différée à l'âge normal de la retraite. C'est-à-dire que les participants ne peuvent plus renoncer à leurs droits aux cotisations de l'employeur, accumulées sur cette base, pour se faire rembourser leurs propres cotisations et ne peuvent donc pas gaspiller leurs droits aux prestations de retraite.

Afin de satisfaire aux exigences de la loi à cet égard, la plupart des régimes ont simplement rajouté la clause de blocage des cotisations patronales à partir de l'âge de 45 ans et de 10 années de service, aux conditions déjà en vigueur d'acquisition des droits à la quote-part patronale. Les régimes ainsi modifiés ont donc une double série de conditions d'acquisition des droits, les nouvelles conditions étant applicables en priorité sur les conditions antérieures. Le résultat de l'application de cette seconde clause dans les régimes qui offraient auparavant des conditions plus souples que celles imposées par la loi fut tout simplement de bloquer la partie des cotisations versées par l'employeur pour le service accompli après la "date d'habilitation", si l'employé quittait son emploi après avoir accompli 10 ans de service et atteint l'âge de 45 ans. Dans les régimes qui n'accordaient pas des conditions aussi bonnes que celles exigées par la loi, le blocage des cotisations de l'employeur versées après la "date d'habilitation" doit s'appliquer si l'employé quitte son emploi après avoir accompli 10 ans de service et atteint l'âge de 45 ans, que les conditions prévues antérieurement soient respectées ou non. D'autres régimes ont remplacé leurs conditions antérieures par celles imposées par la loi, ou ont ajouté ces clauses si le droit à l'acquisition de la quote-part patronale n'était pas déjà prévu en vertu du régime. Un seul ensemble de conditions s'applique donc à ces régimes, soit le blocage des cotisations tel que prescrit dans la Loi.

Un résumé des conditions d'acquisition des droits au sein de tous les régimes, pour les années 1965, 1970 et 1974, est présenté dans le tableau P. Les régimes ayant une double série de conditions d'acquisition des droits ont été classés en fonction des conditions non prévues par la loi. Les régimes ne contenant que les conditions prévues par la loi, soit l'âge de 45 ans et les 10 années de service, ont été classés dans la catégorie "aucune autre condition d'acquisition des droits que 45 et 10".

Comme on peut le constater au tableau P, le résultat le plus évident de la législation en cause fut une diminution radicale du nombre de participants à des régimes qui ne prévoyaient aucune acquisition des droits à la quote-part patronale. En 1965, plus d'un demi million de participants, soit 22 % de l'ensemble des participants, n'avaient aucun droit à l'acquisition de la quote-part patronale; mais en 1970, ce chiffre avait baissé considérablement, pour s'établir à 68,000 participants, soit à peine plus de 2 % de l'ensemble des participants à des régimes, et il a continué de baisser depuis, de sorte qu'en 1974

some form of vesting also declined so that by 1974 there were only 61 plans without vesting, all of which were in provinces that did not have regulatory pension legislation. While the proportion of plans providing for immediate vesting declined by nearly 10% they nevertheless still constituted nearly one quarter of the total. However, many of the smaller plans, particularly top hat plans, were in this group so that immediate vesting applied to only 242,000 participants, some 7% of all members.

Table P shows the extent to which vesting conditions have improved over the past nine years. This improvement was particularly significant in plans which provided for vesting on the basis of 10 years or less of service or participation. These plans, as well as the membership in these plans, increased sharply in both real and relative terms. Over the nine-year period membership in plans with this provision more than doubled from 697,000, just under 30% of the total in 1965, to more than 1,746,000 persons, over half of the total in 1974. Similarly the number of plans with this provision more than doubled from 2,100, over 15% of the total in 1965 to 4,400 plans, nearly 30% of the 1974 total.

At one time full vesting based on 20 years of service or participation was a common vesting condition, but over the years has become less prevalent. In 1965 nearly 15% of all members were in plans with a 20-year requirement compared with only 5% in 1974. It is on this requirement that the superimposed vesting conditions in the legislation come into sharp focus. Nearly 95% of the members in the 20 years of service category were in plans subject to regulatory pension plan legislation and thus qualify for locked-in vesting on completion of 10 years of service and attainment of age 45, regardless of whether they completed 20 years of service. The category of "no vesting other than 45 and 10" contained some 2,300 plans covering almost 20% of all plan members in 1974. This group included most plans that before the introduction of the regulatory legislation, provided no vesting and those that already had vesting on age 45 and 10 years of service. Also included were those plans that were amended to meet the minimum legislative requirements. Over 5% of the members were in "other", which included plans with such conditions as; graduated vesting based on age, vesting based on age at date of entry in plan,

seulement 23,294 personnes, soit moins de 1 % du nombre total de participants (3.4 millions) à des régimes, ne bénéficiaient pas de clauses concernant l'acquisition des droits dans leur régime. Tout comme pour la participation, le nombre de régimes sans aucune forme de droit à la quote-part patronale a aussi diminué, si bien qu'en 1974, seulement 61 régimes ne prévoyaient aucune acquisition des droits et tous appartenaient à des provinces où il n'y avait pas de législation réglementant les régimes de pensions. Bien que la proportion des régimes qui prévoyaient l'acquisition immédiate ait baissé de près de 10 %, ceux-ci constituent néanmoins encore près du quart du total. Cependant, beaucoup de petits régimes, et en particulier les régimes s'adressant aux cadres, appartenaient à ce groupe, ce qui fait que l'acquisition immédiate ne s'appliquait qu'à 242,000 participants, soit environ 7 % de l'ensemble des participants.

Le tableau P montre dans quelle mesure les conditions d'acquisition des droits se sont améliorées au cours des 9 dernières années. Les progrès ont été particulièrement considérables dans les régimes qui prévoyaient l'acquisition des droits à la quote-part patronale sur la base de 10 années ou moins de service ou de participation. Le nombre de ces régimes, et le nombre des participants à ces régimes, ont augmenté considérablement à la fois en termes réels et comparatifs. Au cours de la période de neuf ans considérée, la participation aux régimes contenant ces clauses a plus que doublé; elle est passée de 697,000, soit un peu moins de 30 % du total, en 1965, à plus de 1,746,000 personnes, soit plus de la moitié du total, en 1974. De même le nombre de régimes contenant ces clauses a plus que doublé, passant de 2,100 soit plus de 15 % du total, en 1965 à 4,400 régimes en 1974, soit près de 30 % du total de cette année-là.

Pendant un certain temps, l'acquisition intégrale, basée sur 20 années de service ou de participation fut une condition commune d'acquisition des droits à la quote-part patronale, mais avec les années elle est devenue moins répandue. En 1965 près de 15 % de tous les participants appartenaient à des régimes exigeant 20 années de service. En 1974, cette proportion est de 5 % seulement. C'est sur cette exigence que les nouvelles conditions d'acquisition des droits à la quote-part patronale contenues dans la loi insistent particulièrement. Près de 95 % des participants dans la catégorie des 20 années de service appartenaient à des régimes assujettis à une législation réglementant les régimes de pensions et peuvent par conséquent bénéficier de l'immobilisation des cotisations patronales après 10 années de service et 45 ans d'âge qu'ils aient ou non accompli 20 années de service. Dans la catégorie "aucune acquisition des autres droits que 45 et 10", on comptait quelque 2,300 régimes couvrant près de 20 % des participants à des régimes en 1974. Ce groupe comprenait la plupart des régimes qui, avant l'entrée en vigueur de la législation, ne prévoyaient aucune acquisition des droits et ceux qui prévoyaient déjà ce droit à partir de 45 ans d'âge et 10 années de service. Les régimes qui ont été modifiés

TABLE P. Vesting on Termination of Employment, 1965, 1970 and 1974  
 TABLEAU P. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1965, 1970 et 1974

Conditions to qualify for vesting <sup>1</sup> Conditions d'acquisition des droits <sup>1</sup>	1965			
	Plans Régimes	%	Members Participants	%
Immediate vesting – Acquisition immédiate . . . . .	4,675	34.2	166,911	7.1
10 years or less of service or participation – 10 ans ou moins de service ou de participation . . . . .	2,102	15.4	697,591	29.7
11 to 19 years of service or participation – 11 à 19 ans de service ou de participation . . . . .	2,300	16.8	223,921	9.5
20 years or more of service or participation – 20 ans ou plus de service ou de participation . . . . .	2,929	21.4	347,207	14.8
Service or participation and/or age – Service ou participation et l'âge ou les deux à la fois . . . . .	1,034	7.6	345,364	14.7
Age – Âge . . . . .	38	0.3	11,938	0.5
Other – Autres . . . . .	129	1.0	36,106	1.5
No vesting other than "45 and 10" <sup>2</sup> – Aucune acquisition des autres droits que "45 et 10" . . . . .	453	3.3	516,610	22.0
No vesting – Aucune . . . . .				
<b>Total</b> . . . . .	<b>13,660</b>	<b>100.0</b>	<b>2,345,648</b>	<b>100.0</b>
1970				
Plans Régimes	%	Members Participants	%	
Immediate vesting – Acquisition immédiate . . . . .	5,412	33.5	187,458	6.6
10 years or less of service or participation – 10 ans ou moins de service ou de participation . . . . .	3,140	19.5	1,278,893	45.3
11 to 19 years of service or participation – 11 à 19 ans de service ou de participation . . . . .	2,605	16.1	213,974	7.6
20 years or more of service or participation – 20 ans ou plus de service ou de participation . . . . .	2,637	16.3	240,744	8.5
Service or participation and/or age – Service ou participation et l'âge ou les deux à la fois . . . . .	275	1.7	117,251	4.2
Age – Âge . . . . .	43	0.3	3,706	0.1
Other – Autres . . . . .	283	1.8	178,060	6.3
No vesting other than "45 and 10" <sup>2</sup> – Aucune acquisition des autres droits que "45 et 10" . . . . .	1,666	10.3	534,230	18.9
No vesting – Aucune . . . . .	76	0.5	68,020	2.4
<b>Total</b> . . . . .	<b>16,137</b>	<b>100.0</b>	<b>2,822,336</b>	<b>100.0</b>
1974				
Plans Régimes	%	Members Participants	%	
Immediate vesting – Acquisition immédiate . . . . .	3,789	23.9	242,162	7.1
10 years or less of service or participation – 10 ans ou moins de service ou de participation . . . . .	4,409	27.8	1,746,663	51.0
11 to 19 years of service or participation – 11 à 19 ans de service ou de participation . . . . .	2,505	15.8	216,794	6.3
20 years or more of service or participation – 20 ans ou plus de service ou de participation . . . . .	2,092	13.2	170,237	5.0
Service or participation and/or age – Service ou participation et l'âge ou les deux à la fois . . . . .	444	2.8	187,515	5.5
Age – Âge . . . . .	40	0.3	2,825	0.1
Other – Autres . . . . .	259	1.6	193,088	5.6
No vesting other than "45 and 10" <sup>2</sup> – Aucune acquisition des autres droits que "45 et 10" . . . . .	2,254	14.2	641,667	18.7
No vesting – Aucune . . . . .	61	0.4	23,294	0.7
<b>Total</b> . . . . .	<b>15,853</b>	<b>100.0</b>	<b>3,424,245</b>	<b>100.0</b>

<sup>1</sup> Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. – Les régimes assujettis à une loi sur les pensions ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux employés qui quittent le service de leur employeur après avoir accompli 10 ans de service et avoir atteint l'âge de 45 ans.

<sup>2</sup> Plans subject to legislation that have no vesting other than the legislative requirement of age 45 and 10 years of service . . . . . Les régimes assujettis à une loi qui n'ont d'autres conditions d'acquisition des droits que l'exigence législative de 45 ans d'âge et de 10 années de service.

graduated vesting based on service and age, and variable conditions depending on class of employee.

pour répondre aux exigences minimums de la loi sont aussi compris dans cette catégorie. Plus de 5 % des participants appartenaient à la catégorie "autres", c'est-à-dire à des régimes comportant des conditions comme celles-ci: acquisition des droits en fonction de l'âge, acquisition basée sur l'âge à la date d'entrée dans le régime, acquisition graduelle basée sur le service et sur l'âge; conditions variables selon la classe d'employés.

TABLE Q. Vesting on Termination of Employment, 1974  
TABLEAU Q. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1974

Conditions to qualify for vesting Conditions d'acquisition des droits	All plans Tous régimes				Plans subject to pension legislation <sup>1</sup> Régimes assujettis à une loi sur les pensions <sup>1</sup>				Plans not subject to pension legislation Régimes non assujettis à une loi sur les pensions			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%
Immediate vesting — Acquisition immédiate. . . . .	3,789	23.9	242,162	7.1	3,000	22.1	223,784	9.0	789	34.4	18,378	2.0
10 years or less of service or participation — 10 ans ou moins de service ou de participation . . . . .	4,409	27.8	1,746,663	51.0	3,765	27.8	995,196	38.2	644	28.0	791,467	85.6
11 to 19 years of service or participation — 11 à 19 ans de service ou de participation . . . . .	2,505	15.8	216,794	6.3	2,134	15.7	204,179	8.2	371	16.2	12,615	1.4
20 years or more of service or participation — 20 ans ou plus de service ou de participation . . . . .	2,092	13.2	170,237	5.0	1,782	13.1	160,610	6.4	310	13.5	9,627	1.0
Service or participation and/or age — Service ou participation et l'âge ou les deux à la fois . . . . .	444	2.8	187,515	5.5	344	2.5	135,926	5.4	100	4.4	51,589	5.6
Age — Âge . . . . .	40	0.3	2,825	0.1	34	0.3	2,527	0.1	6	0.3	298	..
Other — Autres . . . . .	259	1.6	193,088	5.6	244	1.8	175,537	7.0	15	0.7	17,551	1.9
No vesting other than "45 and 10" <sup>2</sup> — Aucune, sauf le "45 et 10" <sup>2</sup> . . . . .	2,254	14.2	641,667	18.7	2,254	16.6	641,667	25.7	—	—	—	—
No vesting — Aucune . . . . .	61	0.4	23,294	0.7	—	—	—	—	61	2.7	23,294	2.5
Total . . . . .	15,853	100.0	3,424,245	100.0	13,557	100.0	2,499,426	100.0	2,296	100.0	924,819	100.0

<sup>1</sup> Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45. — Les régimes assujettis à une loi sur les pensions ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux employés qui quittent le service de leur employeur après avoir accompli 10 ans de service et avoir atteint l'âge de 45 ans. En plus, une des exigences législatives communes à ces régimes prévoit le blocage des cotisations des employés qui quittaient après 10 ans de service et après avoir atteint l'âge de 45 ans.

<sup>2</sup> Includes only the plans subject to legislation that have no vesting other than the legislative requirement of age 45 and 10 years of service. — Les régimes assujettis à une loi sur les pensions qui n'ont d'autres conditions d'acquisition des droits que l'exigence législative de 45 ans d'âge et de 10 années de service.

In all vesting tabulations in this report, plans that were subject to pension legislation and had a dual set of vesting conditions were classified on the basis of non-legislated conditions. To illustrate the impact of the regulatory pension legislation on vesting, tabulations in the statistical section present a separate column showing the number of plans, together with membership, that were subject to legislation and thus had locked-in vesting based on age 45 and 10 years of service notwithstanding the vesting classification shown.

Table Q shows that 924,819 members, representing 27% of all plan members, were in plans not subject to regulatory pension legislation. However, well over one third of their members were in public sector plans which, although not subject to legislation, nevertheless had adopted the principle of locked-in vesting on the basis of age 45 and 10 years of service.

Dans la présente étude, dans tous les tableaux relatifs à l'acquisition des droits, les régimes assujettis à une loi sur les pensions et qui comportaient deux séries de conditions ont été classés en fonction des conditions non prévues par la loi. Afin d'illustrer la portée de la législation sur le droit à l'acquisition de la quote-part patronale, les tableaux de la section statistique présentent, dans une colonne séparée, le nombre de régimes et de participants qui sont tombés sous le coup de la loi et qui sont donc soumis au blocage des cotisations, sous réserve des clauses sur l'âge (45 ans) et le service (10 ans), compte non tenu des classements indiqués.

Le tableau Q indique que 924,819 participants, représentant 27 % de tous les participants à des régimes, appartenaient à des régimes ne tombant pas sous le coup de la législation des régimes de pensions. Cependant, plus du tiers de leurs membres appartenait à des régimes du secteur public qui, alors qu'ils n'étaient pas soumis à une loi, n'en avaient pas moins adopté le principe du blocage des cotisations, après 10 ans de service et à l'âge de 45 ans.

In summary, this study shows that the general improvement in vesting conditions which occurred during the last half of the 1960's continued into the 1970's. More members, both in real and relative terms, were in plans which provided for full vesting on the completion of 10 years or less of service and fewer members were in plans that required either 20 years of service or provided no vesting whatsoever. In addition, 73% of all members were in plans subject to regulatory pension legislation with mandatory locked-in vesting after the participant reaches age 45 and completes 10 years of service, up 3% from 1970.

En résumé, cette étude indique que l'amélioration générale des conditions d'acquisition des droits à la quote-part patronale qui a été enregistrée pendant la dernière moitié des années 1960 s'est poursuivie dans les années 1970. Plus de participants, en termes réels et relatifs, appartenaient à des régimes qui prévoient l'acquisition intégrale de la quote-part patronale après 10 années de service ou moins, et moins de participants appartenaient à des régimes qui exigeaient soit 20 années de service ou qui ne prévoyaient aucune attribution de la quote-part patronale. De plus, 73 % de tous les participants appartenaient à des régimes assujettis à une loi sur les pensions prévoyant un blocage obligatoire des cotisations après que le participant a atteint l'âge de 45 ans et accompli 10 ans de service, soit 3 % de plus qu'en 1970.

## DEATH BENEFITS

While pension plans are primarily designed to provide retirement income, every plan must define what benefits, if any, are payable to the beneficiary upon the member's death. It is generally accepted that in the case of a contributory plan the deceased member's beneficiary should at least receive a refund of the employee's contributions. However, there are differences of opinion as to whether employer contributions should be used for death benefits. Some advocate the payment of all or part of the employer contributions as a death benefit on the grounds that it is relatively inexpensive and is helpful in maintaining good employee-employer relations. Others take the position that a pension plan is not the proper vehicle for providing death benefits and that a much better job can be done through group life insurance.

This section examines death benefits provided in pension plans and is divided into two sections, one dealing with benefits on death before retirement and the other with benefits on death after retirement.

### Benefits on Death before Retirement

Most plans provide for the payment of some form of death benefit in the event of the member's death before retirement. In contributory plans, at least the employee contributions are refundable in a lump sum. Some plans pay the beneficiary all, or part, of the employer contributions in a lump sum, in addition to the employee contributions, if any. The amount of the employer contributions payable depends upon the vesting conditions applicable on death. A number of plans provide death benefits in the form of a pension payable to the widow instead of a lump sum settlement. A typical widows benefit provides the widow's with a life pension equal to one half of the participant's pension accrued up to date of death. A comparison of

## PRESTATIONS DE DÉCÈS (garantie-décès)

Les régimes de pensions ont pour but principal de fournir une pension, c'est-à-dire d'assurer un revenu, lors de la retraite. Chaque régime doit, toutefois, déterminer également quelles seront les prestations, s'il y a lieu, qui seront payables au bénéficiaire lors du décès d'un participant. Il est généralement admis que, dans le cas d'un régime contributif, le bénéficiaire du participant décédé reçoit au moins le remboursement des cotisations de l'employé. Toutefois, il y a des divergences d'opinion pour ce qui est de savoir si les cotisations de l'employeur doivent être utilisées comme prestations de décès. Certains soutiennent qu'il faut verser une partie ou la totalité des cotisations de l'employeur à cette fin, car le coût résultant est relativement peu élevé et cela aide à maintenir de bonnes relations entre employés et employeurs. D'autres estiment qu'un régime de pensions n'est pas le moyen approprié d'assurer une garantie-décès et qu'il y aurait plus à retirer d'une assurance-vie collective.

Cette section étudie les prestations de décès versées dans le cadre des régimes de pensions. Elle est divisée en deux parties, qui traitent l'une des prestations versées lors du décès avant la retraite et l'autre des prestations accordées lors du décès après la retraite.

### Prestations de décès avant la retraite

La plupart des régimes versent une certaine forme de prestations de décès dans le cas du décès d'un participant avant son admissibilité à une pension de retraite. Dans le cas des régimes contributifs, les cotisations de l'employé, au minimum, sont remboursables en une somme globale. Certains régimes versent également au bénéficiaire une partie ou la totalité des cotisations de l'employeur en une somme globale, en plus des cotisations de l'employé, le cas échéant. Le montant attribuable des cotisations de l'employeur est fonction des conditions d'acquisition des droits qui s'appliquent en cas de décès. Un certain nombre de régimes accordent des prestations de décès sous la forme d'une pension payable à la veuve au lieu d'une somme globale. Dans le cas de prestations de

the 1970 and 1974 figures shows no significant changes. The number of plans which provided no death benefits whatsoever increased from 841 to 1,103. These plans were all non-contributory and covered only 14% of all plan members. The proportion of members in plans which provided for a refund of employee contributions only, dropped slightly from 26% in 1970 to just over 24%. While the proportion of plans which provided for a refund of the employee contributions and vested employer contributions declined from 66% in 1970 to 60% in 1974, the proportion of members remained unchanged at 12%.

veuve, on accorde généralement à cette dernière une pension à vie égale à la moitié de la pension accumulée par le participant à la date de son décès. Une comparaison des chiffres de 1970 et 1974 n'indique pas de changements importants. Le nombre de régimes qui ne prévoient aucune prestation de décès a augmenté et est passé de 841 à 1,103. Ces régimes étaient tous de type non contributif et ne regroupaient que 14 % de tous les participants à des régimes. La proportion des participants à des régimes qui prévoient un remboursement des cotisations de l'employé seulement a baissé légèrement passant de 26 % en 1970 à un peu plus de 24 %. Alors que la proportion des régimes qui prévoient un remboursement des cotisations de l'employé et de celles de l'employeur est tombée de 66 % en 1970 à 60 % en 1974, la proportion des membres est demeurée inchangée, soit 12 %.

TABLE R. Benefits on Death Before Retirement, by Public and Private Sectors, 1970 and 1974  
TABLEAU R. Prestations de décès avant la retraite, pour les secteurs public et privé, 1970 et 1974

Type of benefit Genre de prestations	Public sector Secteur public				Private sector Secteur privé				Both sectors Les deux secteurs				
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		
	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	
No death benefit – Aucune prestations de décès.	1970	3	0.4	1,154	0.1	838	5.4	349,889	22.6	841	5.2	351,043	12.4
	1974	3	0.4	386	..	1,100	7.3	479,413	24.7	1,103	7.0	479,799	14.0
Refund of employee contributions – Remboursement des cotisations de l'employé.	1970	253	35.5	168,539	13.3	3,886	25.2	555,608	35.8	4,139	25.6	724,147	25.7
	1974	269	35.8	151,895	10.3	4,198	27.8	679,895	35.0	4,467	28.2	831,790	24.3
Refund of employee contributions, if any, and vested employer contributions – Remboursement des cotisations de l'employé, s'il y a lieu et remboursement des cotisations de l'employeur.	1970	377	52.9	92,908	7.3	10,266	66.6	243,521	15.7	10,643	66.0	336,429	11.9
	1974	375	49.9	101,053	6.8	9,194	60.9	310,852	16.0	9,569	60.4	411,905	12.0
Widow's pension – Pension de veuve . .	1970	78	11.0	993,170	78.2	411	2.7	365,610	23.6	489	3.0	1,358,780	48.1
	1974	104	13.8	1,226,769	82.9	581	3.8	439,115	22.6	685	4.3	1,665,884	48.6
Other – Autres . . . . .	1970	1	0.1	15,000	1.2	24	0.2	36,937	2.4	25	0.2	51,937	1.8
	1974	–	–	–	–	29	0.2	34,867	1.8	29	0.2	34,867	1.0
Total . . . . .	1970	712	100.0	1,270,771	100.0	15,425	100.0	1,551,565	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
	1974	751	100.0	1,480,103	100.0	15,102	100.0	1,944,142	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

The most prevalent type of death benefit in terms of membership was "widow's pension". Although only 685 plans provided for a widow's pension, nearly half of all members were in such plans indicating that this type of benefit was confined, almost exclusively, to the larger plans. It is interesting to note that practically no change occurred in the proportion of members covered by plans with widow's benefits between 1970 and 1974 despite the constant pressure for this type of benefit.

The contrast in the pattern of death benefits between plans in the public and private sectors was striking as illustrated in Table R. The most obvious difference was in widow's pensions. Some 83% of all

Le genre de prestations de décès le plus important en termes de participants était la catégorie "pension de veuve". Bien que seulement 685 régimes prévoient des pensions de veuve, près de la moitié de tous les participants faisaient partie de ces régimes, ce qui indique que ce genre de prestations était presque exclusivement limité aux gros régimes. Il est intéressant de constater qu'il ne s'est produit pratiquement aucun changement dans la proportion de membres couverts par des régimes prévoyant des pensions de veuve entre 1970 et 1974; et ce malgré les pressions constantes qui sont exercées pour obtenir ce genre de prestation.

En ce qui concerne la formule des prestations de décès le contraste entre les régimes du secteur public et ceux du secteur privé était frappant, comme le montre le tableau R. C'est au niveau des pensions de veuve que la

members in the public sector were in plans that provided a widow's pension contrasted with only 22% in the private sector. In the public sector only three plans, covering a handful of members, provided no death benefit whereas in the private sector nearly 25% of the membership had no death benefits. In summary, it can be said that private sector plans tended to provide for a return of employee contributions or employee and vested employer contributions in a single lump sum, whereas public sector plans tended to provide a widow's pension. Plans with a widow's benefit generally provided for the return of employee contributions in a single lump sum where the deceased did not leave a widow.

#### 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 occurred shortly after pension payments started. The death benefit generally depends upon the normal type of annuity used for the payment of retirement benefits under the plan. Most plans provide for the retirement pension to be paid for the lifetime of the employee with a guarantee that the payments will be made for a minimum period of five or 10 years in any event. Under this arrangement if the retired employee dies within the guaranteed period, the pension payments would be made to the beneficiary for the remainder of the guaranteed period.

Many plans permit the employee to elect an optional form of annuity such as an annuity payable for life and guaranteed for five, 10, 15 or 20 years, or a joint and survivorship annuity on the member's life and another life with the spouse generally named as joint annuitant. If the employee elects a longer guaranteed period, or a joint and survivorship option, the retirement pension is reduced. On the other hand the election of a lesser guaranteed period increases the retirement pension. The election of a joint and survivorship option can reduce the employee's retirement pension considerably since it introduces a second life into the actuarial adjustment.

A comparison of the 1974 with the 1970 figures revealed no significant changes, except in the "no benefits" category. Members covered by plans which provided no benefits increased in both real and relative terms. In proportionate terms they increased by 3% to over half a million workers in 1974. While there was a slight decline in the proportion of the members covered by plans with a widow's pension this benefit continued to be the most dominant in terms of

différence était la plus évidente. Environ 83 % de tous les membres du secteur public appartenaient à des régimes qui prévoyaient une pension de veuve tandis que seulement 22 % appartenaient à ce genre de régime dans le secteur privé. Dans le secteur public seulement trois régimes, couvrant un très petit nombre de participants, ne prévoyaient aucune prestation de décès alors que dans le secteur privé près de 25 % des participants n'avaient pas de prestations de décès prévues dans leurs régimes. En résumé, on peut dire que les régimes du secteur privé ont tendance à prévoir un remboursement des cotisations de l'employé ou des cotisations de l'employé et de l'employeur en une seule somme globale, alors que les régimes du secteur public ont tendance à fournir une pension de veuve. Les régimes comportant une pension de veuve prévoient généralement le remboursement des cotisations de l'employé en une seule somme globale dans les cas où le participant décédé n'a pas laissé de veuve.

#### Prestations de décès après la retraite

Comme dans le cas du décès avant la retraite, la majorité des régimes prévoient une certaine forme de prestations lors du décès d'un employé à la retraite, surtout si le décès survient peu de temps après le début des paiements de pension. La formule des prestations de décès dépend généralement des modalités courantes de paiement des prestations de retraite en vertu du régime considéré. La plupart des régimes accordent une pension de retraite payable à vie à l'employé et garantissent que les paiements seront effectués pour un minimum de cinq ou 10 ans, quoi qu'il arrive. En vertu de cette modalité, si l'employé à la retraite décède durant la période garantie, la pension sera versée au bénéficiaire pour le restant de la période garantie.

De nombreux régimes permettent à l'employé de choisir la forme de rentes qui leur convient, par exemple une rente payable à vie et garantie pour cinq, 10, 15 ou 20 ans ou une rente conjointe et de survie pour le participant et pour une autre personne, l'épouse étant généralement nommée rentière conjointe. Si l'employé choisit une période de garantie plus longue ou opte pour une rente conjointe et de survie, le montant de la pension est moindre. Au contraire, si l'employé choisit une période de garantie plus courte la pension de retraite est plus importante. Le choix de la pension conjointe et de survie peut diminuer considérablement la pension de retraite de l'employé, car il fait intervenir une deuxième personne dans l'ajustement des calculs.

Une comparaison des chiffres de 1974 avec ceux de 1970 n'indique aucun changement important, sauf dans la catégorie "aucune prestation". Le nombre de participants inscrits à des régimes ne comportant aucune forme de prestations a augmenté à la fois en chiffres absolus et en proportion. En proportion, il a augmenté de 3 % et il s'est chiffré à plus de un demi million de travailleurs en 1974. Bien qu'on ait enregistré une légère baisse dans la proportion de participants couverts par des régimes

membership, applying to nearly 42% of all members. It is payable to the widow for life and is usually half of the amount paid to the deceased spouse. The vast majority of plans, some 83% covering 26% of all members, provided for the continuation of pension payments, on a member's death, to the beneficiary or estate for the balance of a guaranteed period. The relatively low ratio of members to plans indicated that most of the smaller plans provided this type of death benefit. The detailed statistical Table 29, shows that the guaranteed five-year period was the most prevalent, applying to nearly 75% of the members in plans under which pension payments were guaranteed for a number of years certain. The fact that the guaranteed five-year period applied to so many was probably because, as a rule of thumb, pension payments for this period are roughly equal to the total of an employee's contributions under a contributory plan.

prévoyant des pensions de veuve ce genre de prestations continue à être le plus important en termes de participation, et il s'applique à près de 42 % des membres. Ces prestations sont payables à vie à la veuve et se chiffrent normalement à la moitié du montant versé au conjoint maintenant décédé. La grande majorité des régimes, environ 83 % couvrant 26 % de tous les participants continuaient, à la mort du participant, les paiements de pension, au bénéficiaire ou à la succession pour le reste de la période garantie. Le rapport relativement faible du nombre des participants à celui des régimes indique que, pour la majorité, ce sont les petits régimes qui accordaient ce genre de prestations de décès. Le tableau statistique détaillé montre que la période de garantie de cinq ans est la plus fréquente, car elle s'applique à près de 75 % de l'ensemble des participants aux régimes où les paiements de pension ont été garantis pour un nombre spécifique d'années. La raison de la fréquence de choix de cette période est probablement qu'en règle générale, les paiements de pension versés durant cette période sont à peu près égaux au total des cotisations de l'employé dans un régime contributif.

TABLE S. Benefits on Death After Retirement, by Public and Private Sectors, 1970 and 1974

TABLEAU S. Prestations de décès après la retraite, par les secteurs public et privé, 1970 et 1974

Type of benefit Genre de prestations	Public sector Secteur public				Private sector Secteur privé				Both sectors Les deux secteurs				
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	
No benefit -- Aucune prestations . . . . .	1970	22	3.1	23,615	1.9	958	6.2	339,356	21.9	980	6.1	362,971	12.9
	1974	26	3.5	112,335	7.6	1,158	7.7	440,551	22.7	1,184	7.5	552,886	16.1
Continuation of pension payments for balance of guaranteed period -- Conti- . . . . .	1970	528	74.2	130,129	10.2	13,044	84.6	640,313	41.3	13,572	84.1	770,442	27.3
uation des paiements de pension pour le reste de la période garantie.	1974	361	74.7	146,013	9.9	12,643	83.7	759,541	39.1	13,204	83.3	905,554	26.4
Refund of employee contributions less pension paid -- Remboursement des . . . . .	1970	41	5.8	123,014	9.7	507	3.3	191,705	12.4	548	3.4	314,719	11.2
cotisations de l'employé moins la pen- sion payée.	1974	36	4.8	115,315	7.8	429	2.8	283,123	14.6	465	2.9	398,438	11.6
Widow's pension -- Pension de veuve . . . . .	1970	85	11.9	981,933	77.3	274	1.8	222,545	14.3	359	2.2	1,204,478	42.7
	1974	99	13.2	1,097,213	74.1	366	2.4	340,169	17.5	465	2.9	1,437,382	42.0
Other -- Autres . . . . .	1970	36	5.1	12,080	1.0	642	4.2	157,646	10.2	678	4.2	169,726	6.0
	1974	29	3.9	9,227	0.6	506	3.4	120,758	6.2	535	3.4	129,985	3.8
Total . . . . .	1970	712	100.0	1,270,771	100.0	15,425	100.0	1,551,565	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
	1974	751	100.0	1,480,103	100.0	15,102	100.0	1,944,142	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

To ensure that at least the employee contributions are paid out, some plans adopted a modified cash refund death benefit. If the pensioner dies before having received pension payments equal to the employee contributions, an amount equal to the difference between the employee contributions and the pension payments received becomes payable to the beneficiary. Table S shows that some 11% of the members belonged to the plans with this type of death benefit.

Afin d'assurer au moins le remboursement des cotisations de l'employé, certains régimes ont adopté une prestation de décès sous forme "remboursement modifié en espèces". Si l'employé décède avant d'avoir reçu des paiements de pension égaux à ses cotisations, un montant égal à la différence entre le total des contributions payées et le total des paiements de pension reçus sera versé au bénéficiaire. Le tableau S montre que 11 % environ des participants appartenaient à des régimes prévoyant ce genre de prestations de décès.

As in the case of benefits on death before retirement, the pattern of death benefits after retirement varied widely between the public and private sectors, as may be seen in Table S.

Again, the most striking difference was in widow's pension. Nearly 75% of the public sector members were in plans which provided a widow's benefit compared with less than 18% in the private sector. Over half of the private sector members were in plans which provided for either the continuation of pension payments for the balance of a guaranteed period or return of the balance of employee contributions compared with 18% in the public sector.

Another major difference was with respect to plans which provided no benefit. Here it was seen that over 22% of the members of the private sector were in such plans compared with only 7% in the public sector.

#### **Widow's Pension**

The inclusion of a widow's pension on death before or after retirement can increase the cost of a pension plan by as much as 35% to 40% which, no doubt, accounts for its limited use in the private sector. Many plans have conditions attached to widow's benefits in order to keep some control of costs. For example, it is a usual condition that a widow's pension will cease in the event of the widow's remarriage. Some plans have restrictions on the amount of pension that may be paid to a widow based on a formula that reduces the pension if the husband is older than the wife by a specified number of years. Under some plans the pension is limited to a widow whose marriage to the member occurred a stated minimum number of years before death or retirement. Where a widow's benefit was provided, the pension was usually 50% of the member's accrued pension in the case of death before retirement or of the member's pension in the case of death after retirement.

#### **PENSION ESCALATION**

One of the most pressing problems facing pensioners is the devastating impact of inflation on the purchasing power of their retirement income. At a time when most industrial countries are victims of double-digit inflation the impact on fixed incomes can be catastrophic. Rampant inflation has directed increased attention on "inflation-proofing" of pension plans. A number of employers adjust pensions-in-pay on and ad hoc basis. They regularly review their pension programmes and make adjustments to benefits being paid in the light of current economic conditions and the general financial health of their pension fund. Rela-

Comme dans le cas des prestations lors du décès avant la retraite, la formule des prestations de décès après la retraite est très différente dans le secteur public et dans le secteur privé, comme on peut le constater au tableau S.

La différence la plus frappante se trouve, là encore, dans les pensions de veuve. Près de 75 % des participants du secteur public étaient inscrits à des régimes qui prévoient des prestations de veuve. Cette proportion s'établissait à moins de 18 % dans le secteur privé. Plus de la moitié des participants du secteur privé étaient inscrits à des régimes qui prévoient soit la poursuite des paiements de pension pour le reste de la période garantie soit le remboursement du solde des cotisations de l'employé. Cette proportion s'établissait à 18 % dans le secteur public.

Il y avait également une importante différence au niveau des plans n'offrant aucune prestation: plus de 22 % des participants du secteur privé se trouvaient dans cette catégorie, contre 7 % seulement dans le secteur public.

#### **Pensions de veuve**

Le fait de prévoir une pension de veuve en cas de décès survenant avant ou après la retraite peut accroître le coût d'un régime de pension de 35 % à 40 % ce qui, sans nul doute, est la cause de son adoption fort limitée dans le secteur privé. Beaucoup de régimes comportent certaines clauses relatives aux prestations de veuve afin de garder un certain contrôle sur les coûts. Par exemple, de façon générale, la pension de veuve cesse d'être versée dans le cas du remariage de celle-ci. Certains régimes comportent des restrictions au montant de la pension devant être versée à une veuve, en fonction d'une formule qui réduit la pension si le mari est plus âgé que sa femme d'un certain nombre d'années. Dans certains régimes, la pension est accordée uniquement à la veuve dont le mariage avec le participant a eu lieu un nombre minimum d'années avant le décès ou la retraite. Dans les cas où des prestations de veuve étaient prévues, la pension s'établissait généralement à 50 % de la pleine pension due au participant dans le cas où celui-ci décédait avant la retraite ou de la pension touchée par le participant lorsque celui-ci décédait après la retraite.

#### **INDEXATION DES PENSIONS**

L'un des problèmes les plus cruciaux auxquels doivent faire face les pensionnés est l'effet dégradant de l'inflation sur le pouvoir d'achat de leur revenu de retraite. À un moment où une inflation supérieure à 10 % frappe la majorité des pays industrialisés, ce fléau peut avoir des effets désastreux sur les revenus fixes. Face à l'inflation galopante on s'est mis à rechercher des moyens de mettre les prestations de pension à l'abri des méfaits de l'inflation. Certains employeurs ajustent les pensions de façon opportuniste. Ils révisent régulièrement leurs régimes de pensions et ajustent les prestations versées en fonction des conditions économiques du moment et de la situation

tively few plans provide for automatic indexing of benefits based on some objective measurement such as the Consumer Price Index. It was not possible in the pensions data bank system to identify and record the ad hoc adjustments so that there were no empirical data on the extent of this practice. The record system was limited to the automatic post-retirement adjustments that are an integral part of the pension agreement. These data are discussed in this study.

Although there was some increase in the incidence of indexing in pension plans since the last study in 1970, this practice still was confined to very few plans indeed. The number of plans increased from 60 with 191,700 members in 1970 to 141 plans with 607,894 members in 1974. This increase, particularly in persons covered, was mainly attributable to the introduction of an indexing formula in some public sector plans, the largest of which was the federal superannuation plan which was amended in 1971 to include this adjustment. Most plans with an escalator clause adjust benefits on the basis of the Consumer Price Index, usually limited to a maximum increase of 2%, or less, per year although some plans provided for a ceiling of 3%. A significant variation to this pattern was introduced in ten plans with a total membership of 502,500, which linked the automatic escalation of pensions in pay directly to the Consumer Price Index, increasing benefits by the full amount of the Consumer Price Index. Included in this group were the plans for the Armed Forces, RCMP and federal public servants.

Out of the 141 plans that provided for automatic post-retirement adjustments to benefits, 101 were in the private sector, but these tended to be smaller plans interspersed with a few larger ones, so that only 41,560 workers, 2% of the total membership in the private sector, had this benefit. Thus, indexing was largely confined to the public sector pension plans, but even here, less than 5% of the plans and about one third of the members had inflation-proofed benefits.

The extent to which post-retirement adjustment will become automatic in pension plans is difficult to predict. Although there is considerable concern about the erosion of benefits because of inflation, the cure can be very costly. It is this cost that undoubtedly will deter the growth of automatic indexing.

financière en général de leur caisse de retraite. Un nombre relativement peu élevé de régimes prévoient l'indexation automatique des prestations, suivant une mesure aussi objective que l'indice des prix à la consommation. Il n'a pas été possible de relever ni de noter dans le système de la banque de données sur les pensions, les ajustements occasionnels des pensions, aussi ne disposons-nous pas de données concrètes pour déterminer l'ampleur de cette pratique. On n'a relevé que les ajustements automatiques d'après-retraite qui font partie intégrante du programme de pension. Ces données sont mentionnées dans la présente étude.

Bien qu'il y ait eu une certaine progression des mesures d'indexation des régimes de pensions depuis la dernière étude menée en 1970, encore bien peu de régimes ont adopté ce genre de dispositions. Le nombre de ces régimes est passé de 60 (191,700 participants) en 1970 à 141 (607,894 participants) en 1974. Cette augmentation, surtout sensible par le nombre de personnes visées, est essentiellement attribuable à l'adoption d'une formule d'indexation par certains régimes du secteur public, dont le plus considérable est le régime fédéral de pensions qui a été modifié en 1971 de façon à prévoir ces ajustements. La plupart des régimes qui comportent une clause d'indexation ajustent les prestations en fonction de l'indice des prix à la consommation, en se limitant ordinairement à une hausse maximum de 2% ou moins, par année bien que certains régimes fixent le maximum à 3%. Dix régimes, comprenant au total 502,500 participants, ont adopté carrément une formule d'indexation automatique des pensions sur l'indice des prix à la consommation, c'est-à-dire que les prestations sont augmentées d'un montant équivalent au plein taux de l'indice des prix à la consommation. Dans ce groupe étaient compris les régimes des Forces armées, de la G.R.C. et des fonctionnaires fédéraux.

Des 141 régimes prévoyant une indexation automatique des prestations après la retraite, 101 appartenaient au secteur privé, mais dans ce dernier cas les régimes comptaient en général moins de membres, mis à part quelques régimes considérables, de sorte que seulement 41,560 travailleurs, soit 2% des effectifs totaux du secteur privé, bénéficiaient de cet avantage. Ainsi, l'indexation se limite-t-elle essentiellement aux régimes de pensions du secteur public; et, même dans ce secteur, moins de 5% des régimes et seulement un tiers environ des participants étaient couverts contre les effets de l'inflation.

Il est difficile de prédire dans quelle mesure les ajustements des pensions après la retraite deviendront automatiques dans les régimes de pensions. Bien qu'on s'inquiète beaucoup des diminutions de la valeur des prestations causées par l'inflation, le remède pourrait s'avérer très coûteux. C'est donc, sans l'ombre d'un doute, la question du coût qui déterminera l'essor que prendra à l'avenir l'indexation automatique.

As an alternative to indexing, some plans used variable annuities as the vehicle for protection of pensions-in-pay against erosion from inflation. These plans provide a benefit that reflects changes in the values of a portfolio of investments. The theory is that there is a parallel between the cost of living and market performance. But this theory was a far cry from the realities of recent market experience when stock prices plunged while the Consumer Price Index soared, to give pensioners dependent on this type of programme a lower income just at the time when the cost of living increased. Perhaps it was this limitation that accounted for the relatively few variable annuity programmes recorded to date. Although, according to the current study, there were only 71 variable annuity plans with a total membership of 12,708 persons, this represented an increase from the 53 plans covering 7,100 individuals that were in operation in 1970.

## CONTRIBUTIONS

Soaring inflation and rising wage rates, which prevailed over the entire period under review by this study, were reflected in unprecedented increases in contributions paid into occupational pension plans. In addition, the stringent funding requirements of the regulatory pension legislation, which embraced 85% of the plans in Canada, significantly raised the level of employer payments. Thus general economic forces together with legislative requirements combined to produce an historically high level of contributions, which for the 12-month period ending January 1, 1974 shot up to \$2.99 billion. By contrast, this was two and a half times greater than the \$1.2 billion paid into these funds in 1965 – less than 10 years earlier; and even when compared with the 1970 level of nearly \$1.73 billion these latest payments amounted to a phenomenal rise of 73%.

One third of the contributions – \$1.058 billion – were paid by the employees, over one and one-half times the amount paid in 1970, dramatically illustrating the impact of prevailing economic conditions on contribution levels. The remaining two-thirds, just under \$1.933 billion, came from plan sponsors and was made up of current service contributions together with actuarial deficiencies and unfunded liabilities. The current service contributions alone, at \$1.308 billion, were considerably greater than the employees' portion. But in addition, actuarial deficiencies and unfunded liabilities increased employer costs by another \$625 million. The level of these latter payments represented over 30% of employer costs and were most sensitive to plunging securities prices and rising wages, which tended to produce experience

Certains régimes ont adopté, comme autre méthode d'indexation, la rente variable qui est destinée à protéger le montant des prestations de pensions contre les effets de l'inflation. Ces régimes versent des prestations dont le montant suit les variations de valeur d'un portefeuille de placements. Cette formule repose sur la théorie suivant laquelle il existe un parallèle entre le coût de la vie et le rendement du marché. Mais en fait cette théorie est loin de correspondre à l'évolution récente du marché qui a vu les prix des actions tomber et l'indice des prix à la consommation monter en flèche, ce qui a eu pour effet de procurer aux pensionnés ayant adhéré à ce genre de régime un revenu moindre, au moment même où le coût de la vie augmentait. C'est peut-être ce désavantage qui explique le nombre relativement peu élevé de régimes de rente variable enregistré jusqu'à ce jour. Dans le cadre de la présente étude, on a dénombré seulement 71 régimes de rente variable, comptant un nombre total de 12,708 participants, mais cela représente néanmoins une augmentation par rapport à 1970 où l'on comptait 53 régimes visant 7,100 personnes.

## COTISATIONS

Le taux d'inflation élevé et la hausse des salaires qui ont marqué toute la période considérée dans cette étude ont entraîné une augmentation sans précédent des cotisations aux régimes de pensions professionnels. En outre, les exigences rigoureuses, en ce qui concerne les conditions de financement, de la loi régissant les pensions qui s'applique à 85 % des régimes du Canada, ont donné lieu à un relèvement sensible du niveau des cotisations de l'employeur. Ainsi, la conjoncture économique en général combinée aux exigences législatives ont fait monter à un niveau sans précédent, les cotisations qui, pour la période de douze mois prenant fin le 1<sup>er</sup> janvier 1974, se sont chiffrées à \$2.99 milliards. Cette somme représente deux fois et demie le montant de \$1.2 milliard qui a été versé à ce titre en 1965, soit moins de 10 ans auparavant; et même lorsqu'on compare ce chiffre avec celui de 1970, où le montant des cotisations avait été de près de \$1.73 milliard, on arrive à une hausse phénoménale de 73 %.

Le tiers des cotisations, soit \$1.058 milliard, ont été versées par les employés, soit un montant équivalent à une fois et demie celui versé en 1970, ce qui constitue une illustration éloquente des effets qu'ont exercés les conditions économiques sur le niveau des cotisations. Les deux autres tiers, soit un peu moins de \$1.933 milliard, provenaient des employeurs et comprenaient les cotisations de service courant ainsi que les déficits actuariels courants et les autres déficits. À elles seules les cotisations de service courant, qui se sont chiffrées à \$1.308 milliard, ont été considérablement supérieures à celles des employés. En outre, les déficits actuariels courants et les autres déficits ont fait augmenter de \$625 millions les coûts assumés par l'employeur. Ces derniers versements ont représenté plus de 30 % des coûts de l'employeur et ce sont eux qui ont le plus souffert de la baisse des prix des

deficiencies that in plans subject to regulatory legislation must be liquidated within relatively short periods. These factors no doubt accounted for the twofold increase in this category of payments from \$327 million in 1970 to nearly \$625 million in the period under review.

valeurs et de la hausse des salaires; ces éléments ont en effet donné lieu à des déficits actuariels qui, dans des régimes assujettis à la législation sur les pensions, doivent être réglés dans une période relativement courte. C'est à ces facteurs que l'on doit, selon toutes apparences, attribuer l'augmentation de ces coûts, qui sont passés de \$327 millions en 1970 à près de \$625 millions (soit le double) au cours de la période visée.

TABLE T. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1970 and 1974

TABLEAU T. Cotisation aux caisses de retraite, dans le secteur public et le secteur privé, 1970 et 1974

Contribution source Provenance des cotisations	Public sector Secteur public				Private sector Secteur privé				Both sectors Les deux secteurs			
	1970		1974		1970		1974		1970		1974	
	Amount Montant	%	Amount Montant	%	Amount Montant	%	Amount Montant	%	Amount Montant	%	Amount Montant	%
\$'000,000	\$'000,000		\$'000,000		\$'000,000		\$'000,000		\$'000,000		\$'000,000	
Employee - Employé . . . . .	427.3	44	678.1	41	247.4	33	380.0	28	674.7	39	1,058.1	35
Employer - Employeur:												
Current service - Service courant . . . . .	365.4	38	627.2	38	360.3	48	680.9	51	725.6	42	1,308.1	44
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits . . . . .	179.2	18	348.1	21	147.9	19	276.8	21	327.2	19	624.9	21
Total employer contributions - Cotisations totales de l'employeur . . . . .	544.6	56	975.3	59	508.2	67	957.7	72	1,052.8	61	1,933.0	65
Total contributions - Cotisations totales . . . . .	971.9	100	1,653.4	100	755.6	100	1,337.7	100	1,727.5	100	2,991.1	100

As with other characteristics, the ratio of employer to employee contributions varied widely from the public to the private sectors. Well over half of the \$2.99 billion contributed, over \$1.65 billion, came from public sector plans, almost the same ratio as in 1970, when 56% of total annual contributions was from this sector. As may be seen in Table T, employee contributions to public sector plans exceeded those made by employers for current service by over \$50 million, with each contributing around two thirds of a billion dollars in 1974. In addition to current service contributions employers also paid out another \$348 million for experience deficiencies and unfunded liabilities. It is interesting to note that these latter payments represented 21% of the total in this sector, identical to the 21% paid for the same purposes in the private sector, even though many public sector plans were not subject to regulatory pension legislation with its stringent funding requirements.

Virtually all public sector plans were contributory, and in aggregate the employers' share amounted to 59% of total contributions in 1974, up from 56% in 1970. Thus in this sector costs were shared more or less equally by both the sponsors and participants.

Comme pour les autres caractéristiques, le ratio des cotisations employeur-employé a varié énormément entre le secteur public et le secteur privé. Sur les \$2.99 milliards auxquels s'est chiffré le montant des cotisations, plus de \$1.65 milliard provenaient des régimes du secteur public, soit à peu près la même proportion (plus de la moitié) qu'en 1970 (56 % des cotisations annuelles totales provenaient alors de ce secteur). Comme on peut le voir au tableau T, les cotisations des employés dans les régimes du secteur public ont dépassé de plus de \$50 millions celles versées par les employeurs pour le service courant, la contribution de chaque groupe se situant aux environs des deux tiers d'un milliard de dollars en 1974. Outre les cotisations pour le service courant, les employeurs ont également versé \$348 millions pour combler les déficits actuariels courants et les autres déficits. Il convient de noter que ces derniers montants ont représenté 21 % du total des cotisations dans ce secteur, soit la même proportion que dans le secteur privé à ce chapitre, bien que bon nombre de régimes du secteur public n'étaient pas assujettis à la législation régissant les pensions et à ses conditions rigoureuses de placement.

La presque totalité des régimes du secteur public étaient contributifs, et au total la part des employeurs a représenté 59 % des cotisations globales versées en 1974, contre 56 % en 1970. Ainsi, dans ce secteur les coûts étaient partagés plus ou moins également par les employeurs et les employés.

In the private sector, by contrast, the major financial burden of paying for pension benefits rested with employers. Their aggregate share amounted to 72% of the total paid into the funds in this sector. Unlike the public sector, in the private sector the employees' payment of \$380 million was slightly under half of the \$681 million current service contributions from plan sponsors. This higher employer cost stems largely from the fact that the private sector contains most of the non-contributory plans for which there are no required employee contributions. Annual payments to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities increased from nearly \$148 million in 1970 to about \$277 million by 1974. Thus aggregate costs to plan sponsors in the private sector of the economy was \$958 million up sharply from a total of \$508 million in 1970.

Of the \$2.99 billion paid into pension funds, over one-half, amounting to \$1.64 billion, was paid into trustee pension plans which channel funds directly into the financial markets. (See Table 31, page 124.) Contributions paid into the various pension contracts of insurance companies came to \$396.4 million, up from \$226.5 million in 1970, but still representing 13% of the total as in the previous surveys. About 30%, approximately the same as in 1970, of the employers' and employees' moneys went to federal and provincial consolidated revenue funds; but in real terms the \$854.1 million contributed to these funds was a substantial increase from the \$516.2 million contributed in 1970.

## PENSIONERS

The pensions data bank provides an extensive range of information on the promises of occupational pension plans but nothing about the realities. Benefits actually received by qualified participants are not recorded in this system, leaving a major and significant data gap. To partially close this gap unpublished data were obtained from Revenue Canada, Taxation statistics. Income Tax returns show separately any form of benefit received from a private pension plan but make no distinction between pension benefits and other supplementary payments such as disability, widows' or orphans' pensions. Furthermore these data do not capture the entire universe of pensioners because total incomes for many pensioners are so low they simply do not file tax returns. There are no data to determine how many older persons fall into this category. However, the 1971 census data show that 526,670 pensioners in Canada received payments from occupational pension plans. The unpublished data based on the 1973 taxation year show that there were 605,785 tax filers who reported income from a

Par contre, dans le secteur privé, c'est aux employeurs qu'incombait la majeure partie du fardeau financier des prestations de retraite. Ils ont assumé au total 72 % du coût des régimes de pensions dans ce secteur. Contrairement au secteur public, les cotisations des employés dans le secteur privé, qui se sont chiffrées à \$380 millions, représentaient un peu moins de la moitié des cotisations des employeurs (\$681 millions) pour le service courant. La part plus grande assumée par l'employeur s'explique en grande partie par le fait que le secteur privé comprend surtout des régimes non contributifs auxquels les employés ne sont pas tenus de cotiser. Les sommes versées annuellement pour combler les déficits actuariels courants et les autres déficits sont passées de près de \$148 millions en 1970 à environ \$277 millions en 1974. Ainsi, le coût global pour les employeurs du secteur privé de l'économie a été de \$958 millions, soit une augmentation considérable par rapport à 1970 (\$508 millions).

Des \$2.99 milliards qui ont été versés dans les caisses de retraite, plus de la moitié, soit \$1.64 milliard, sont allés aux régimes de pension en fiducie qui ont placé cet argent directement dans les marchés financiers. (Voir le tableau 31 à la page 124). Les cotisations versées dans les divers fonds de pension administrés par des compagnies d'assurance se sont chiffrées à \$396.4 millions, contre \$226.5 millions en 1970, mais la proportion reste de 13 % comme lors des enquêtes précédentes. Environ 30 %, soit à peu près la même proportion qu'en 1970, des cotisations des employeurs et des employés sont allées dans la caisse du revenu consolidé de l'administration fédérale ou des administrations provinciales; mais en chiffres réels, les cotisations (\$854.1 millions) à ce fonds sont bien supérieures à celles de 1970 (\$516.2 millions).

## PENSIONNÉS

La banque de données sur les pensions renferme une série considérable de données sur l'avenir des régimes de pension professionnels mais rien sur les services existants. Les prestations effectivement reçues par les participants admissibles ne sont pas enregistrées dans ce système, qui présente donc d'importantes lacunes sous ce rapport. Pour tenter de combler cette lacune, nous avons obtenu des données non publiées en nous adressant au ministère du Revenu (Impôts). Dans les déclarations d'impôt sur le revenu figurent séparément tous les genres de prestations de retraite des régimes privés et autres prestations supplémentaires telles que la rente d'invalidité, de veuve ou d'orphelin mais ces dernières ne sont pas distinctes des prestations générales de pension. En outre, ces données ne couvrent pas la totalité des pensionnés car un grand nombre d'entre eux touchent un revenu si bas qu'ils ne présentent tout simplement pas de déclaration sur le revenu. Il n'existe aucune donnée permettant de déterminer le nombre de personnes âgées appartenant à cette catégorie. Toutefois, les données du recensement de 1971 révèlent que 526,670 pensionnés au Canada recevaient des

pension plan, and it is estimated that about 15% to 20% of these were in receipt of supplementary benefits, thus 80% or more were pensioners. Taxation data therefore provide some indication of the number of private plan beneficiaries and the benefits they receive.

prestations de régimes de pension professionnels. Les données fiscales non publiées portant sur l'année d'imposition 1973 indiquent que 605,785 contribuables avaient déclaré avoir touché un revenu d'un régime de pension et, selon les estimations, environ 15 % à 20 % d'entre eux recevaient des prestations supplémentaires, donc 80 % ou plus étaient des pensionnés. Les données fiscales donnent donc une idée du nombre de bénéficiaires des régimes privés et du montant de leurs prestations.

TABLE U. Pensioners by Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Private Plans, 1973

TABLEAU U. Pensionnés selon le revenu annuel et le sexe, pension moyenne reçue des régimes de pensions, 1973

Annual Income Revenu annuel	Male – Hommes		Female – Femmes		Both sexes – Deux sexes	
	Number Nombre	Average pension Pension moyenne	Number Nombre	Average pension Pension moyenne	Number Nombre	Average pension Pension moyenne
Under \$1,000 – Moins de \$1,000 . . . . .	2,901	\$ 332	3,943	\$ 402	6,844	\$ 372
\$ 1,000 - \$ 1,999 . . . . .	17,765	576	23,304	596	41,069	587
2,000 - 2,999 . . . . .	50,933	970	38,383	956	89,316	964
3,000 - 3,999 . . . . .	49,194	1,601	37,165	1,395	86,359	1,512
4,000 - 4,999 . . . . .	47,675	2,013	26,988	1,534	74,663	1,840
5,000 - 5,999 . . . . .	37,601	2,445	23,542	1,854	61,143	2,217
6,000 - 7,999 . . . . .	52,476	2,613	29,925	2,077	82,401	2,419
8,000 - 9,999 . . . . .	39,311	2,851	15,461	2,552	54,772	2,767
10,000 - 24,999 . . . . .	81,827	3,551	17,926	2,918	99,753	3,437
25,000 and over – et plus . . . . .	8,198	7,202	1,267	4,404	9,465	6,828
Total . . . . .	387,881	\$ 2,388	217,904	\$ 1,600	605,785	\$ 2,105

Source: Derived from special tabulations from Revenue Canada, Taxation. — Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada (Impôts).

According to the Revenue Canada data, in the 1973 taxation year a total of \$1,274,925,000 in pension benefits was paid out to 605,785 persons. As may be seen in Table U the average annual income received was \$2,105. The average annual payments varied widely for men and women, with an average of \$2,388 for men compared with \$1,600 for women. The annual average pension reported also differed according to the total income of the recipients, ranging from \$372 for those with incomes under \$1,000 a year to \$6,828 for those individuals with annual incomes of \$25,000 or more. Virtually all the 605,785 persons who reported income from a pension plan had other sources of income as well, with slightly over half having annual incomes of \$5,000 or more in 1973.

D'après les données de Revenu Canada, au cours de l'année d'imposition 1973 une somme totale de \$1,274,925,000 a été versée en prestations de pension à 605,785 personnes. En consultant le tableau U, on constate que le revenu annuel moyen de cette source était de \$2,105. La moyenne des prestations annuelles variait énormément entre les hommes et les femmes, la moyenne étant de \$2,388 pour les hommes et de \$1,600 pour les femmes. La pension annuelle moyenne déclarée était également différente suivant le revenu total des bénéficiaires; elle se situait entre \$372 pour les personnes ayant un revenu inférieur à \$1,000 par an et \$6,828 pour les personnes ayant un revenu annuel dépassant \$25,000. La presque totalité de 605,785 personnes qui ont déclaré avoir touché un revenu d'un régime de pension comptaient sur d'autres sources de revenu, et un peu plus de la moitié d'entre elles avaient un revenu annuel de \$5,000 ou plus en 1973.

It is obvious from Table U that pension income was not the sole income source for these tax filers. Even at the lower income levels, about half of total income reported came from pension plans. Since it may be assumed that, some at least, were in receipt of Canada or Quebec Pension Plan benefits and nearly all aged 65 or over got Old Age Security benefits, both of which are taxable, it is not surprising that all recipients had other sources of income. However for the higher income group, particularly those with incomes of \$5,000 or \$6,000 a year or more, it was evident that they had substantial incomes over and above their pensions. These data suggest that some pensioners at least, were still employed, although many undoubtedly had substantial income from other sources as well.

On constate d'après le tableau U que le revenu d'une pension n'a pas constitué pour ces contribuables la seule source de revenu. Même les personnes touchant un faible revenu ont déclaré que la moitié de leur revenu total seulement provenait des régimes de pension. Comme on peut supposer que certaines personnes recevaient des prestations du Régime de pension du Canada ou de rentes du Québec et que presque toute les personnes de 65 ans ou plus touchaient des prestations de Sécurité de la vieillesse, et comme ces deux genres de revenu étaient imposables, il n'est pas étonnant de constater que tous les bénéficiaires avaient d'autres sources de revenu. Toutefois, pour les personnes se situant dans une tranche de revenu supérieure, en particulier celles dont le revenu dépasse \$5,000 ou \$6,000 par an, il était évident qu'elles avaient d'autres revenus considérables en plus de leurs pensions. Ces données indiquent donc que certains pensionnés du moins occupaient toujours un emploi, bien que bon nombre d'entre eux avaient probablement des revenus considérables provenant d'autres sources.



STATISTICAL TABLES

---

TABLEAUX STATISTIQUES

TABLE 1. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and  
Membership Size Group, 1974

TABLEAU 1. Régimes contributifs et régimes non-contributifs: nombre de participants selon le sexe  
par secteur (public et privé) et par tranche de taille de participants, 1974

Membership size group and sector  Tranche de taille de participants et secteur	Plans Régimes		Members – Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%
All plans – Tous régimes								
Both sectors Les deux secteurs								
Less than 5 – Moins de 5 .....	5,127	32.3	9,170	0.4	2,038	0.2	11,208	0.3
5- 9 .....	2,699	17.0	14,925	0.6	3,264	0.4	18,189	0.5
10- 14 .....	1,533	9.7	14,733	0.6	3,288	0.4	18,021	0.5
15- 49 .....	3,215	20.3	70,751	2.8	15,518	1.7	86,269	2.5
50- 99 .....	1,107	7.0	63,358	2.5	14,186	1.5	77,544	2.3
100- 499 .....	1,504	9.5	266,080	10.7	63,246	6.8	329,326	9.6
500- 999 .....	275	1.7	155,830	6.2	38,611	4.2	194,441	5.7
1,000- 1,999 .....	176	1.1	197,021	7.9	53,081	5.7	250,102	7.3
2,000- 9,999 .....	166	1.0	542,757	21.7	153,025	16.5	695,782	20.3
10,000- 29,999 .....	36	0.2	371,018	14.9	209,694	22.6	580,712	17.0
30,000 and over – et plus .....	15	0.1	791,205	31.7	371,446	40.1	1,162,651	34.0
Total .....	(15,853)	100.0	2,496,848	100.0	927,397	100.0	3,424,245	100.0
27%.								
Private sector Secteur privé								
Less than 5 – Moins de 5 .....	4,993	33.1	8,932	0.6	1,973	0.5	10,905	0.6
5- 9 .....	2,606	17.3	14,413	0.9	3,135	0.8	17,548	0.9
10- 14 .....	1,476	9.8	14,172	0.9	3,167	0.8	17,339	0.9
15- 49 .....	3,052	20.2	67,173	4.3	14,489	3.8	81,662	4.2
50- 99 .....	1,028	6.8	59,034	3.8	13,130	3.4	72,164	3.7
100- 499 .....	1,386	9.2	247,890	15.9	56,179	14.7	304,069	15.6
500- 999 .....	248	1.6	142,252	9.1	32,447	8.5	174,699	9.0
1,000- 1,999 .....	161	1.1	180,093	11.5	48,532	12.7	228,625	11.8
2,000- 9,999 .....	129	0.9	430,003	27.5	103,013	26.9	533,016	27.4
10,000- 29,999 .....	18	0.1	186,666	12.0	82,657	21.6	269,323	13.9
30,000 and over – et plus .....	5	--	210,997	13.5	23,795	6.2	234,792	12.1
Total .....	15,102	100.0	1,561,625	100.0	382,517	100.0	1,944,142	100.0
Public sector Secteur public								
Less than 5 – Moins de 5 .....	134	17.8	238	--	65	--	303	--
5- 9 .....	93	12.4	512	0.1	129	--	641	--
10- 14 .....	57	7.6	561	0.1	121	--	682	--
15- 49 .....	163	21.7	3,578	0.4	1,029	0.2	4,607	0.3
50- 99 .....	79	10.5	4,324	0.5	1,056	0.2	5,380	0.4
100- 499 .....	118	15.7	18,190	1.9	7,067	1.3	25,257	1.7
500- 999 .....	27	3.6	13,578	1.5	6,164	1.1	19,742	1.3
1,000- 1,999 .....	15	2.0	16,928	1.8	4,549	0.8	21,477	1.5
2,000- 9,999 .....	37	4.9	112,754	12.1	50,012	9.2	162,766	11.0
10,000- 29,999 .....	18	2.4	184,352	19.7	127,037	23.3	311,389	21.0
30,000 and over – et plus .....	10	1.3	580,208	62.0	347,651	63.8	927,859	62.7
Total .....	751	100.0	935,223	100.0	544,880	100.0	1,480,103	100.0

TABLE I. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and  
Membership Size Group, 1974 – Continued

TABLEAU I. Régimes contributifs et régimes non-contributifs: nombre de participants selon le sexe  
par secteur (public et privé) et par tranche de taille de participants, 1974 – suite

Membership size group and sector  Tranche de taille de participants et secteur	Plans Régimes		Members – Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%
Contributory plans – Régimes contributifs								
Both sectors Les deux secteurs								
Less than 5 – Moins de 5 . . . . .	3,422	27.9	6,507	0.4	1,433	0.2	7,940	0.3
5- 9 . . . . .	2,398	19.5	13,311	0.7	2,898	0.4	16,209	0.6
10- 14 . . . . .	1,382	11.3	13,289	0.7	2,932	0.4	16,221	0.6
15- 49 . . . . .	2,740	22.3	60,274	3.3	13,009	1.8	73,283	2.8
50- 99 . . . . .	868	7.1	49,214	2.7	10,949	1.5	60,163	2.3
100- 499 . . . . .	1,040	8.5	175,661	9.6	45,509	6.1	221,170	8.6
500- 999 . . . . .	180	1.5	100,462	5.5	26,433	3.6	126,895	4.9
1,000- 1,999 . . . . .	112	0.9	126,498	6.9	35,592	4.8	162,090	6.3
2,000- 9,999 . . . . .	101	0.8	317,914	17.4	103,527	14.0	421,441	16.4
10,000- 29,999 . . . . .	23	0.2	226,957	12.4	149,799	20.2	376,756	14.7
30,000 and over – et plus . . . . .	13	0.1	740,033	40.4	349,496	47.1	1,089,529	42.4
Total . . . . .	12,279	100.0	1,830,120	100.0	741,577	100.0	2,571,697	100.0
Private sector Secteur privé								
Less than 5 – Moins de 5 . . . . .	3,291	28.5	6,273	0.7	1,371	0.7	7,644	0.7
5- 9 . . . . .	2,307	20.0	12,807	1.4	2,772	1.4	15,579	1.4
10- 14 . . . . .	1,326	11.5	12,738	1.4	2,813	1.4	15,551	1.4
15- 49 . . . . .	2,577	22.3	56,696	6.3	11,980	6.1	68,676	6.2
50- 99 . . . . .	791	6.9	45,047	5.0	9,898	5.0	54,945	5.0
100- 499 . . . . .	924	8.0	158,013	17.5	38,450	19.5	196,463	17.8
500- 999 . . . . .	153	1.3	86,884	9.6	20,269	10.3	107,153	9.7
1,000- 1,999 . . . . .	98	0.8	111,027	12.3	31,043	15.8	142,070	12.9
2,000- 9,999 . . . . .	65	0.6	213,256	23.6	53,708	27.3	266,964	24.2
10,000- 29,999 . . . . .	5	--	42,605	4.7	22,762	11.6	65,367	5.9
30,000 and over – et plus . . . . .	3	--	159,825	17.7	1,845	0.9	161,670	14.7
Total . . . . .	11,540	100.0	905,171	100.0	196,911	100.0	1,102,082	100.0
Public sector Secteur public								
Less than 5 – Moins de 5 . . . . .	131	17.7	234	--	62	--	296	--
5- 9 . . . . .	91	12.3	504	0.1	126	--	630	--
10- 14 . . . . .	56	7.6	551	0.1	119	--	670	--
15- 49 . . . . .	163	22.1	3,578	0.4	1,029	0.2	4,607	0.3
50- 99 . . . . .	77	10.4	4,167	0.5	1,051	0.2	5,218	0.4
100- 499 . . . . .	116	15.7	17,648	1.9	7,059	1.3	24,707	1.7
500- 999 . . . . .	27	3.7	13,578	1.5	6,164	1.1	19,742	1.3
1,000- 1,999 . . . . .	14	1.9	15,471	1.7	4,549	0.8	20,020	1.4
2,000- 9,999 . . . . .	36	4.9	104,658	11.3	49,819	9.1	154,477	10.5
10,000- 29,999 . . . . .	18	2.4	184,352	19.9	127,037	23.3	311,389	21.2
30,000 and over – et plus . . . . .	10	1.4	580,208	62.7	347,651	63.8	927,859	63.1
Total . . . . .	739	100.0	924,949	100.0	544,666	100.0	1,469,615	100.0

**TABLE 1. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1974 — Concluded**

**TABLEAU 1. Régimes contributifs et régimes non-contributifs: nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par tranche de taille de participants, 1974 — fin**

Membership size group and sector  Tranche de taille de participants et secteur	Plans Régimes		Members — Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
<b>Non-contributory plans — Régimes non contributifs</b>								
<b>Both sectors Les deux secteurs</b>								
Less than 5 — Moins de 5 . . . . .	1,705	47.7	2,663	0.4	605	0.3	3,268	0.4
5- 9 . . . . .	301	8.4	1,614	0.2	366	0.2	1,980	0.2
10- 14 . . . . .	151	4.2	1,444	0.2	356	0.2	1,800	0.2
15- 49 . . . . .	475	13.3	10,477	1.6	2,509	1.4	12,986	1.5
50- 99 . . . . .	239	6.7	14,144	2.1	3,237	1.7	17,381	2.0
100- 499 . . . . .	464	13.0	90,419	13.6	17,737	9.5	108,156	12.7
500- 999 . . . . .	95	2.7	55,368	8.3	12,178	6.6	67,546	7.9
1,000- 1,999 . . . . .	64	1.8	70,523	10.6	17,489	9.4	88,012	10.3
2,000- 9,999 . . . . .	65	1.8	224,843	33.7	49,498	26.6	274,341	32.2
10,000- 29,999 . . . . .	13	0.4	144,061	21.6	59,895	32.2	203,956	23.9
30,000 and over — et plus . . . . .	2	0.1	51,172	7.7	21,950	11.8	73,122	8.6
Total . . . . .	3,574	100.0	666,728	100.0	185,820	100.0	852,548	100.0
<b>Private sector Secteur privé</b>								
Less than 5 — Moins de 5 . . . . .	1,702	47.8	2,659	0.4	602	0.3	3,261	0.4
5- 9 . . . . .	299	8.4	1,606	0.2	363	0.2	1,969	0.2
10- 14 . . . . .	150	4.2	1,434	0.2	354	0.2	1,788	0.2
15- 49 . . . . .	475	13.3	10,477	1.6	2,509	1.4	12,986	1.5
50- 99 . . . . .	237	6.7	13,987	2.1	3,232	1.7	17,219	2.0
100- 499 . . . . .	462	13.0	89,877	13.7	17,729	9.6	107,606	12.8
500- 999 . . . . .	95	2.7	55,368	8.4	12,178	6.6	67,546	8.0
1,000- 1,999 . . . . .	63	1.8	69,066	10.5	17,489	9.4	86,555	10.3
2,000- 9,999 . . . . .	64	1.8	216,747	33.0	49,305	26.6	266,052	31.6
10,000- 29,999 . . . . .	13	0.4	144,061	21.9	59,895	32.3	203,956	24.2
30,000 and over — et plus . . . . .	2	0.1	51,172	7.8	21,950	11.8	73,122	8.7
Total . . . . .	3,562	100.0	656,454	100.0	185,606	100.0	842,060	100.0
<b>Public sector Secteur public</b>								
Less than 5 — Moins de 5 . . . . .	3	25.0	4	--	3	1.4	7	0.1
5- 9 . . . . .	2	16.7	8	0.1	3	1.4	11	0.1
10- 14 . . . . .	1	8.3	10	0.1	2	0.9	12	0.1
15- 49 . . . . .	-	-	-	-	-	-	-	-
50- 99 . . . . .	2	16.7	157	1.5	5	2.3	162	1.5
100- 499 . . . . .	2	16.7	542	5.3	8	3.7	550	5.2
500- 999 . . . . .	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000- 1,999 . . . . .	1	8.3	1,457	14.2	--	--	1,457	13.9
2,000- 9,999 . . . . .	1	8.3	8,096	78.8	193	90.2	8,289	79.0
10,000- 29,999 . . . . .	-	-	-	-	-	-	-	-
30,000 and over — et plus . . . . .	-	-	-	-	-	-	-	-
Total . . . . .	12	100.0	10,274	100.0	214	100.0	10,488	100.0

TABLE 2. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970 and 1974  
 TABLEAU 2. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970 et 1974

Province	Members – Participants											
	Male – Hommes				Female – Femmes				Total			
	1970		1974		1970		1974		1970		1974	
	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%
Newfoundland – Terre-Neuve . . . . .	29,820	1.4	37,133	1.5	8,258	1.1	11,943	1.3	38,078	1.3	49,076	1.4
Prince Edward Island – Île-du-Prince-Édouard . . . . .	5,772	0.3	6,745	0.3	2,669	0.4	3,513	0.4	8,441	0.3	10,258	0.3
New Brunswick – Nouveau-Brunswick . . . . .	46,954	2.2	54,735	2.2	16,742	2.3	22,617	2.4	63,696	2.3	77,352	2.3
Nova Scotia – Nouvelle-Écosse . . . . .	70,361	3.4	73,845	3.0	24,906	3.4	35,276	3.8	95,267	3.4	109,121	3.2
Québec . . . . .	549,019	26.3	699,712	28.0	191,452	26.0	239,609	25.8	740,471	26.2	939,321	27.4
Ontario . . . . .	907,426	43.5	1,040,234	41.7	314,690	42.8	405,799	43.8	1,222,116	43.3	1,446,033	42.2
Manitoba . . . . .	90,524	4.3	92,312	3.7	31,831	4.3	36,320	3.9	122,355	4.3	128,632	3.8
Saskatchewan . . . . .	60,775	2.9	67,199	2.7	24,419	3.3	28,003	3.0	85,194	3.0	95,202	2.8
Alberta . . . . .	125,239	6.0	161,940	6.5	53,005	7.2	58,193	6.3	178,244	6.3	220,133	6.4
British Columbia – Colombie-Britannique . . . . .	178,454	8.6	241,793	9.7	63,057	8.6	80,788	8.7	241,511	8.6	322,581	9.4
Yukon and Northwest Territories – Yukon et Territoires du Nord-Ouest . . . . .	3,232	0.2	4,754	0.2	1,021	0.1	1,160	0.1	4,253	0.2	5,914	0.2
Non-Canadian – Non-canadiens . . . . .	19,270	0.9	16,446	0.7	3,440	0.5	4,176	0.5	22,710	0.8	20,622	0.6
Total . . . . .	2,086,846	100.0	2,496,848	100.0	735,490	100.0	927,397	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0

TABLE 3. Industrial Distribution of Plans and Members by Sex, 1970 and 1974  
 TABLEAU 3. Répartition par secteur économique des régimes et des participants selon le sexe, 1970 et 1974

Industry Secteur économique	Plans				Members – Participants			
	Régimes				Male – Hommes			
	1970		1974		1970		1974	
	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%
Agriculture . . . . .	96	0.6	84	0.5	1,256	0.1	906	..
Forestry – Forêts . . . . .	52	0.3	49	0.3	374	..	667	..
Mines, quarries and oil wells – Mines, carrières et puit d'huile . . . . .	322	2.0	326	2.1	74,980	3.6	86,116	3.4
Manufacturing – Fabrication . . . . .	4,678	29.0	4,632	29.2	675,693	32.4	770,032	30.8
Construction . . . . .	1,190	7.4	1,090	6.9	99,942	4.8	226,010	9.1
Transportation and communication – Transports et communications . . . . .	758	4.7	827	5.2	282,492	13.5	300,803	12.0
Trade – Commerce:								
Wholesale – Gros . . . . .	2,755	17.1	2,661	16.8	52,017	2.5	65,590	2.6
Retail – Détail . . . . .	1,753	10.9	1,601	10.1	53,293	2.6	72,196	2.9
Finance, insurance and real estate – Finances, assurances et immeuble . . . . .	1,297	8.0	1,221	7.7	80,760	3.9	90,030	3.6
Community business and personal service – Services sociaux, commerciaux et personnels . . . . .	2,850	17.7	2,902	18.3	194,339	9.3	276,046	11.1
Public administration and defence – Administration publique et défense . . . . .	386	2.4	460	2.9	571,700	27.4	608,452	24.4
Total . . . . .	16,137	100.0	15,853	100.0	2,086,846	100.0	2,496,848	100.0
Members – Participants								
Female – Femmes				Total				
1970		1974		1970		1974		
	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%
Agriculture . . . . .	132	..	111	..	1,388	..	1,017	..
Forestry – Forêts . . . . .	42	..	206	..	416	..	873	..
Mines, quarries and oil wells – Mines, carrières et puit d'huile . . . . .	5,231	0.7	4,409	0.5	80,211	2.8	90,525	2.6
Manufacturing – Fabrication . . . . .	120,728	16.4	138,335	14.9	796,421	28.2	908,367	26.5
Construction . . . . .	7,472	1.0	8,972	1.0	107,414	3.8	234,982	6.9
Transportation and communication – Transports et communications . . . . .	55,317	7.5	63,125	6.8	337,809	12.0	363,928	10.6
Trade - Commerce:								
Wholesale – Gros . . . . .	8,223	1.1	11,133	1.2	60,240	2.1	76,723	2.2
Retail – Détail . . . . .	28,971	3.9	47,358	5.1	82,264	2.9	119,554	3.5
Finance, insurance and real estate – Finances, assurances et immeuble . . . . .	69,146	9.4	81,589	8.8	149,906	5.3	171,619	5.0
Community business and personal service – Services sociaux, commerciaux et personnels . . . . .	250,819	34.1	349,859	37.7	445,158	15.8	625,905	18.3
Public administration and defence – Administration publique et défense . . . . .	189,409	25.8	222,300	24.0	761,109	27.0	830,752	24.3
Total . . . . .	735,490	100.0	927,397	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0

TABLE 4. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1974  
 TABLEAU 4. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974

Conditions of eligibility Conditions d'admissibilité	Contributory plans Régimes contributifs				Non-contributory plans Régimes non contributifs				All plans Tous régimes			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%
No conditions – Aucune condition . . . . .	1,350	11.0	766,048	29.8	1,555	43.5	577,815	67.8	2,905	18.3	1,343,863	39.2
Years of service – Années de service . . . . .	2,454	20.0	254,464	9.9	655	18.3	48,405	5.7	3,109	19.6	302,869	8.8
Minimum age – Âge minimum . . . . .	120	1.0	512,260	19.9	54	1.5	24,881	2.9	174	1.1	537,141	15.7
Maximum age – Âge maximum . . . . .	267	2.2	175,619	6.8	209	5.8	60,029	7.0	476	3.0	235,648	6.9
Years of service and minimum age – Années de service et âge minimum . . . . .	1,380	11.2	149,647	5.8	164	4.6	12,716	1.5	1,544	9.7	162,363	4.7
Years of service and maximum age – Années de service et âge maximum . . . . .	1,589	12.9	266,735	10.4	214	6.0	46,277	5.4	1,803	11.4	313,012	9.1
Years of service, minimum age and maximum age – Années de service, âge minimum et âge maximum . . . . .	3,881	31.6	265,549	10.3	415	11.6	23,771	2.8	4,296	27.1	289,320	8.4
Minimum and maximum age – Âge minimum et âge maximum . . . . .	360	2.9	60,399	2.3	59	1.7	4,029	0.5	419	2.6	64,428	1.9
Other – Autres . . . . .	573	4.7	89,464	3.5	232	6.5	35,909	4.2	805	5.1	125,373	3.7
Variable by sex – Variable selon le sexe . . . . .	305	2.5	31,512	1.2	17	0.5	18,716	2.2	322	2.0	50,228	1.5
Total . . . . .	12,279	100.0	2,571,697	100.0	3,574	100.0	852,548	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

TABLE 5. Years of Service for Eligibility in Contributory and Non-contributory Plans, 1974  
 TABLEAU 5. Années de service d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974

Years of service Années de service	Contributory plans Régimes contributifs				Non-contributory plans Régimes non contributifs				All plans Tous régimes			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%
Less than 1 year – Moins de 1 an . . . . .	1,428	11.6	352,964	13.7	260	7.3	31,434	3.7	1,688	10.6	384,398	11.2
1 year – an . . . . .	4,574	37.3	377,265	14.7	680	19.0	59,458	7.0	5,254	33.1	436,723	12.8
2 years – ans . . . . .	1,631	13.3	113,914	4.4	212	5.9	16,226	1.9	1,843	11.6	130,140	3.8
3 " " . . . . .	523	4.3	31,946	1.2	121	3.4	6,141	0.7	644	4.1	38,087	1.1
4 " " . . . . .	53	0.4	746	--	14	0.4	2,059	0.2	67	0.4	2,805	0.1
5 " " . . . . .	341	2.8	36,619	1.4	127	3.6	9,951	1.2	468	3.0	46,570	1.4
6 " " . . . . .	6	--	39	--	—	—	—	—	6	--	39	--
7 " " . . . . .	3	--	85	--	2	0.1	29	--	5	--	114	--
8 " " . . . . .	3	--	8	--	—	—	—	—	3	--	8	--
9 " " . . . . .	1	--	12	--	1	--	2	--	2	--	14	--
10 years and over – ans et plus . . . . .	23	0.2	9,695	0.4	17	0.5	6,811	0.8	40	0.3	16,506	0.5
Years variable by sex – Années variables selon le sexe . . . . .	999	8.1	32,603	1.3	38	1.1	1,195	0.1	1,037	6.5	33,798	1.0
Other – Autres . . . . .	292	2.4	13,137	0.5	55	1.5	434	0.1	347	2.2	13,571	0.4
No service for males and females – Aucunes années de service, les deux sexes . . . . .	2,402	19.6	1,602,664	62.3	2,047	57.3	718,808	84.3	4,449	28.1	2,321,472	67.8
Total . . . . .	12,279	100.0	2,571,697	100.0	3,574	100.0	852,548	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

TABLE 6. Maximum Age for Eligibility in Contributory and Non-contributory Plans, 1974  
 TABLEAU 6. Âge maximum d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974

Maximum age Âge maximum	Contributory plans Régimes contributifs				Non-contributory plans Régimes non contributifs				All plans Tous régimes			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%
Less than 35 years - Moins de 35 ans . . . . .	5	--	8,251	0.3	—	—	—	—	5	--	8,251	0.2
35-39 years - ans . . . . .	7	0.1	40,979	1.6	3	0.1	740	0.1	10	0.1	41,719	1.2
40-44 " - " . . . . .	40	0.3	1,332	0.1	6	0.2	11,903	1.4	46	0.3	13,235	0.4
45-49 " - " . . . . .	169	1.4	8,777	0.3	23	0.6	6,649	0.8	192	1.2	15,426	0.5
50-54 " - " . . . . .	928	7.6	97,900	3.8	149	4.2	28,220	3.3	1,077	6.8	126,120	3.7
55-59 " - " . . . . .	1,517	12.4	324,654	12.6	293	8.2	29,963	3.5	1,810	11.4	354,617	10.4
60-64 " - " . . . . .	2,418	19.7	186,009	7.2	365	10.2	54,754	6.4	2,783	17.6	240,763	7.0
65-69 " - " . . . . .	54	0.4	2,572	0.1	11	0.3	157	--	65	0.4	2,729	0.1
70 years and over - ans et plus . . . . .	1	--	28	--	—	—	—	—	1	--	28	--
Age variable by sex - Âge variable selon le sexe . . . . .	1,137	9.3	118,295	4.6	60	1.7	2,412	0.3	1,197	7.6	120,707	3.5
Other - Autres . . . . .	183	1.5	5,781	0.2	47	1.3	1,491	0.2	230	1.5	7,272	0.2
No maximum for males and females - Aucun âge minimum, les deux sexes . . . . .	5,820	47.4	1,777,119	69.1	2,617	73.2	716,259	84.0	8,437	53.2	2,493,378	72.8
Total . . . . .	12,279	100.0	2,571,697	100.0	3,574	100.0	852,548	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

TABLE 7. Minimum Age for Eligibility in Contributory and Non-contributory Plans, 1974  
 TABLEAU 7. Âge minimum d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974

Minimum Age Âge minimum	Contributory plans Régimes contributifs				Non-contributory plans Régimes non contributifs				All plans Tous régimes			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%
15-19 years - ans . . . . .	588	4.8	567,402	22.1	41	1.1	2,486	0.3	629	4.0	569,888	16.6
20-24 " - " . . . . .	2,176	17.7	176,724	6.9	186	5.2	5,853	0.7	2,362	14.9	182,577	5.3
25-29 " - " . . . . .	1,372	11.2	149,826	5.8	234	6.5	39,080	4.6	1,606	10.1	188,906	5.5
30-34 " - " . . . . .	290	2.4	36,367	1.4	135	3.8	8,190	1.0	425	2.7	44,557	1.3
35 years and over - ans et plus . . . . .	50	0.4	4,583	0.2	40	1.1	5,233	0.6	90	0.6	9,816	0.3
Age variable by sex - Âge variable selon le sexe . . . . .	1,398	11.4	62,174	2.4	74	2.1	5,558	0.7	1,472	9.3	67,732	2.0
Other - Autres . . . . .	355	2.9	34,186	1.3	39	1.1	1,297	0.2	394	2.5	35,483	1.0
No minimum for males and females - Aucun âge minimum, les deux sexes . . . . .	6,050	49.3	1,540,435	59.9	2,825	79.0	784,851	92.1	8,875	56.0	2,325,286	67.9
Total . . . . .	12,279	100.0	2,571,697	100.0	3,574	100.0	852,548	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

**TABLE 8. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan,  
Showing Plans and Members, 1974**

No.	Type of plan Genres de régimes	Not integrated Non intégré				Benefit step rate Prestations échelonnées				Benefit offset Pension réduite																
		Plans Régimes	%	Members Participants	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%													
<b>Both sectors – Les deux secteurs</b>																										
<b>Unit benefit – Prestations unitaires:</b>																										
1	Final earnings – Gains ultimes . . . . .	11	0.1	4,595	0.5	5	0.2	728	--	4	2.1	458	0.4													
2	Final average earnings – Gains ultimes moyens . . . . .	139	1.4	22,799	2.3	162	5.0	103,447	5.0	53	27.7	32,938	29.1													
3	Average best earnings – Meilleurs gains moyens . . . . .	568	5.9	90,647	9.2	444	13.7	1,462,004	71.0	92	48.2	57,934	51.1													
4	Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .	1,908	19.8	117,697	11.9	2,622	81.0	493,841	24.0	34	17.8	3,703	3.3													
5	Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .	31	0.3	563	0.1	—	—	—	—	—	—	—	—													
6	<b>Total</b> . . . . .	<b>2,657</b>	<b>27.5</b>	<b>236,301</b>	<b>23.9</b>	<b>3,233</b>	<b>99.8</b>	<b>2,060,020</b>	<b>100.0</b>	<b>183</b>	<b>95.8</b>	<b>95,033</b>	<b>83.9</b>													
7	Money purchase – Régime d'achat . . . . .	5,736	59.5	115,869	11.7	1	--	13	--	—	—	—	—													
8	Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .	198	2.1	14,727	1.5	—	—	—	—	—	—	—	—													
9	Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .	865	9.0	604,289	61.2	—	—	—	—	8	4.2	18,275	16.1													
10	Composite – Régime mixte . . . . .	59	0.6	4,094	0.4	—	—	—	—	—	—	—	—													
11	Other – Autres . . . . .	130	1.3	11,394	1.2	4	0.1	36	--	—	—	—	—													
12	<b>Grand – Total – Général</b> . . . . .	<b>9,645</b>	<b>100.0</b>	<b>986,674</b>	<b>100.0</b>	<b>3,238</b>	<b>100.0</b>	<b>2,060,069</b>	<b>100.0</b>	<b>191</b>	<b>100.0</b>	<b>113,308</b>	<b>100.0</b>													
<b>Private sector – Secteur privé</b>																										
<b>Unit benefit – Prestations unitaires:</b>																										
13	Final earnings – Gains ultimes . . . . .	11	0.1	4,595	0.5	5	0.2	728	0.1	4	2.3	458	0.6													
14	Final average earnings – Gains ultimes moyens . . . . .	133	1.4	20,145	2.2	150	5.0	77,851	11.4	53	30.1	32,938	40.4													
15	Average best earnings – Meilleurs gains moyens . . . . .	552	5.9	75,601	8.1	354	11.9	248,425	36.3	79	44.9	26,241	32.2													
16	Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .	1,817	19.4	98,928	10.6	2,469	82.8	356,956	52.2	32	18.2	3,616	4.4													
17	Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .	30	0.3	543	0.1	—	—	—	—	—	—	—	—													
18	<b>Total</b> . . . . .	<b>2,543</b>	<b>27.2</b>	<b>199,812</b>	<b>21.4</b>	<b>2,978</b>	<b>99.8</b>	<b>683,960</b>	<b>100.0</b>	<b>168</b>	<b>95.5</b>	<b>63,253</b>	<b>77.6</b>													
19	Money purchase – Régime d'achat . . . . .	5,554	59.4	106,511	11.4	1	--	13	--	—	—	—	—													
20	Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .	198	2.1	14,727	1.6	—	—	—	—	—	—	—	—													
21	Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .	862	9.2	595,995	63.9	—	—	—	—	8	4.5	18,275	22.4													
22	Composite – Régime mixte . . . . .	59	0.6	4,094	0.4	—	—	—	—	—	—	—	—													
23	Other – Autres . . . . .	129	1.4	11,212	1.2	4	0.1	36	--	—	—	—	—													
24	<b>Grand – Total – Général</b> . . . . .	<b>9,345</b>	<b>100.0</b>	<b>932,351</b>	<b>100.0</b>	<b>2,983</b>	<b>100.0</b>	<b>684,009</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>100.0</b>	<b>81,528</b>	<b>100.0</b>													
<b>Public sector – Secteur public</b>																										
<b>Unit benefit – Prestations unitaires:</b>																										
25	Final earnings – Gains ultimes . . . . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—													
26	Final average earnings – Gains ultimes moyens . . . . .	6	2.0	2,654	4.9	12	4.7	25,596	1.9	—	—	—	—													
27	Average best earnings – Meilleurs gains moyens . . . . .	16	5.3	15,046	27.7	90	35.3	1,213,579	88.2	13	86.7	31,693	99.7													
28	Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .	91	30.3	18,769	34.6	153	60.0	136,885	9.9	2	13.3	87	0.3													
29	Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .	1	0.3	20	--	—	—	—	—	—	—	—	—													
30	<b>Total</b> . . . . .	<b>114</b>	<b>38.0</b>	<b>36,489</b>	<b>67.2</b>	<b>255</b>	<b>100.0</b>	<b>1,376,060</b>	<b>100.0</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>	<b>31,780</b>	<b>100.0</b>													
31	Money purchase – Régime d'achat . . . . .	182	60.7	9,358	17.2	—	—	—	—	—	—	—	—													
32	Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—													
33	Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .	3	1.0	8,294	15.3	—	—	—	—	—	—	—	—													
34	Composite – Régime mixte . . . . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—													
35	Other – Autres . . . . .	1	0.3	182	0.3	—	—	—	—	—	—	—	—													
36	<b>Grand – Total – Général</b> . . . . .	<b>300</b>	<b>100.0</b>	<b>54,323</b>	<b>100.0</b>	<b>255</b>	<b>100.0</b>	<b>1,376,060</b>	<b>100.0</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>	<b>31,780</b>	<b>100.0</b>													

TABLEAU 8. Méthodes d'intégration dans les secteurs public et privé selon le genre de régime avec indication du nombre de participants et des régimes, 1974

Ineligible earnings Gains inadmissibles				Contribution step rate Prestations échelonnées				Other Autres				Total				No
Plans Régimes	%	Members Participants	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%	
3	1.1	702	1.5	-	-	-	-	1	0.1	208	0.1	24	0.2	6,691	0.2	1
17	6.1	995	2.2	-	-	-	-	36	4.9	8,321	5.2	407	2.6	168,500	4.9	2
24	8.7	8,619	18.9	-	-	-	-	117	16.1	66,352	41.4	1,245	7.9	1,685,556	49.2	3
197	71.1	30,131	66.1	-	-	-	-	296	40.7	43,738	27.3	5,057	31.9	689,110	20.1	4
-	-	-	-	-	-	-	-	3	0.4	13	--	34	0.2	576	--	5
241	87.0	40,447	88.7	-	-	-	-	453	62.2	118,632	74.0	6,767	42.7	2,550,433	74.5	6
19	6.9	301	0.7	1,719	96.9	55,351	94.9	57	7.8	2,401	1.5	7,532	47.5	173,935	5.1	7
1	0.4	10	--	54	3.0	2,999	5.1	5	0.7	1,448	0.9	258	1.6	19,184	0.6	8
-	-	-	-	-	-	-	-	5	0.7	346	0.2	878	5.5	622,910	18.2	9
14	5.1	4,477	9.8	1	0.1	3	--	156	21.4	25,667	16.0	230	1.5	34,241	1.0	10
2	0.7	370	0.8	-	-	-	-	52	7.1	11,742	7.3	188	1.2	23,542	0.7	11
277	100.0	45,605	100.0	1,774	100.0	58,353	100.0	728	100.0	160,236	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0	12
3	1.2	702	1.6	-	-	-	-	-	-	-	-	23	0.2	6,483	0.3	13
17	6.5	995	2.3	-	-	-	-	34	4.9	6,901	4.6	387	2.6	138,830	7.1	14
24	9.2	8,619	19.6	-	-	-	-	110	15.7	60,464	40.4	1,119	7.4	419,350	21.6	15
180	69.2	28,607	64.9	-	-	-	-	284	40.6	42,584	28.4	4,782	31.7	530,691	27.3	16
-	-	-	-	-	-	-	-	3	0.4	13	--	32	0.2	556	--	17
224	86.2	38,923	88.3	-	-	-	-	431	61.6	109,962	73.4	6,344	42.0	1,095,910	56.4	18
19	7.3	301	0.7	1,583	96.6	49,389	94.3	54	7.7	2,124	1.4	7,211	47.7	158,338	8.1	19
1	0.4	10	--	54	3.3	2,999	5.7	5	0.7	1,448	1.0	258	1.7	19,184	1.0	20
-	-	-	-	-	-	-	-	5	0.7	346	0.2	875	5.8	614,616	31.6	21
14	5.4	4,477	10.2	1	0.1	3	--	155	22.1	25,659	17.1	229	1.5	34,233	1.8	22
2	0.8	370	0.8	-	-	-	-	50	7.1	10,243	6.8	185	1.2	21,861	1.1	23
260	100.0	44,081	100.0	1,638	100.0	52,391	100.0	700	100.0	149,782	100.0	15,102	100.0	1,944,142	100.0	24
-	-	-	-	-	-	-	-	1	3.6	208	2.0	1	0.1	208	--	25
-	-	-	-	-	-	-	-	2	7.1	1,420	13.6	20	2.7	29,670	2.0	26
-	-	-	-	-	-	-	-	7	25.0	5,888	56.3	126	16.8	1,266,206	85.5	27
17	100.0	1,524	100.0	-	-	-	-	12	42.9	1,154	11.0	275	36.6	158,419	10.7	28
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.1	20	--	29
17	100.0	1,524	100.0	-	-	-	-	22	78.6	8,670	82.9	423	56.3	1,454,523	98.3	30
-	-	-	-	136	100.0	5,962	100.0	3	10.7	277	2.6	321	42.7	15,597	1.1	31
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	--	32
-	-	-	-	-	-	-	-	1	3.6	8	0.1	1	0.1	8,294	0.6	33
-	-	-	-	-	-	-	-	2	7.1	1,499	14.3	3	0.4	1,681	0.1	34
17	100.0	1,524	100.0	136	100.0	5,962	100.0	28	100.0	10,454	100.0	751	100.0	1,480,103	100.0	36

**TABLE 9. Employee Contribution Rates by Integration Method in Contributory Plans in Private and Public Sectors,  
Showing Plans and Members, 1970 and 1974**

No.	Employee contribution rate group  Groupe de taux de cotisation de l'employé	Integration method Méthode d'intégration							
		Reduced by required contributions to Canada/Quebec Pension Plans Cotisations réduites des cotisations au R.P.C. et au R.R.Q.							
		1970		1974		1970		1974	
No.	Plans Régimes	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%	Members Participants	%	
<b>Both sectors – Les deux secteurs</b>									
Percentage of earnings – Pourcentage des gains:									
1	Less than 3.0% – Moins de 3.0%	25	0.6	50	1.0	2,438	0.1	18,838	0.9
2	3.0%	88	2.0	92	1.8	7,350	0.4	7,095	0.4
3	3.1% - 3.9%	32	0.7	28	0.5	2,294	0.1	7,985	0.4
4	4.0%	343	7.7	380	7.3	119,441	7.0	103,533	5.1
5	4.1% - 4.9%	50	1.1	50	1.0	10,566	0.6	8,547	0.4
6	5.0%	3,612	80.7	4,212	81.0	607,666	35.8	718,140	35.7
7	5.1% - 5.9%	26	0.6	32	0.6	89,183	5.3	92,475	4.6
8	6.0%	243	5.4	282	5.4	386,078	22.8	553,509	27.5
9	6.1% - 6.9%	12	0.3	27	0.5	72,600	4.3	120,745	6.0
10	7.0%	4	0.1	4	0.1	2,704	0.2	2,562	0.1
11	7.1% - 9.9%	9	0.2	10	0.2	4,952	0.3	6,386	0.3
12	10.0% and over – et plus	–	–	1	–	–	–	2	–
13	Sub-total – Total partiel	4,444	99.2	5,168	99.3	1,305,272	76.9	1,639,817	81.5
14	Flat dollar amounts – Montants en dollars	7	0.2	6	0.1	81	–	120	–
15	Cents per hour – Cents par heure	1	–	1	–	11	–	11	–
16	Variable by sex – Variable selon le sexe	26	0.6	28	0.5	391,393	23.1	371,704	18.5
17	Total	4,478	100.0	5,203	100.0	1,696,757	100.0	2,011,652	100.0
<b>Private sector – Secteur privé</b>									
Percentage of earnings – Pourcentage des gains:									
18	Less than 3.0% – Moins de 3.0%	24	0.6	49	1.0	2,363	0.4	18,805	3.0
19	3.0%	86	2.1	90	1.9	7,300	1.3	7,038	1.1
20	3.1% - 3.9%	31	0.8	26	0.5	2,190	0.4	2,797	0.5
21	4.0%	342	8.3	377	7.9	119,435	21.8	103,481	16.7
22	4.1% - 4.9%	49	1.2	49	1.0	10,467	1.9	8,388	1.4
23	5.0%	3,374	81.8	3,947	82.3	278,710	50.8	330,446	53.2
24	5.1% - 5.9%	16	0.4	25	0.5	5,026	0.9	1,603	0.3
25	6.0%	173	4.2	190	4.0	116,147	21.2	139,887	22.5
26	6.1% - 6.9%	4	0.1	11	0.2	90	–	2,011	0.3
27	7.0%	1	–	1	–	14	–	18	–
28	7.1% - 9.9%	7	0.2	7	0.1	914	0.2	1,401	0.2
29	10.0% and over – et plus	–	–	1	–	–	–	2	–
30	Sub-total – Total partiel	4,107	99.5	4,773	99.5	542,656	99.0	615,877	99.2
31	Flat dollar amounts – Montants en dollars	7	0.2	6	0.1	81	–	120	–
32	Cents per hour – Cents par heure	1	–	1	–	11	–	11	–
33	Variable by sex – Variable selon le sexe	12	0.3	15	0.3	5,518	1.0	4,795	0.8
34	Total	4,127	100.0	4,795	100.0	548,266	100.0	620,803	100.0
<b>Public sector – Secteur public</b>									
Percentage of earnings – Pourcentage des gains:									
35	Less than 3.0% – Moins de 3.0%	1	0.3	1	0.2	75	–	33	–
36	3.0%	2	0.6	2	0.5	50	–	57	–
37	3.1% - 3.9%	1	0.3	2	0.5	104	–	5,188	0.4
38	4.0%	1	0.3	3	0.7	6	–	52	–
39	4.1% - 4.9%	1	0.3	1	0.2	99	–	159	–
40	5.0%	238	67.8	265	65.0	328,956	28.6	387,694	27.9
41	5.1% - 5.9%	10	2.8	7	1.7	84,157	7.3	90,872	6.5
42	6.0%	70	19.9	92	22.5	269,931	23.5	413,622	29.7
43	6.1% - 6.9%	8	2.3	16	3.9	72,510	6.3	118,734	8.5
44	7.0%	3	0.9	3	0.7	2,690	0.2	2,544	0.2
45	7.1% - 9.9%	2	0.6	3	0.7	4,038	0.4	4,985	0.4
46	10.0% and over – et plus	–	–	–	–	–	–	–	–
47	Sub-total – Total partiel	337	96.0	395	96.8	762,616	66.4	1,023,940	73.6
48	Flat dollar amounts – Montants en dollars	–	–	–	–	–	–	–	–
49	Cents per hour – Cents par heure	–	–	–	–	–	–	–	–
50	Variable by sex – Variable selon le sexe	14	4.0	13	3.2	385,875	33.6	366,909	26.4
51	Total	351	100.0	408	100.0	1,148,491	100.0	1,390,849	100.0

**TABLEAU 9.** Taux de cotisation de l'employé selon la méthode d'intégration dans les régimes contributifs dans les secteurs public et privé, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1970 et 1974

Integration method										Total											
Méthode d'intégration																					
Based on earnings in excess of the Canada/Quebec Pension Plans yearly maximum pensionable earnings																					
Cotisation basée sur les gains au-delà du maximum des gains annuels imposables à cotisation au R.P.C. ou au R.R.Q.																					
1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974			
Plans Régimes	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%	Members Participants	%	Plans Régimes	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%	Members Participants	%	Members Participants	%	Members Participants	%		
																			N°		
7	2.1	4	1.3	2,876	4.8	157	0.2	32	0.7	54	1.0	5,314	0.3	18,995	0.9	1					
15	4.6	15	4.8	2,915	4.9	2,493	3.7	103	2.1	107	1.9	10,265	0.6	9,588	0.5	2					
1	0.3	1	0.3	351	0.6	24	-	33	0.7	29	0.5	2,645	0.2	8,009	0.4	3					
21	6.4	27	8.7	5,606	9.4	8,067	12.0	364	7.6	407	7.4	125,047	7.1	111,600	5.4	4					
6	1.8	7	2.3	466	0.8	619	0.9	56	1.2	57	1.0	11,032	0.6	9,166	0.4	5					
265	81.3	245	78.8	45,127	75.8	49,963	74.6	3,877	80.7	4,457	80.8	652,793	37.2	768,103	37.0	6					
1	0.3	1	0.3	16	--	15	-	27	0.6	33	0.6	89,199	5.1	92,490	4.4	7					
7	2.1	8	2.6	1,197	2.0	4,836	7.2	250	5.2	290	5.3	387,275	22.1	558,345	26.9	8					
-	-	-	-	-	-	-	-	12	0.2	27	0.5	72,600	4.1	120,745	5.8	9					
-	-	-	-	-	-	-	-	4	0.1	4	0.1	2,704	0.2	2,562	0.1	10					
1	0.3	1	0.3	74	0.1	84	0.1	10	0.2	11	0.2	5,026	0.3	6,470	0.3	11					
1	0.3	1	0.3	161	0.3	233	0.3	1	--	2	--	161	--	235	--	12					
325	99.7	310	99.7	58,789	98.8	66,491	99.3	4,769	99.3	5,478	99.3	1,364,061	77.7	1,706,308	82.1	13					
-	-	-	-	-	-	-	-	7	0.1	6	0.1	81	--	120	--	14					
-	-	-	-	-	-	-	-	1	--	1	--	11	--	11	--	15					
1	0.3	1	0.3	744	1.2	456	0.7	27	0.6	29	0.5	392,137	22.3	372,160	17.9	16					
326	100.0	311	100.0	59,533	100.0	66,947	100.0	4,804	100.0	5,514	100.0	1,756,290	100.0	2,078,599	100.0	17					
6	2.0	4	1.4	2,696	4.7	157	0.2	30	0.7	53	1.0	5,059	0.8	18,962	2.8	18					
15	4.9	15	5.1	2,915	5.0	2,493	3.8	101	2.3	105	2.1	10,215	1.7	9,531	1.4	19					
1	0.3	1	0.3	351	0.6	24	--	32	0.7	27	0.5	2,541	0.4	2,821	0.4	20					
21	6.9	27	9.2	5,606	9.7	8,067	12.3	363	8.2	404	7.9	125,041	20.6	111,548	16.3	21					
6	2.0	7	2.4	466	0.8	619	0.9	55	1.2	56	1.1	10,933	1.8	9,007	1.3	22					
246	80.4	227	77.5	43,608	75.4	48,338	74.0	3,620	81.7	4,174	82.0	322,318	53.2	378,784	55.2	23					
1	0.3	1	0.3	16	--	15	--	17	0.4	26	0.5	5,042	0.8	1,618	0.2	24					
7	2.3	8	2.7	1,197	2.1	4,836	7.4	180	4.1	198	3.9	117,344	19.4	144,723	21.1	25					
-	-	-	-	-	-	-	-	4	0.1	11	0.2	90	--	2,011	0.3	26					
-	-	-	-	-	-	-	-	1	--	1	--	14	--	18	--	27					
1	0.3	1	0.3	74	0.1	84	0.1	8	0.2	8	0.2	988	0.2	1,485	0.2	28					
1	0.3	1	0.3	161	0.3	233	0.4	1	--	2	--	161	--	235	--	29					
305	99.7	292	99.7	57,090	98.7	64,866	99.3	4,412	99.5	5,065	99.5	599,746	99.0	680,743	99.2	30					
-	-	-	-	-	-	-	-	7	0.2	6	0.1	81	--	120	--	31					
-	-	-	-	-	-	-	-	1	--	1	--	11	--	11	--	32					
1	0.3	1	0.3	744	1.3	456	0.7	13	0.3	16	0.3	6,262	1.0	5,251	0.8	33					
306	100.0	293	100.0	57,834	100.0	65,322	100.0	4,433	100.0	5,088	100.0	606,100	100.0	686,125	100.0	34					
1	5.0	--	--	180	10.6	--	--	2	0.5	1	0.2	255	--	33	--	35					
-	-	--	--	--	--	--	--	2	0.5	2	0.5	50	--	57	--	36					
-	-	--	--	--	--	--	--	1	0.3	2	0.5	104	--	5,188	0.4	37					
-	-	--	--	--	--	--	--	1	0.3	3	0.7	6	--	52	--	38					
19	95.0	18	100.0	1,519	89.4	1,625	100.0	257	69.3	283	66.4	330,475	28.7	389,319	28.0	40					
-	-	--	--	--	--	--	--	10	2.7	7	1.6	84,157	7.3	90,872	6.5	41					
-	-	--	--	--	--	--	--	70	18.9	92	21.6	269,931	23.5	413,622	29.7	42					
-	-	--	--	--	--	--	--	8	2.2	16	3.8	72,510	6.3	118,734	8.5	43					
-	-	--	--	--	--	--	--	3	0.8	3	0.7	2,690	0.2	2,544	0.2	44					
-	-	--	--	--	--	--	--	2	0.5	3	0.7	4,038	0.4	4,985	0.4	45					
-	-	--	--	--	--	--	--	-	-	-	-	-	-	-	-	46					
20	100.0	18	100.0	1,699	100.0	1,625	100.0	357	96.2	413	96.9	764,315	66.5	1,025,565	73.7	47					
-	-	--	--	--	--	--	--	-	-	-	-	-	-	-	-	48					
-	-	--	--	--	--	--	--	14	3.8	13	3.1	385,875	33.5	366,909	26.3	50					
20	100.0	18	100.0	1,699	100.0	1,625	100.0	371	100.0	426	100.0	1,150,190	100.0	1,392,474	100.0	51					

**TABLE 10. Employer Contribution Rates by Integration Method in Money Purchase Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1970 and 1974**

No.	Employer contribution rate group Groupe de taux de cotisation de l'employeur	Integration method Méthode d'intégration							
		Reduced by required contributions to Canada/Quebec Pension Plans Cotisations réduites des cotisations au R.P.C. et au R.R.Q.							
		1970		1974		1970		1974	
No.		Plans Régimes	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%	Members Participants	%
<b>Both sectors – Les deux secteurs</b>									
Percentage of earnings – Pourcentage des gains:									
1	Less than 3.0% – Moins de 3.0 %	25	1.6	29	1.8	760	1.6	655	1.4
2	3.0%	55	3.6	52	3.2	1,310	2.7	1,426	2.9
3	3.1%- 3.9%	4	0.3	8	0.5	50	0.1	81	0.2
4	4.0%	75	4.9	80	4.9	2,109	4.4	2,074	4.3
5	4.1%- 4.9%	5	0.3	7	0.4	105	0.2	133	0.3
6	5.0%	1,218	79.0	1,305	80.0	35,540	73.6	34,577	71.4
7	5.1%- 5.9%	8	0.5	10	0.6	329	0.7	167	0.3
8	6.0%	91	5.9	89	5.5	4,080	8.4	5,584	11.5
9	6.1%- 6.9%	2	0.1	2	0.1	38	0.1	56	0.1
10	7.0%	9	0.6	9	0.6	100	0.2	208	0.4
11	7.1%- 9.9%	16	1.0	14	0.9	539	1.1	229	0.5
12	10.0% and over – et plus	21	1.4	17	1.0	2,804	5.8	2,561	5.3
13	Sub-total – Total partiel	1,529	99.2	1,622	99.4	47,764	98.9	47,751	98.6
14	Flat dollar amounts – Montants en dollars	7	0.5	5	0.3	51	0.1	110	0.2
15	Cents per hour – Cents par heure	1	0.1	1	0.1	11	--	11	--
16	Variable by sex – Variable selon le sexe	5	0.3	4	0.2	482	1.0	537	1.1
17	Total	1,542	100.0	1,632	100.0	48,308	100.0	48,409	100.0
<b>Public sector – Secteur public</b>									
Percentage of earnings – Pourcentage des gains:									
18	Less than 3.0% – Moins de 3.0 %	2	1.4	1	0.7	107	1.5	33	0.6
19	3.0%	–	–	–	–	–	–	–	–
20	3.1%- 3.9%	–	–	–	–	–	–	–	–
21	4.0%	–	–	1	0.7	–	–	3	0.1
22	4.1%- 4.9%	–	–	–	–	–	–	–	–
23	5.0%	93	66.4	83	61.0	6,191	85.4	4,878	81.8
24	5.1%- 5.9%	3	2.1	3	2.2	98	1.4	68	1.1
25	6.0%	34	24.3	43	31.6	592	8.2	804	13.5
26	6.1%- 6.9%	1	0.7	1	0.7	37	0.5	53	0.9
27	7.0%	2	1.4	2	1.5	30	0.4	35	0.6
28	7.1%- 9.9%	2	1.4	1	0.7	113	1.6	1	--
29	10.0% and over – et plus	1	0.7	1	0.7	78	1.1	87	1.5
30	Sub-total – Total partiel	138	98.6	136	100.0	7,246	99.9	5,962	100.0
31	Flat dollar amounts – Montants en dollars	–	–	–	–	–	–	–	–
32	Cents per hour – Cents par heure	–	–	–	–	–	–	–	–
33	Variable by sex – Variable selon le sexe	2	1.4	–	–	7	0.1	–	–
34	Total	140	100.0	136	100.0	7,253	100.0	5,962	100.0
<b>Private sector – Secteur privé</b>									
Percentage of earnings – Pourcentage des gains:									
35	Less than 3.0% – Moins de 3.0 %	23	1.6	28	1.9	653	1.6	622	1.5
36	3.0%	55	3.9	52	3.5	1,310	3.2	1,426	3.4
37	3.1%- 3.9%	4	0.3	8	0.5	50	0.1	81	0.2
38	4.0%	75	5.3	79	5.3	2,109	5.1	2,074	4.9
39	4.1%- 4.9%	5	0.4	7	0.5	105	0.3	133	0.3
40	5.0%	1,125	80.2	1,222	81.7	29,349	71.5	29,699	70.0
41	5.1%- 5.9%	5	0.4	7	0.5	231	0.6	99	0.2
42	6.0%	57	4.1	46	3.1	3,488	8.5	4,780	11.3
43	6.1%- 6.9%	1	0.1	1	0.1	1	--	3	--
44	7.0%	7	0.5	7	0.5	70	0.2	173	0.4
45	7.1%- 9.9%	14	1.0	13	0.9	426	1.0	228	0.5
46	10.0% and over – et plus	20	1.4	16	1.1	2,726	6.6	2,474	5.8
47	Sub-total – Total partiel	1,391	99.2	1,486	99.3	40,518	98.7	41,789	98.4
48	Flat dollar amounts – Montants en dollars	7	0.5	5	0.3	51	0.1	110	0.3
49	Cents per hour – Cents par heure	1	0.1	1	0.1	11	--	11	--
50	Variable by sex – Variable selon le sexe	3	0.2	4	0.3	475	1.2	537	1.3
51	Total	1,402	100.0	1,496	100.0	41,055	100.0	42,447	100.0

TABLEAU 10. Taux de cotisation de l'employeur selon la méthode d'intégration dans les régimes d'achat,  
dans les secteurs public et privé, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1970 et 1974

Integration method Méthode d'intégration								Total								
Based on earnings in excess of the Canada/Quebec Pension Plans yearly maximum pensionable earnings																
Cotisations basées sur les gains au-delà du maximum des gains annuels imposables à cotisation au R.P.C. et au R.R.Q.																
1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Plans Régimes	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%	Members Participants	%	Plans Régimes	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%	Members Participants	%	
No																
2	10.5	2	12.5	13	4.1	14	5.4	27	1.7	31	1.9	773	1.6	669	1.4	1
1	5.3	3	18.8	3	0.9	30	11.7	56	3.6	55	3.3	1,313	2.7	1,456	3.0	2
-	-	-	-	-	-	-	-	4	0.3	8	0.5	50	0.1	81	0.2	3
1	5.3	1	6.3	60	18.9	55	21.4	76	4.9	81	4.9	2,169	4.5	2,129	4.4	4
15	78.9	10	62.5	241	76.0	158	61.5	1,233	79.0	1,315	79.8	35,781	73.6	34,735	71.4	6
-	-	-	-	-	-	-	-	8	0.5	10	0.6	329	0.7	167	0.3	7
-	-	-	-	-	-	-	-	91	5.8	89	5.4	4,080	8.4	5,584	11.5	8
-	-	-	-	-	-	-	-	2	0.1	2	0.1	38	0.1	56	0.1	9
-	-	-	-	-	-	-	-	9	0.6	9	0.5	100	0.2	208	0.4	10
-	-	-	-	-	-	-	-	16	1.0	14	0.8	539	1.1	229	0.5	11
-	-	-	-	-	-	-	-	21	1.3	17	1.0	2,804	5.8	2,561	5.3	12
19	100.0	16	100.0	317	100.0	257	100.0	1,548	99.2	1,638	99.4	48,081	98.9	48,008	98.6	13
-	-	-	-	-	-	-	-	7	0.4	5	0.3	51	0.1	110	0.2	14
-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.1	1	0.1	11	..	11	..	15
-	-	-	-	-	-	-	-	5	0.3	4	0.2	482	1.0	537	1.1	16
19	100.0	16	100.0	317	100.0	257	100.0	1,561	100.0	1,648	100.0	48,625	100.0	48,666	100.0	17
-	-	-	-	-	-	-	-	2	1.4	1	0.7	107	1.5	33	0.6	18
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.7	-	-	3	0.1	21	-
-	-	-	-	-	-	-	-	93	66.4	83	61.0	6,191	85.4	4,878	81.8	23
-	-	-	-	-	-	-	-	3	2.1	3	2.2	98	1.4	68	1.1	24
-	-	-	-	-	-	-	-	34	24.3	43	31.6	592	8.2	804	13.5	25
-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.7	1	0.7	37	0.5	53	0.9	26
-	-	-	-	-	-	-	-	2	1.4	2	1.5	30	0.4	35	0.6	27
-	-	-	-	-	-	-	-	2	1.4	1	0.7	113	1.6	1	..	28
-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.7	1	0.7	78	1.1	87	1.5	29
-	-	-	-	-	-	-	-	138	98.6	136	100.0	7,246	99.9	5,962	100.0	30
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32
-	-	-	-	-	-	-	-	2	1.4	-	-	7	0.1	-	-	33
-	-	-	-	-	-	-	-	140	100.0	136	100.0	7,253	100.0	5,962	100.0	34
2	10.5	2	12.5	13	4.1	14	5.4	25	1.8	30	2.0	666	1.6	636	1.5	35
1	5.3	3	18.8	3	0.9	30	11.7	56	3.9	55	3.6	1,313	3.2	1,456	3.4	36
1	5.3	1	6.3	60	18.9	55	21.4	76	5.3	80	5.3	2,169	5.2	2,126	5.0	38
15	78.9	10	62.5	241	76.0	158	61.5	1,140	80.2	1,232	81.5	29,590	71.5	29,857	69.9	40
-	-	-	-	-	-	-	-	5	0.4	7	0.5	231	0.6	99	0.2	41
-	-	-	-	-	-	-	-	57	4.0	46	3.0	3,488	8.4	4,780	11.2	42
-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.1	1	0.1	1	..	3	..	43
-	-	-	-	-	-	-	-	7	0.5	7	0.5	70	0.2	173	0.4	44
-	-	-	-	-	-	-	-	14	1.0	13	0.9	426	1.0	228	0.5	45
-	-	-	-	-	-	-	-	20	1.4	16	1.1	2,726	6.6	2,474	5.8	46
19	100.0	16	100.0	317	100.0	257	100.0	1,410	99.2	1,502	99.3	40,835	98.7	42,046	98.5	47
-	-	-	-	-	-	-	-	7	0.5	5	0.3	51	0.1	110	0.3	48
-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.1	1	0.1	11	..	11	..	49
-	-	-	-	-	-	-	-	3	0.2	4	0.3	475	1.1	537	1.3	50
19	100.0	16	100.0	317	100.0	257	100.0	1,421	100.0	1,512	100.0	41,372	100.0	42,704	100.0	51

TABLE 11. Types of Plans with Membership by Sex, 1965, 1970 and 1974

No.	Type of plan Genres de régimes	Plans – Régimes						Members – Participants					
		1965		1970		1974		Male – Hommes		1965		1970	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
<b>Unit benefit – Prestations unitaires:</b>													
1	Final earnings – Gains ultimes . . . . .	44	0.3	16	0.1	24	0.2	16,368	0.9	3,953	0.2	4,892	0.2
2	Final average earnings – Gains ultimes moyens . . . . .	288	2.1	377	2.3	407	2.6	164,309	9.2	106,313	5.1	108,922	4.4
3	Average best earnings – Meilleurs gains moyens . . . . .	238	1.7	970	6.0	1,245	7.9	640,537	35.8	834,638	40.0	1,094,612	43.8
4	Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .	3,956	29.0	4,753	29.5	5,057	31.9	508,754	28.4	530,857	25.4	527,832	21.1
5	Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .	84	0.6	46	0.3	34	0.2	901	0.1	1,848	0.1	469	--
6	<b>Total . . . . .</b>	<b>4,610</b>	<b>33.7</b>	<b>6,162</b>	<b>38.2</b>	<b>6,767</b>	<b>42.7</b>	<b>1,330,869</b>	<b>74.3</b>	<b>1,477,609</b>	<b>70.8</b>	<b>1,736,727</b>	<b>69.6</b>
7	Money purchase – Régime d'achat . . . . .	7,758	56.8	8,471	52.5	7,532	47.5	117,651	6.6	102,015	4.9	131,999	5.3
8	Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .	351	2.6	310	1.9	258	1.6	22,000	1.2	16,495	0.8	14,448	0.6
9	Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .	689	5.0	742	4.6	878	5.5	300,394	16.8	385,080	18.5	567,004	22.7
10	Composite – Régime mixte . . . . .	227	1.7	265	1.6	230	1.5	19,489	1.1	21,333	1.0	28,810	1.2
11	Other – Autres . . . . .	25	0.2	187	1.2	188	1.2	198	--	84,314	4.0	17,860	0.7
12	<b>Grand – Total – Général . . . . .</b>	<b>13,660</b>	<b>100.0</b>	<b>16,137</b>	<b>100.0</b>	<b>15,853</b>	<b>100.0</b>	<b>1,790,601</b>	<b>100.0</b>	<b>2,086,846</b>	<b>100.0</b>	<b>2,496,848</b>	<b>100.0</b>

TABLE 12. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1970 and 1974

No.	Type of plan Genres de régimes	Plans – Régimes						
		1970			1974			
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%			
<b>Insurance company contracts Compagnies d'assurance</b>								
<b>Unit benefit – Prestations unitaires:</b>								
1	Final earnings – Gains ultimes . . . . .	4	--			8	0.1	
2	Final average earnings – Gains ultimes moyens . . . . .	117	1.1			156	1.4	
3	Average best earnings – Meilleurs gains moyens . . . . .	204	1.8			430	3.8	
4	Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .	3,528	31.9			3,823	34.0	
5	Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .	19	0.2			21	0.2	
6	<b>Total . . . . .</b>	<b>3,872</b>	<b>35.0</b>			<b>4,438</b>	<b>39.5</b>	
7	Money purchase – Régime d'achat . . . . .	6,483	58.6			6,100	54.3	
8	Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .	111	1.0			92	0.8	
9	Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .	253	2.3			297	2.6	
10	Composite – Régime mixte . . . . .	207	1.9			174	1.5	
11	Other – Autres . . . . .	141	1.3			141	1.3	
12	<b>Grand – Total – Général . . . . .</b>	<b>11,067</b>	<b>100.0</b>			<b>11,242</b>	<b>100.0</b>	

TABLEAU 11. Genres de régimes et nombre de participants selon le sexe, 1965, 1970 et 1974

Members - Participants												
Female - Femmes							Total					
1965		1970		1974		1965		1970		1974		No
Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	
7,066	1.3	1,660	0.2	1,799	0.2	23,434	1.0	5,613	0.2	6,691	0.2	1
97,491	17.6	63,485	8.6	59,578	6.4	261,800	11.2	169,798	6.0	168,500	4.9	2
219,234	39.5	426,279	58.0	590,944	63.7	859,771	36.7	1,260,917	44.7	1,685,556	49.2	3
158,470	28.6	148,774	20.2	161,278	17.4	667,224	28.4	679,631	24.1	689,110	20.1	4
133	--	873	0.1	107	--	1,034	--	2,721	0.1	576	--	5
482,394	86.9	641,071	87.2	813,706	87.7	1,813,263	77.3	2,118,680	75.1	2,550,433	74.5	6
35,087	6.3	35,665	4.8	41,936	4.5	152,738	6.5	137,680	4.9	173,935	5.1	7
6,253	1.1	4,879	0.7	4,736	0.5	28,253	1.2	21,374	0.8	19,184	0.6	8
27,538	5.0	39,543	5.4	55,906	6.0	327,932	14.0	424,623	15.0	622,910	18.2	9
3,696	0.7	4,888	0.7	5,431	0.6	23,185	1.0	26,221	0.9	34,241	1.0	10
79	--	9,444	1.3	5,682	0.6	277	--	93,758	3.3	23,542	0.7	11
555,047	100.0	735,490	100.0	927,397	100.0	2,345,648	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	12

TABLEAU 12. Régimes de pensions et nombre de participants par mode de placement et genres de régimes, 1970 et 1974

Members - Participants				Plans - Régimes				Members - Participants				
1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	No
Insurance company contracts Compagnies d'assurance											Trusteed Fiducie	
334	0.1	380	0.1	12	0.3	15	0.4	5,279	0.3	6,103	0.3	1
15,243	3.8	17,828	3.9	247	5.6	235	5.6	143,198	8.4	127,402	5.9	2
26,142	6.6	61,876	13.4	725	16.5	764	18.3	602,901	35.4	944,090	43.5	3
246,081	61.7	243,154	52.6	1,085	24.7	1,132	27.2	378,796	22.2	384,754	17.7	4
223	0.1	260	0.1	27	0.6	13	0.3	2,498	0.1	316	--	5
288,023	72.2	323,498	70.0	2,096	47.8	2,159	51.8	1,132,672	66.4	1,462,665	67.4	6
69,039	17.3	84,969	18.4	1,572	35.9	1,223	29.3	51,411	3.0	76,810	3.5	7
1,786	0.4	1,899	0.4	192	4.4	164	3.9	19,262	1.1	17,254	0.8	8
23,984	6.0	39,204	8.5	433	9.9	532	12.8	397,377	23.3	572,102	26.4	9
11,913	3.0	9,945	2.2	50	1.1	49	1.2	13,490	0.8	21,852	1.0	10
4,016	1.0	2,558	0.6	41	0.9	40	1.0	89,146	5.2	20,183	0.9	11
398,761	100.0	462,073	100.0	4,384	100.0	4,167	100.0	1,703,358	100.0	2,170,866	100.0	12

TABLE 12. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1970 and 1974 – Concluded

No.	Type of plan Genres de régimes	Plans – Régimes				
		1970		1974		
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	
Canadian government annuities						
Rentes sur l'État						
1	Unit benefit – Prestations unitaires:					
1 Final earnings – Gains ultimes . . . . .		—	—	—	—	
2 Final average earnings – Gains ultimes moyens . . . . .		—	—	—	—	
3 Average best earnings – Meilleurs gains moyens . . . . .		—	—	—	—	
4 Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .		13	4.8	10	6.5	
5 Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .		—	—	—	—	
6 Total . . . . .		13	4.8	10	6.5	
7 Money purchase – Régime d'achat . . . . .		215	79.6	114	74.0	
8 Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .		—	—	—	—	
9 Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .		40	14.8	29	18.8	
10 Composite – Régime mixte . . . . .		1	0.4	—	—	
11 Other – Autres . . . . .		1	0.4	1	0.6	
12 Grand – Total – Général . . . . .		270	100.0	154	100.0	
Government consolidated revenue funds						
Fonds des revenus consolidé du gouvernement						
Unit benefit – Prestations unitaires:						
13 Final earnings – Gains ultimes . . . . .		—	—	1	4.8	
14 Final average earnings – Gains ultimes moyens . . . . .		1	5.3	2	9.5	
15 Average best earnings – Meilleurs gains moyens . . . . .		13	68.4	14	66.7	
16 Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .		3	15.8	3	14.3	
17 Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .		—	—	—	—	
18 Total . . . . .		17	89.5	20	95.2	
19 Money purchase – Régime d'achat . . . . .		1	5.3	—	—	
20 Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .		—	—	—	—	
21 Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .		—	—	—	—	
22 Composite – Régime mixte . . . . .		—	—	—	—	
23 Other – Autres . . . . .		1	5.3	1	4.8	
24 Grand – Total – Général . . . . .		19	100.0	21	100.0	
Plans Régimes						
1970						
		Number — Nombre	%			
			Total			
Unit benefit – Prestations unitaires:						
25 Final earnings – Gains ultimes . . . . .		16			0.1	
26 Final average earnings – Gains ultimes moyens . . . . .		377			2.3	
27 Average best earnings – Meilleurs gains moyens . . . . .		970			6.0	
28 Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .		4,753			29.5	
29 Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .		46			0.3	
30 Total . . . . .		6,162			38.2	
31 Money purchase – Régime d'achat . . . . .		8,471			52.5	
32 Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .		310			1.9	
33 Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .		742			4.6	
34 Composite – Régime mixte . . . . .		265			1.6	
35 Other – Autres . . . . .		187			1.2	
36 Grand – Total – Général . . . . .		16,137			100.0	

TABLEAU 12. Régimes de pensions et nombre de participants par mode de placement et genres de régimes, 1970 et 1974 – fin

Members – Participants				Plans – Régimes				Members – Participants				No
1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	No
Canadian government annuities												
Rentes sur l'État												
												1
												2
												3
441	16.6	190	16.2	113	30.8	79	31.6	53,075	60.5	59,737	50.7	4
												5
441	16.6	190	16.2	145	39.5	125	50.0	70,152	79.9	92,930	78.8	6
1,879	70.7	818	69.6	193	52.6	93	37.2	14,563	16.6	10,752	9.1	7
												8
332	12.5	166	14.1	13	3.5	18	7.2	1,516	1.7	11,138	9.4	9
1	..	..	..	6	1.6	7	2.8	807	0.9	2,444	2.1	10
4	0.2	2	0.2	3	0.8	5	2.0	408	0.5	617	0.5	11
2,657	100.0	1,176	100.0	367	100.0	250	100.0	87,772	100.0	117,912	100.0	12
Government consolidated revenue funds												
Fonds de revenu consolidé du gouvernement												
												13
												14
3	..	208	..	–	–	–	–	–	–	–	–	15
607,122	99.9	665,059	99.8	6	20.0	4	21.1	18,497	84.4	4,272	69.6	16
573	0.1	573	0.1	11	36.7	10	52.6	665	3.0	702	11.4	17
–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	18
607,698	100.0	665,896	100.0	19	63.3	15	78.9	19,694	89.9	5,254	85.6	19
3	..	..	..	7	23.3	2	10.5	785	3.6	586	9.5	20
				–	–	–	–	–	–	–	–	21
				3	10.0	2	10.5	1,414	6.5	300	4.9	22
				1	3.3	–	–	10	–	–	–	23
184	..	182	..	–	–	–	–	–	–	–	–	24
607,885	100.0	666,078	100.0	30	100.0	19	100.0	21,903	100.0	6,140	100.0	24
Plans				Members				Participants				
Régimes												
1974				1970				1974				
Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	
Total												
24	0.2	5,613	0.2	6,691	0.2	6,691	0.2	6,691	0.2	6,691	0.2	25
407	2.6	169,798	6.0	168,500	6.0	168,500	6.0	168,500	4.9	168,500	4.9	26
1,245	7.9	1,260,917	44.7	1,685,556	44.7	1,685,556	44.7	1,685,556	49.2	1,685,556	49.2	27
5,057	31.9	679,631	24.1	689,110	24.1	689,110	24.1	689,110	20.1	689,110	20.1	28
34	0.2	2,721	0.1	576	0.1	576	0.1	576	..	576	..	29
6,767	42.7	2,118,680	75.1	2,550,433	75.1	2,550,433	75.1	2,550,433	74.5	2,550,433	74.5	30
7,532	47.5	137,680	4.9	173,935	4.9	173,935	4.9	173,935	5.1	173,935	5.1	31
258	1.6	21,374	0.8	19,184	0.8	19,184	0.8	19,184	0.6	19,184	0.6	32
878	5.5	424,623	15.0	622,910	15.0	622,910	15.0	622,910	18.2	622,910	18.2	33
230	1.5	26,221	0.9	34,241	0.9	34,241	0.9	34,241	1.0	34,241	1.0	34
188	1.2	93,758	3.3	23,542	3.3	23,542	3.3	23,542	0.7	23,542	0.7	35
15,853	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	3,424,245	100.0	3,424,245	100.0	3,424,245	100.0	36

TABLE 13. Types of Plans: Membership by Sex in Integrated and Non-integrated Plans, 1974

No.	Type of plan – Genres de régimes	Plans – Régimes	
		Number – Nombre	%
		All plans – Tous régimes	
1	Unit benefit – Prestations unitaires:		
1	Final earnings – Gains ultimes . . . . .	24	0.2
	Final average earnings – Gains ultimes moyens:		
2	Less than 5 years – Moins de 5 ans . . . . .	20	0.1
3	5 years – ans . . . . .	216	1.4
4	6 " " . . . . .	42	0.3
5	7-9 years – ans . . . . .	2	--
6	10 " " . . . . .	124	0.8
7	11 years and over – ans et plus . . . . .	3	--
8	Sub-total – Total partiel . . . . .	407	2.6
	Average best earnings – Meilleurs gains moyens:		
9	Less than 5 years – Moins de 5 ans . . . . .	32	0.2
10	5 years – ans . . . . .	762	4.8
11	6 " " . . . . .	363	2.3
12	7-9 years – ans . . . . .	17	0.1
13	10 " " . . . . .	59	0.4
14	11 years and over – ans et plus . . . . .	12	0.1
15	Sub-total – Total partiel . . . . .	1,245	7.9
16	Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .	5,057	31.9
17	Level percent of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .	34	0.2
18	Total . . . . .	6,767	42.7
19	Money purchase – Régime d'achat . . . . .	7,532	47.5
20	Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .	258	1.6
21	Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .	878	5.5
22	Composite – Régime mixte . . . . .	230	1.5
23	Other – Autres . . . . .	188	1.2
24	Grand – Total – Général . . . . .	15,853	100.0
Plans integrated with C/QPP			
Régimes intégrés au R.P.C. et au R.R.Q.			
25	Unit benefit – Prestations unitaires:		
25	Final earnings – Gains ultimes . . . . .	13	0.2
	Final average earnings – Gains ultimes moyens:		
26	Less than 5 years – Moins de 5 ans . . . . .	8	0.1
27	5 years – ans . . . . .	157	2.5
28	6 " " . . . . .	13	0.2
29	7-9 years – ans . . . . .	1	--
30	10 " " . . . . .	87	1.4
31	11 years and over – ans et plus . . . . .	2	--
32	Sub-total – Total partiel . . . . .	268	4.3
	Average best earnings – Meilleurs gains moyens:		
33	Less than 5 years – Moins de 5 ans . . . . .	23	0.4
34	5 years – ans . . . . .	522	8.4
35	6 " " . . . . .	65	1.0
36	7-9 years – ans . . . . .	15	0.2
37	10 " " . . . . .	42	0.7
38	11 years and over – ans et plus . . . . .	10	0.2
39	Sub-total – Total partiel . . . . .	677	10.9
40	Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .	3,149	50.7
41	Level percent of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .	3	--
42	Total . . . . .	4,110	66.2
43	Money purchase – Régime d'achat . . . . .	1,796	28.9
44	Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .	60	1.0
45	Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .	13	0.2
46	Composite – Régime mixte . . . . .	171	2.8
47	Other – Autres . . . . .	58	0.9
48	Grand – Total – Général . . . . .	6,208	100.0
Plans not integrated with C/QPP			
Régimes non intégrés au R.P.C. et au R.R.Q.			
49	Unit benefit – Prestations unitaires:		
49	Final earnings – Gains ultimes . . . . .	11	0.1
	Final average earnings – Gains ultimes moyens:		
50	Less than 5 years – Moins de 5 ans . . . . .	12	0.1
51	5 years – ans . . . . .	59	0.6
52	6 " " . . . . .	29	0.3
53	7-9 years – ans . . . . .	1	--
54	10 " " . . . . .	37	0.4
55	11 years and over – ans et plus . . . . .	1	--
56	Sub-total – Total partiel . . . . .	139	1.4
	Average best earnings – Meilleurs gains moyens:		
57	Less than 5 years – Moins de 5 ans . . . . .	9	0.1
58	5 years – ans . . . . .	240	2.5
59	6 " " . . . . .	298	3.1
60	7-9 years – ans . . . . .	2	--
61	10 " " . . . . .	17	0.2
62	11 years and over – ans et plus . . . . .	2	--
63	Sub-total – Total partiel . . . . .	568	5.9
64	Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .	1,908	19.8
65	Level percent of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .	31	0.3
66	Total . . . . .	2,657	27.5
67	Money purchase – Régime d'achat . . . . .	5,736	59.5
68	Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .	198	2.1
69	Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .	865	9.0
70	Composite – Régime mixte . . . . .	59	0.6
71	Other – Autres . . . . .	130	1.3
72	Grand – Total – Général . . . . .	9,645	100.0

TABLEAU 13. Régimes de pensions: nombre de participants, selon le sexe, dans les régimes intégrés et dans les régimes non-intégrés, 1974

Male -- Hommes		Female -- Femmes		Total		No
Number -- Nombre	%	Number -- Nombre	%	Number -- Nombre	%	
All plans -- Tous régimes						
4,892	0.2	1,799	0.2	6,691	0.2	1
4,855	0.2	3,735	0.4	8,590	0.3	2
75,180	3.0	47,187	5.1	122,367	3.6	3
1,008	--	326	--	1,334	--	4
459	--	34	--	493	--	5
25,563	1.0	4,982	0.5	30,545	0.9	6
1,857	0.1	3,314	0.4	5,171	0.2	7
108,922	4.4	59,578	6.4	168,500	4.9	8
23,422	0.9	3,393	0.4	26,815	0.8	9
655,785	26.3	345,444	37.2	1,001,229	29.2	10
289,360	11.6	89,454	9.6	378,814	11.1	11
80,568	3.2	102,211	11.0	182,779	5.3	12
30,004	1.2	11,293	1.2	41,297	1.2	13
15,473	0.6	39,149	4.2	54,622	1.6	14
1,094,612	43.8	590,944	63.7	1,685,556	49.2	15
527,832	21.1	161,278	17.4	689,110	20.1	16
469	--	107	--	576	--	17
1,736,727	69.6	813,706	87.7	2,550,433	74.5	18
131,999	5.3	41,936	4.5	173,935	5.1	19
14,448	0.6	4,736	0.5	19,184	0.6	20
567,004	22.7	55,906	6.0	622,910	18.2	21
28,810	1.2	5,431	0.6	34,241	1.0	22
17,860	0.7	5,682	0.6	23,542	0.7	23
2,496,848	100.0	927,397	100.0	3,424,245	100.0	24
Plans integrated with C/QPP						
Régimes intégrés au R.P.C. et au R.R.Q.						
1,539	0.1	557	0.1	2,096	0.1	25
1,580	0.1	708	0.1	2,288	0.1	26
68,055	4.1	44,168	5.7	112,223	4.6	27
401	--	198	--	599	--	28
301	--	28	--	339	--	29
21,684	1.3	3,444	0.4	25,128	1.0	30
1,819	0.1	3,305	0.4	5,124	0.2	31
93,850	5.7	51,851	6.7	145,701	6.0	32
23,213	1.4	3,368	0.4	26,581	1.1	33
602,821	36.3	319,097	41.0	921,918	37.8	34
286,734	17.3	88,758	11.4	375,492	15.4	35
80,526	4.9	102,204	13.1	182,730	7.5	36
23,989	1.4	9,621	1.2	33,610	1.4	37
15,433	0.9	39,145	5.0	54,578	2.2	38
1,032,716	62.2	562,193	72.3	1,594,909	65.4	39
430,169	25.9	141,244	18.2	571,413	23.4	40
6	--	7	--	13	--	41
1,558,280	93.9	755,852	97.2	2,314,132	94.9	42
45,811	2.8	12,255	1.6	58,066	2.4	43
2,767	0.2	1,690	0.2	4,457	0.2	44
18,360	1.1	261	--	18,621	0.8	45
25,709	1.5	4,438	0.6	30,147	1.2	46
9,037	0.5	3,111	0.4	12,148	0.5	47
1,659,964	100.0	777,607	100.0	2,437,571	100.0	48
Plans not integrated with C/QPP						
Régimes non intégrés au R.P.C. et au R.R.Q.						
3,353	0.4	1,242	0.8	4,595	0.5	49
3,275	0.4	3,027	2.0	6,302	0.6	50
7,125	0.9	3,019	2.0	10,144	1.0	51
607	0.1	128	0.1	735	0.1	52
148	--	6	--	154	--	53
3,879	0.5	1,538	1.0	5,417	0.5	54
38	--	9	--	47	--	55
15,072	1.8	7,727	5.2	22,799	2.3	56
209	--	25	--	234	--	57
52,964	6.3	26,347	17.6	79,311	8.0	58
2,626	0.3	696	0.5	3,322	0.3	59
42	--	7	--	49	--	60
6,015	0.7	1,672	1.1	7,687	0.8	61
40	--	4	--	44	--	62
61,896	7.4	28,751	19.2	90,647	9.2	63
97,663	11.7	20,034	13.4	117,697	11.9	64
463	0.1	100	0.1	563	0.1	65
178,447	21.3	57,854	38.6	236,301	23.9	66
86,188	10.3	29,681	19.8	115,869	11.7	67
11,681	1.4	3,046	2.0	14,727	1.5	68
548,644	65.6	55,645	37.1	604,289	61.2	69
3,101	0.4	993	0.7	4,094	0.4	70
8,823	1.1	2,571	1.7	11,394	1.2	71
836,884	100.0	149,790	100.0	986,674	100.0	72

**TABLE 14. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Step Rate Method  
Showing Plans and Members, 1974**

No.	Benefit rate group Groupe de taux de prestations	Benefit rate group on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings Groupe de taux de prestations sur les gains au-delà du maximum des gains annuels imposables à cotisation							
		All plans – Tous régimes							
		Under 1% – Moins de 1%		1% - 1.24%		1.25%		1.26% - 1.49%	
		Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
1	Under 1.00% – Moins de 1.00 % . . . . .	2	3,554	75	116,948	44	3,516	20	7,718
2	1.00%-1.24% . . . . .	1	5,377	1	6,299	21	1,589	2	86
3	1.25% . . . . .	–	–	–	–	–	–	–	–
4	1.26%-1.49% . . . . .	2	92	–	–	–	–	–	–
5	1.50% . . . . .	1	35	–	–	–	–	–	–
6	1.51%-1.74% . . . . .	–	–	–	–	–	–	–	–
7	1.75% and over – et plus . . . . .	–	–	–	–	–	–	1	17
8	Variable by sex – Variable selon le sexe . . . . .	–	–	–	–	–	–	–	–
9	Total . . . . .	6	9,058	76	123,247	65	5,105	23	7,821

**TABLE 15. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Benefit Offset and Ineligible Earnings Methods  
Showing Plans and Members, 1974**

No.	Benefit rate group Groupe de taux de prestations	All plans – Tous régimes							
		Offset method – Méthode de pension réduite							
		Pension reduced by all or part of Canada/Quebec Pension Plans benefit							
		Pension réduite du tout ou d'une partie des prestations du régime de pensions du Canada ou du régime des rentes du Québec							Plans – Régimes
Plans – Régimes		Members – Participants							Members – Participants
1	Under 1.00% – Moins de 1.00 % . . . . .	–	–	–	–	–	–	–	325
2	1.00%-1.24% . . . . .	29	–	–	–	–	–	–	11,064
3	1.25% . . . . .	5	–	–	–	–	–	–	223
4	1.26%-1.49% . . . . .	9	–	–	–	–	–	–	2,578
5	1.50% . . . . .	37	–	–	–	–	–	–	19,712
6	1.51%-1.74% . . . . .	15	–	–	–	–	–	–	10,486
7	1.75% . . . . .	4	–	–	–	–	–	–	268
8	1.76%-1.99% . . . . .	3	–	–	–	–	–	–	5,137
9	2.00% . . . . .	68	–	–	–	–	–	–	31,187
10	Over 2.00% – Plus de 2.00 % . . . . .	10	–	–	–	–	–	–	14,028
11	Variable by sex – Variable selon le sexe . . . . .	–	–	–	–	–	–	–	–
12	Total . . . . .	182	–	–	–	–	–	–	95,008

**TABLE 16. Employee Contribution Rates by Benefit Rates in Non-integrated Unit Benefit Plans  
Showing Plans and Members, 1974**

No.	Employee contribution rate group Groupe de taux de cotisation des employés	Benefit rate group – Groupe de taux de prestation									
		Less than 1% Moins de 1%		1.0% - 1.24%		1.25%		1.26% - 1.49%		1.50%	
		Plans Régime	Members Participants	Plans Régime	Members Participants	Plans Régime	Members Participants	Plans Régime	Members Participants	Plans Régime	Members Participants
		–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1	Less than 3.00% – Moins de 3.00 % . . . . .	13	928	13	3,081	2	149	–	–	11	346
2	3.00% . . . . .	1	28	34	2,180	6	363	2	55	31	3,014
3	3.01%-3.99% . . . . .	5	51	17	1,678	5	256	7	288	15	1,673
4	4.00% . . . . .	1	15	5	204	3	89	2	78	42	4,959
5	4.01%-4.99% . . . . .	–	–	–	–	3	199	–	–	12	360
6	5.00% . . . . .	3	6	30	855	21	265	7	183	398	13,443
7	5.01%-5.99% . . . . .	–	–	1	6	–	–	1	3	1	1,467
8	6.00% . . . . .	–	–	2	4	–	–	–	–	3	13
9	Over 6.00% – Plus de 6.00 % . . . . .	–	–	–	–	–	–	–	–	1	31
10	Dollar amounts – Montants en dollars . . . . .	–	–	–	–	1	1	1	1	1	3
11	Cents per hour – Cents par heure . . . . .	–	–	–	–	–	–	–	–	3	40
12	Variable – Variable . . . . .	–	–	2	75	1	40	–	–	4	35
13	Other – Autres . . . . .	–	–	4	168	–	–	1	41	4	8
14	Variable by sex – Variable selon le sexe . . . . .	–	–	–	–	–	–	–	–	1	3
15	Non-contributory – Non contributif . . . . .	43	14,282	128	24,587	24	1,759	12	332	50	5,386
16	Total . . . . .	66	15,310	236	32,838	66	3,121	33	981	573	30,778

TABLEAU 14. Taux de prestations dans les régimes intégrés à prestations selon la méthode des taux échelonnés avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974

Benefit rate group on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings																		
Groupe de taux de prestations sur les gains au-delà du maximum des gains annuels imposables à cotisation																		
All plans – Tous régimes																		
1.50%			1.51% - 1.74%			1.75%			1.76% - 1.99%			2.00%			Over 2.00%		Variable by sex	
Plans Régime	Members Participants	Plans Régimes	Plus de 2.00 %	2.00% -	Variable selon le sexe	Total												
																		No
319	69,707	27	8,770	40	4,562	7	1,468	27	9,507	4	2,097	–	565	227,847	–	–	1	
341	89,494	52	13,203	159	52,587	13	3,424	381	108,124	10	7,395	2	1,726	983	289,304	–	2	
4	346	2	1,013	51	8,695	5	418	46	6,047	8	2,009	–	–	116	18,528	–	3	
–	–	–	–	5	674	5	220	1,233	1,375,707	25	4,449	–	–	1,270	1,381,142	4	4	
–	–	–	–	1	15	–	–	176	22,125	21	1,624	–	–	199	23,799	5	5	
–	–	–	–	–	–	–	–	14	5,249	51	106,881	–	–	65	112,130	6	6	
–	–	–	–	–	–	–	–	3	4,480	23	2,136	–	–	27	6,633	7	7	
–	–	–	1	544	–	–	–	2	80	1	6	5	366	9	996	8	8	
664	159,547	82	23,530	256	66,533	30	5,530	1,882	1,531,319	143	126,597	7	2,092	3,234	2,060,379	9	9	

TABLEAU 15. Taux de prestations dans les régimes à prestations unitaires intégrés, selon les méthodes de pension réduite et de gains inadmissibles, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974

All plans – Tous régimes																	
Ineligible earnings method – Méthode des gains inadmissible																	
Pension based on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings																	
Pension basée sur les gains au-delà du maximum des gains annuels imposables à cotisations																	
Plans – Régimes	Members – Participants	Plans – Régimes	Members – Participants	Plans – Régimes	Members – Participants	Plans – Régimes	Members – Participants	Plans – Régimes	Members – Participants	Plans – Régimes	Members – Participants	Plans – Régimes	Members – Participants	Plans – Régimes	Members – Participants	Plans – Régimes	No
1	58	3	383	1	11,241	2	2	88	33	2,604	4	3	11,241	2	2	3	1
4	177	7	311	2	2,604	4	2	26	10	23,206	5	10	23,206	5	5	4	3
2	88	7	15,016	1	15,016	6	1	94	94	5,323	7	1	5,323	7	7	6	6
1	26	22	10	22	22	22	22	5,055	26	5,137	8	2	5,137	8	8	7	7
57	3,494	3	47,398	9	47,398	9	1	16,211	172	17,414	10	1	17,414	10	10	9	9
7	4,530	21	240	5	240	11	1	3,386	21	240	11	1	240	11	11	10	10
22	5,055	3	396	396	396	12	1	–	–	–	–	1	–	–	–	–	12
–	–	–	33,265	396	396	12	1	–	–	–	–	1	–	–	–	–	12
104	16,211	172	128,273	396	396	12	1	–	–	–	–	1	–	–	–	–	12
11	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	1	–	–	–	–	10
11	–	–	–	–	–	–	2	–	–	–	–	2	–	–	–	–	9
5	3,386	21	–	–	–	–	5	–	–	–	–	5	–	–	–	–	8
214	240	5	–	–	–	–	396	–	–	–	–	396	–	–	–	–	7

TABLEAU 16. Taux de cotisation des employés selon le taux de prestations dans les régimes non-intégrés à prestations unitaires avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974

Benefit rate group – Groupe de taux de prestations																			
1.51% - 1.74%			1.75%			1.76% - 1.99%			2.00%			Over 2.00%		Other – Autres		Variable by sex		Total	
Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants		
																		No	
–	–	3	238	1	299	10	281	3	939	1	923	i	106	55	7,052	1	1		
1	40	4	469	2	49	12	266	2	168	4	183	–	–	73	7,620	3	3		
4	95	3	165	–	–	71	3,962	6	7,194	3	2,805	–	–	68	9,289	8	8		
2	20	2	62	2	108	1	5	1	51	1	1	12	142	20,166	4	4	4		
11	438	70	7,059	2	47	628	26,299	29	813	28	1,000	5	742	1,232	51,150	6	6		
–	–	2	3,715	–	–	2	167	–	–	–	–	–	–	7	5,358	7	7		
1	32	2	5	–	–	52	8,089	7	1,135	1	11	–	–	68	9,289	8	8		
2	586	–	–	1	80	8	149	2	2,735	3	183	–	–	17	3,764	9	9		
–	–	–	–	1	2	41	66	–	–	–	–	–	–	45	73	10	10		
–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–		
2	1,148	–	–	–	–	16	1,772	1	28	44	3,180	–	–	69	6,283	12	12		
–	–	1	68	–	–	3	86	1	3	31	3,335	–	–	45	3,736	13	13		
–	–	–	–	–	–	2	57	–	–	–	–	–	–	3	65	14	14		
14	2,538	8	583	2	608	298	1,435	11	2,093	117	40,084	1	736	708	94,423	15	15		
37	4,897	95	12,364	12	1,208	1,173	43,570	70	15,204	237	55,098	8	1,596	2,606	216,965	16	16		

**TABLE 17. Employee Contribution Rates by Employer Contribution Rates in Non-integrated Money Purchase Plans  
Showing Plans and Members, 1974**

No.	Employee contribution rate group Groupe de taux de cotisation des employés	Employer contribution rate group — Groupe de taux de cotisation des employeurs																	
		Less than 3.0% Moins de 3.0 %		3.0%		3.1% - 3.99%		4.0%		4.1% - 4.99%		5.0%		5.1% - 5.99%		6.0%		6.1% - 6.99%	
		Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members
Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants
1 Less than 3.0% — Moins de 3.0 % . . . . .	196	20,484	4	104	2	19	5	22	—	—	11	112	1	13	4	209	—	—	—
2 3.0% . . . . .	21	254	234	3,043	1	78	2	16	—	—	15	109	—	—	7	32	—	—	—
3 3.1% - 3.99% . . . . .	5	30	1	48	105	1,619	—	—	—	—	1	46	—	—	—	—	2	2	—
4 4.0% . . . . .	13	171	2	5	1	10	136	3,333	—	—	2	13	—	—	9	95	1	15	—
5 4.1% - 4.99% . . . . .	1	4	—	—	1	4	—	—	6	21	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6 5.0% . . . . .	42	390	20	181	6	30	9	70	2	38	1,964	20,720	4	29	7	30	4	150	—
7 5.1% - 5.99% . . . . .	—	—	—	—	—	—	—	—	2	11	—	—	10	79	—	—	—	—	—
8 6.0% . . . . .	—	—	—	—	—	—	3	5	—	—	3	13	—	—	90	1,151	1	3	—
9 Over 6.0% — Plus de 6.0% . . . . .	—	—	1	7	1	1	—	—	—	—	2	16	—	—	—	—	4	71	—
10 Dollar amounts — Montants en dollars . . . . .	3	40	1	52	—	—	—	—	—	—	3	8	—	—	—	—	—	—	—
11 Cents per hour — Cents par heure . . . . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
12 Variable . . . . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	5	—	—	—	—	—	—	—
13 Other — Autres . . . . .	2	5	1	1	—	—	—	—	—	—	2	46	—	—	—	—	—	—	—
14 Variable by Sex — Variable selon le sexe . . . . .	1	2	—	—	—	—	—	—	—	—	1	3	—	—	—	—	—	—	—
15 Non-contributory — Non contributif . . . . .	44	1,089	19	238	3	68	19	1,316	—	—	347	3,117	—	—	14	122	1	2	—
16 Total . . . . .	328	22,469	283	3,679	120	1,829	174	4,762	10	70	2,354	24,208	15	121	131	1,639	13	243	—

**TABLE 18. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans  
Showing Plans and Members, 1974**

No.	Benefit rate group (Pension credit per year of participation as percentage of annual earnings)	Groupe de taux de prestations (Crédit de pension par année de participation, comme pourcentage des gains annuels)	Final and final average earnings			
			Plans — Régimes		Members — Participants	
			Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
<b>All plans — Tous régimes</b>						
1 Less than 1.00% — Moins de 1.00 % . . . . .	5	3.4	1,125	4.2	—	—
2 1.00% - 1.24% . . . . .	30	20.4	9,694	36.1	—	—
3 1.25% . . . . .	5	3.4	279	1.0	—	—
4 1.26% - 1.49% . . . . .	1	0.7	3	—	—	—
5 1.50% . . . . .	16	10.9	2,637	9.8	—	—
6 1.51% - 1.74% . . . . .	9	6.1	1,697	6.3	—	—
7 1.75% . . . . .	2	1.4	12	—	—	—
8 1.76% - 1.99% . . . . .	—	—	—	—	—	—
9 2.00% . . . . .	45	30.6	1,560	5.8	—	—
10 Over 2.00% — Plus de 2.00 % . . . . .	4	2.7	286	1.1	—	—
11 Variable by sex — Variable selon le sexe . . . . .	1	0.7	736	2.7	—	—
12 Other — Autres . . . . .	29	19.7	8,828	32.9	—	—
13 Total . . . . .	147	100.0	26,857	100.0	—	—
<b>Contributory plans — Régimes contributifs</b>						
14 Less than 1.00% — Moins de 1.00 % . . . . .	1	1.6	4	—	—	—
15 1.00% - 1.24% . . . . .	4	6.3	824	7.3	—	—
16 1.25% . . . . .	4	6.3	56	0.5	—	—
17 1.26% - 1.49% . . . . .	—	—	—	—	—	—
18 1.50% . . . . .	14	21.9	2,592	22.9	—	—
19 1.51% - 1.74% . . . . .	7	10.9	1,683	14.8	—	—
20 1.75% . . . . .	2	3.1	12	0.1	—	—
21 1.76% - 1.99% . . . . .	—	—	—	—	—	—
22 2.00% . . . . .	26	40.6	1,465	12.9	—	—
23 Over 2.00% — Plus de 2.00 % . . . . .	2	3.1	56	0.5	—	—
24 Variable by sex — Variable selon le sexe . . . . .	—	—	—	—	—	—
25 Other — Autres . . . . .	4	6.3	4,642	41.0	—	—
26 Total . . . . .	64	100.0	11,334	100.0	—	—
<b>Non-contributory plans — Régimes non contributifs</b>						
27 Less than 1.00% — Moins de 1.00 % . . . . .	4	4.8	1,121	7.2	—	—
28 1.00% - 1.24% . . . . .	26	31.3	8,870	57.1	—	—
29 1.25% . . . . .	1	1.2	223	1.4	—	—
30 1.26% - 1.49% . . . . .	1	1.2	3	—	—	—
31 1.50% . . . . .	2	2.4	45	0.3	—	—
32 1.51% - 1.74% . . . . .	2	2.4	14	0.1	—	—
33 1.75% . . . . .	—	—	—	—	—	—
34 1.76% - 1.99% . . . . .	—	—	—	—	—	—
35 2.00% . . . . .	19	22.9	95	0.6	—	—
36 Over 2.00% — Plus de 2.00 % . . . . .	2	2.4	230	1.5	—	—
37 Variable by sex — Variable selon le sexe . . . . .	1	1.2	736	4.7	—	—
38 Other — Autres . . . . .	25	30.1	4,186	27.0	—	—
39 Total . . . . .	83	100.0	15,523	100.0	—	—

TABLEAU 17. Taux de cotisation des employés selon le taux de cotisation de l'employeur dans les régimes d'achat non-intégrés, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974

		Employer contribution rate group — Groupe de taux de cotisation des employeurs																	
7.0 %		7.1 % - 9.99 %		10 %		Over 10 % Plus de 10 %		Dollar amount Montants en dollars		Cents per hour Cents par heure		Variable		Other Autres		Variable by sex Variable selon le sexe		Total	
Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	No	
-	-	4	27	1	6	-	-	4	7	-	-	4	274	6	201	-	-	242	21,478 1
4	30	2	5	1	2	-	-	1	13	-	-	5	1,827	3	32	1	2	297	5,443 2
-	-	1	10	-	-	-	-	1	72	-	-	-	-	2	39	-	-	118	1,866 3
1	27	4	448	-	-	-	-	-	-	2	31	2	37	4	44	-	-	177	4,229 4
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	29 5	
10	152	11	74	25	413	5	14	32	86	-	-	23	162	11	83	-	-	2,175	22,622 6
-	-	1	1,127	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	14	1,218 7
-	-	8	1,294	3	8	3	57	1	2	-	-	-	-	-	-	1	13	113	2,546 8
10	32	9	42	17	44	1	5	4	16	-	-	1	1	-	-	-	-	50	235 9
-	-	-	-	-	-	-	-	507	4,785	1	2	24	13	279	-	-	-	530	5,190 10
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	1,563	-	-	2	2,185	-	-	19	3,748 11
-	-	-	-	-	-	-	-	5	20	-	-	132	2,899	8	186	1	1	149	3,111 12
-	-	-	-	-	-	-	-	2	7	-	-	5	265	78	1,949	1	2	91	2,275 13
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	-	164	2,341	167 2,349 14	
5	17	15	167	47	213	4	6	758	2,694	34	27,500	78	686	96	1,902	93	338	1,577	39,475 15
30	258	55	3,194	94	686	13	82	1,315	7,702	54	29,096	253	6,178	224	6,901	261	2,697	5,727	115,814 16

TABLEAU 18. Taux de prestations selon le genre de prestations dans les régimes non-intégrés contributifs et non-contributifs à prestations unitaires avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974

Average best earnings Meilleurs gains moyens				Career average earnings Gains moyens de la carrière				Total				
Plans — Régimes		Members — Participants		Plans — Régimes		Members — Participants		Plans — Régimes		Members — Participants		
Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	No
16	2.8	6,071	8.3	45	2.4	8,114	6.9	66	2.5	15,310	7.1	1
40	7.1	8,210	11.2	166	8.8	14,934	12.8	236	9.1	32,838	15.1	2
9	1.6	315	0.4	52	2.7	2,527	2.2	66	2.5	3,121	1.4	3
8	1.4	369	0.5	24	1.3	609	0.5	33	1.3	981	0.5	4
55	9.8	6,147	8.4	502	26.5	21,994	18.8	573	22.0	30,778	14.2	5
8	1.4	1,315	1.8	20	1.1	1,885	1.6	37	1.4	4,897	2.3	6
9	1.6	1,060	1.5	84	4.4	11,292	9.6	95	3.6	12,364	5.7	7
-	-	-	-	12	0.6	1,208	1.0	12	0.5	1,208	0.6	8
351	62.5	11,085	15.2	777	41.0	30,952	26.4	1,173	45.0	43,597	20.1	9
6	1.1	7,495	10.3	60	3.2	7,423	6.3	70	2.7	15,204	7.0	10
1	0.2	75	0.1	6	0.3	785	0.7	8	0.3	1,596	0.7	11
59	10.5	30,912	42.3	149	7.9	15,358	13.1	237	9.1	55,098	25.4	12
562	100.0	73,054	100.0	1,897	100.0	117,081	100.0	2,606	100.0	216,992	100.0	13
1	0.5	15	0.1	23	1.4	1,493	1.7	25	1.3	1,512	1.2	14
6	3.0	793	3.3	98	6.0	6,634	7.6	108	5.7	8,251	6.7	15
5	2.5	234	1.0	34	2.1	1,197	1.4	43	2.3	1,487	1.2	16
4	2.0	306	1.3	19	1.2	389	0.4	23	1.2	695	0.6	17
35	17.7	3,134	12.9	474	28.9	19,666	22.5	523	27.5	25,392	20.6	18
3	1.5	478	2.0	13	0.8	198	0.2	23	1.2	2,359	1.9	19
4	2.0	548	2.3	81	4.9	11,221	12.8	87	4.6	11,781	9.6	20
-	-	-	-	10	0.6	600	0.7	10	0.5	600	0.5	21
122	61.6	10,242	42.2	727	44.3	30,455	34.8	875	46.0	42,162	34.2	22
4	2.0	7,281	30.0	53	3.2	5,774	6.6	59	3.1	13,111	10.6	23
1	0.5	75	0.3	6	0.4	785	0.9	7	0.4	860	0.7	24
13	6.6	1,188	4.9	103	6.3	9,184	10.5	120	6.3	15,014	12.2	25
198	100.0	24,294	100.0	1,641	100.0	87,596	100.0	1,903	100.0	123,224	100.0	26
15	4.1	6,056	12.4	22	8.6	6,621	22.5	41	5.8	13,798	14.7	27
34	9.3	7,417	15.2	68	26.6	8,300	28.1	128	18.2	24,587	26.2	28
4	1.1	81	0.2	18	7.0	1,330	4.5	23	3.3	1,634	1.7	29
4	1.1	63	0.1	5	2.0	220	0.7	10	1.4	286	0.3	30
20	5.5	3,013	6.2	28	10.9	2,328	7.9	50	7.1	5,386	5.7	31
5	1.4	837	1.7	7	2.7	1,687	5.7	14	2.0	2,538	2.7	32
5	1.4	512	1.1	3	1.2	71	0.2	8	1.1	583	0.6	33
-	-	-	-	2	0.8	608	2.1	2	0.3	608	0.6	34
229	62.9	843	1.7	50	19.5	497	1.7	298	42.4	1,435	1.5	35
2	0.5	214	0.4	7	2.7	1,649	5.6	11	1.6	2,093	2.2	36
-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.1	736	0.8	37
46	12.6	29,724	61.0	46	18.0	6,174	20.9	117	16.6	40,084	42.7	38
364	100.0	48,760	100.0	256	100.0	29,485	100.0	703	100.0	93,768	100.0	39

TABLE 19. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans  
Showing Membership by Sex, 1974

No.	Benefit rate group (monthly pension credit per year of participation) Groupe de taux de prestations (crédit mensuel de pension par année de participation)	Non-contributory plans – Régimes non contributifs			
		Plans – Régimes	Members – Participants		
			Male – Hommes	Female – Femmes	
1	Under \$1.50 – Moins de \$1.50 . . . . .	6	258	111	369
2	\$1.50- \$1.99 . . . . .	13	2,299	180	2,479
3	2.00- 2.49 . . . . .	36	12,386	1,430	13,816
4	2.50- 2.99 . . . . .	31	4,740	1,432	6,172
5	3.00- 3.49 . . . . .	62	6,836	1,789	8,625
6	3.50- 3.99 . . . . .	44	10,706	1,093	11,799
7	4.00- 4.49 . . . . .	80	17,353	2,619	19,972
8	4.50- 4.99 . . . . .	30	7,046	1,233	8,279
9	5.00- 5.49 . . . . .	79	53,052	1,882	54,934
10	5.50- 5.99 . . . . .	36	22,315	2,644	24,959
11	6.00- 6.49 . . . . .	36	15,342	273	15,615
12	6.50- 6.99 . . . . .	9	15,254	2,712	17,966
13	7.00 and over – et plus . . . . .	98	130,067	10,745	140,812
14	Variable by sex – Variable selon le sexe . . . . .	4	1,570	353	1,923
15	Other – Autres . . . . .	113	57,892	26,365	84,257
16	<b>Total . . . . .</b>	<b>677</b>	<b>357,116</b>	<b>54,861</b>	<b>411,977</b>

TABLE 20. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1974

No.	Employee contribution rates <sup>1</sup> Taux de cotisation de l'employé	Non-integrated Non intégrés			
		Plans – Régimes	Members – Participants		
			Number – Nombre	%	
<b>Percentages – Pourcentages:</b>					
1	Less than 3.0% – Moins de 3.0 % . . . . .	323	5.0	30,481	7.6
2	3.0 . . . . .	444	6.8	14,061	3.5
3	3.1- 3.9 . . . . .	196	3.0	9,636	2.4
4	4.0 . . . . .	345	5.3	25,198	6.3
5	4.1- 4.9 . . . . .	35	0.5	948	0.2
6	5.0 . . . . .	3,632	55.7	77,116	19.2
7	5.1- 5.9 . . . . .	21	0.3	6,576	1.6
8	6.0 . . . . .	194	3.0	11,890	3.0
9	6.1- 6.9 . . . . .	10	0.2	623	0.2
10	7.0 . . . . .	16	0.2	2,895	0.7
11	7.1- 9.9 . . . . .	17	0.3	312	0.1
12	10.0 . . . . .	30	0.5	245	0.1
13	10.1 and over – et plus . . . . .	—	—	—	—
<b>Dollar amounts – Montant en dollars:</b>					
14	Less than \$500 – Moins de \$500 . . . . .	250	3.8	16,628	4.1
15	500- 1,499 . . . . .	124	1.9	284	0.1
16	1,500 . . . . .	295	4.5	542	0.1
17	1,501- 2,499 . . . . .	2	—	3	—
18	2,500 . . . . .	14	0.2	21	—
19	Over 2,500 – Plus de 2,500 . . . . .	—	—	—	—
<b>Cents per hour – Cents par heure:</b>					
20	Less than 5 – Moins de 5 . . . . .	9	0.1	3,188	0.8
21	5- 9 . . . . .	25	0.4	172,426	42.9
22	10- 14 . . . . .	8	0.1	1,114	0.3
23	15 and over – et plus . . . . .	5	0.1	928	0.2
24	Variable . . . . .	266	4.1	14,240	3.5
25	Other – Autres . . . . .	235	3.6	12,459	3.1
26	Variable by sex – Variable selon le sexe . . . . .	23	0.4	460	0.1
27	<b>Total . . . . .</b>	<b>6,519</b>	<b>100.0</b>	<b>402,274</b>	<b>100.0</b>

<sup>1</sup> 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.

**TABLEAU 19.** Taux de prestations dans les régimes non-intégrés à prestations forfaitaires, contributifs et non-contributifs, avec indication du nombre de participants selon le sexe, 1974

Contributory Plans – Régimes contributifs				Total				No	
Plans – Régimes	Members – Participants			Plans – Régimes	Members – Participants				
	Male – Hommes	Female – Femmes	Total		Male – Hommes	Female – Femmes	Total		
4	348	3	351	10	606	114	720	1	
1	17	2	19	14	2,316	182	2,498	2	
7	774	100	874	43	13,160	1,530	14,690	3	
8	753	133	886	39	5,493	1,565	7,058	4	
17	78,447	92	78,539	79	85,283	1,881	87,164	5	
4	3,849	6	3,855	48	14,555	1,099	15,654	6	
12	2,306	12	2,318	92	19,659	2,631	22,290	7	
6	3,428	67	3,495	36	10,474	1,300	11,774	8	
9	1,646	94	1,740	88	54,698	1,976	56,674	9	
1	11	–	11	37	22,326	2,644	24,970	10	
5	3,907	–	3,907	41	19,249	273	19,522	11	
–	–	–	–	9	15,254	2,712	17,966	12	
13	3,913	108	4,021	111	133,980	10,853	144,833	13	
–	–	–	–	4	1,570	353	1,923	14	
101	92,129	167	92,296	214	150,021	26,532	176,553	15	
188	191,528	784	192,312	865	548,644	55,645	604,289	16	

**TABLEAU 20.** Taux de cotisation des employés dans les régimes contributifs, intégrés et non-intégrés, 1974

Integrated Intégrés				All plans Tous régimes				No	
Plans – Régimes		Members Participants		Plans – Régimes		Membres – Participants			
Number – Nombre	%	Number Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%		
63	1.1	19,860	0.9	386	3.1	50,341	2.0	1	
113	2.0	9,741	0.4	557	4.5	23,802	0.9	2	
31	0.5	8,050	0.4	227	1.8	17,686	0.7	3	
413	7.2	111,887	5.2	758	6.2	137,085	5.3	4	
57	1.0	9,166	0.4	92	0.7	10,114	0.4	5	
4,487	77.9	768,866	35.4	8,119	66.1	845,982	32.9	6	
34	0.6	92,641	4.3	55	0.4	99,217	3.9	7	
290	5.0	558,888	25.8	484	3.9	570,778	22.2	8	
27	0.5	120,745	5.6	37	0.3	121,368	4.7	9	
5	0.1	3,134	0.1	21	0.2	6,029	0.2	10	
11	0.2	6,470	0.3	28	0.2	6,782	0.3	11	
–	–	–	–	30	0.2	245	–	12	
2	--	235	--	2	--	235	--	13	
7	0.1	124	--	257	2.1	16,752	0.7	14	
–	–	–	–	124	1.0	284	--	15	
–	–	–	–	295	2.4	542	--	16	
–	–	–	–	2	--	3	--	17	
–	–	–	–	14	0.1	21	--	18	
–	–	–	–	–	--	–	--	19	
–	–	–	–	9	0.1	3,188	0.1	20	
1	--	11	--	26	0.2	172,437	6.7	21	
–	–	–	–	8	0.1	1,114	--	22	
–	–	–	–	5	--	928	--	23	
114	2.0	56,624	2.6	380	3.1	70,864	2.8	24	
72	1.3	30,783	1.4	307	2.5	43,242	1.7	25	
33	0.6	372,198	17.2	56	0.5	372,658	14.5	26	
5,760	100.0	2,169,423	100.0	12,279	100.0	2,571,697	100.0	27	

<sup>1</sup> Les régimes intégrés prévoient des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au delà du M.G.A.O.P. et ceux prévoyant une réduction de la cotisation du tout ou d'une partie des cotisations au R.P.C./R.R.Q. ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les cotisations.

**TABLE 21. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, by Years of Service for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970 and 1974**

No.	Years of service for full vesting  Années de service pour une quote-part entière	Plans Régimes				Members Participants			
		1970		1974		Male Hommes			
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
<b>Both sectors – Les deux secteurs</b>									
1 Under 5 – Moins de 5 . . . . .	49	0.9	70	1.1	1,677	0.2	1,701	0.2	
2 5 . . . . .	185	3.2	304	4.7	12,081	1.4	39,065	4.0	
3 6- 9 . . . . .	93	1.6	154	2.4	1,466	0.2	7,535	0.8	
4 10 . . . . .	1,741	30.6	2,623	40.6	511,882	60.9	671,832	69.0	
5 11-14 . . . . .	295	5.2	321	5.0	30,330	3.6	28,591	2.9	
6 15 . . . . .	1,001	17.6	1,047	16.2	107,210	12.8	103,508	10.6	
7 16-18 . . . . .	35	0.6	32	0.5	1,712	0.2	1,341	0.1	
8 19 . . . . .	515	9.0	441	6.8	15,565	1.9	14,347	1.5	
9 20 . . . . .	1,715	30.1	1,399	21.7	153,560	18.3	100,995	10.4	
10 Over 20 – Plus de 20 . . . . .	69	1.2	65	1.0	4,569	0.5	5,145	0.5	
11 Total . . . . .	5,698	100.0	6,456	100.0	840,052	100.0	974,060	100.0	
<b>Private sector – Secteur privé</b>									
12 Under 5 – Moins de 5 . . . . .	46	0.9	65	1.1	1,415	0.3	1,264	0.2	
13 5 . . . . .	178	3.3	284	4.7	11,894	2.2	26,904	4.3	
14 6- 9 . . . . .	89	1.7	146	2.4	1,414	0.3	7,076	1.1	
15 10 . . . . .	1,610	29.9	2,433	40.0	276,546	50.1	366,124	59.1	
16 11-14 . . . . .	284	5.3	307	5.1	30,167	5.5	28,172	4.5	
17 15 . . . . .	968	18.0	1,011	16.6	88,734	16.1	82,213	13.3	
18 16-18 . . . . .	35	0.7	32	0.5	1,712	0.3	1,341	0.2	
19 19 . . . . .	474	8.8	405	6.7	13,582	2.5	12,567	2.0	
20 20 . . . . .	1,627	30.2	1,330	21.9	122,015	22.1	88,670	14.3	
21 Over 20 – Plus de 20 . . . . .	68	1.3	64	1.1	4,565	0.8	5,143	0.8	
22 Total . . . . .	5,379	100.0	6,077	100.0	552,044	100.0	619,474	100.0	
<b>Public sector – Secteur public</b>									
23 Under 5 – Moins de 5 . . . . .	3	0.9	5	1.3	262	0.1	437	0.1	
24 5 . . . . .	7	2.2	20	5.3	187	0.1	12,161	3.4	
25 6- 9 . . . . .	4	1.3	8	2.1	52	--	459	0.1	
26 10 . . . . .	131	41.1	190	50.1	235,336	81.7	305,708	86.2	
27 11-14 . . . . .	11	3.4	14	3.7	163	0.1	419	0.1	
28 15 . . . . .	33	10.3	36	9.5	18,476	6.4	21,295	6.0	
29 16-18 . . . . .	--	--	--	--	--	--	--	--	
30 19 . . . . .	41	12.9	36	9.5	1,983	0.7	1,780	0.5	
31 20 . . . . .	88	27.6	69	18.2	31,545	11.0	12,325	3.5	
32 Over 20 – Plus de 20 . . . . .	1	0.3	1	0.3	4	--	2	--	
33 Total . . . . .	319	100.0	379	100.0	288,008	100.0	354,586	100.0	

<sup>1</sup> Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

**TABLEAU 21. Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé et nombre de participants selon le sexe, selon les années de service pour une quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une législation de réglementation, 1970 et 1974**

Members Participants								Plans subject to regulatory legislation <sup>1</sup> Régimes assujettis à une législation de réglementation <sup>1</sup>								
Female Femmes				Total				Plans Régimes				Members Participants				
1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	
															No	
585	0.2	871	0.2	2,262	0.2	2,572	0.2	45	91.8	54	77.1	2,193	96.9	2,236	86.9	1
2,762	1.0	15,416	4.2	14,843	1.3	54,481	4.1	160	86.5	247	81.3	14,230	95.9	40,770	74.8	2
303	0.1	867	0.2	1,769	0.2	8,402	0.6	75	80.6	115	74.7	1,531	86.5	4,417	52.6	3
189,516	69.9	275,350	75.4	701,398	63.1	947,182	70.7	1,515	87.0	2,225	84.8	359,047	51.2	483,058	51.0	4
3,009	1.1	3,415	0.9	33,339	3.0	32,006	2.4	246	83.4	267	83.2	32,587	97.7	30,977	96.8	5
21,008	7.7	29,872	8.2	128,218	11.5	133,380	10.0	869	86.8	882	84.2	125,377	97.8	124,212	93.1	6
325	0.1	367	0.1	2,037	0.2	1,708	0.1	34	97.1	29	90.6	2,031	99.7	1,616	94.6	7
3,580	1.3	3,200	0.9	19,145	1.7	17,547	1.3	447	86.8	365	82.8	18,425	96.2	16,436	93.7	8
48,398	17.8	33,711	9.2	201,958	18.2	134,706	10.1	1,430	83.4	1,135	81.1	159,400	78.9	125,714	93.3	9
1,731	0.6	2,227	0.6	6,300	0.6	7,372	0.6	60	87.0	59	90.8	5,102	81.0	6,994	94.9	10
271,217	100.0	365,296	100.0	1,111,269	100.0	1,339,356	100.0	4,881	85.7	5,378	83.3	719,923	64.8	836,430	62.5	11
192	0.2	291	0.2	1,607	0.2	1,555	0.2	43	93.5	51	78.5	1,555	96.8	1,265	81.4	12
2,735	2.8	7,373	5.9	14,629	2.3	34,277	4.6	158	88.8	239	84.2	14,211	97.1	33,119	96.6	13
287	0.3	777	0.6	1,701	0.3	7,853	1.1	73	82.0	110	75.3	1,471	86.5	4,192	53.4	14
40,426	42.1	59,810	47.9	316,972	48.9	425,934	57.2	1,429	88.8	2,101	86.4	300,270	94.7	403,580	94.8	15
2,898	3.0	3,298	2.6	33,065	5.1	31,470	4.2	236	83.1	256	83.4	32,338	97.8	30,598	97.2	16
15,877	16.5	19,365	15.5	104,611	16.1	101,578	13.6	842	87.0	855	84.6	102,083	97.6	97,651	96.1	17
325	0.3	367	0.3	2,037	0.3	1,708	0.2	34	97.1	29	90.6	2,031	99.7	1,616	94.6	18
3,165	3.3	2,994	2.4	16,747	2.6	15,561	2.1	409	86.3	335	82.7	16,101	96.1	14,575	93.7	19
28,462	29.6	28,458	22.8	150,477	23.2	117,128	15.7	1,373	84.4	1,094	82.3	142,603	94.8	110,918	94.7	20
1,730	1.8	2,227	1.8	6,295	1.0	7,370	1.0	60	88.2	59	92.2	5,102	81.0	6,994	94.9	21
96,097	100.0	124,960	100.0	648,141	100.0	744,434	100.0	4,657	86.6	5,129	84.4	617,765	95.3	704,508	94.6	22
393	0.2	580	0.2	655	0.1	1,017	0.2	2	66.7	3	60.0	638	97.4	971	95.5	23
27	--	8,043	3.3	214	--	20,204	3.4	2	28.6	8	40.0	19	8.9	7,651	37.9	24
16	--	90	--	68	--	549	0.1	2	50.0	5	62.5	60	88.2	225	41.0	25
149,090	85.1	215,540	89.7	384,426	83.0	521,248	87.6	86	65.6	124	65.3	58,777	15.3	79,478	15.2	26
111	0.1	117	--	274	0.1	536	0.1	10	90.9	11	78.6	249	90.9	379	70.7	27
5,131	2.9	10,507	4.4	23,607	5.1	31,802	5.3	27	81.8	27	75.0	23,294	98.7	26,561	83.5	28
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	29
415	0.2	206	0.1	2,398	0.5	1,986	0.3	38	92.7	30	83.3	2,324	96.9	1,861	93.7	30
19,936	11.4	5,253	2.2	51,481	11.1	17,578	3.0	57	64.8	41	59.4	16,797	32.6	14,796	84.2	31
1	--	--	--	5	--	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	32
175,120	100.0	240,336	100.0	463,128	100.0	594,922	100.0	224	70.2	249	65.7	102,158	22.1	131,922	22.2	33

<sup>1</sup> Les régimes assujettis à une législation de réglementation ont été classés sur la base des conditions d'attribution de la quote-part patronale applicables aux employés qui quittent avant d'avoir accompli 10 ans de service et d'avoir atteint l'âge de 45 ans. En outre, une caractéristique commune à ces régimes est l'exigence de la loi relativement au blocage des cotisations pour les employés qui quittent après 10 ans de service et qui ont atteint 45 ans.

**TABLE 22. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, by Years of Participation for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970 and 1974**

No.	Years of participation for full vesting  Années de participation pour quote-part entière	Plans Régimes				Members Participants			
		1970		1974		Male Hommes			
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
<b>Both sectors – Les deux secteurs</b>									
1	Under 5 – Moins de 5	53	2.0	58	2.3	13,226	3.1	15,843	3.0
2	5	243	9.1	268	10.5	195,723	45.4	197,178	37.1
3	6- 9	66	2.5	88	3.5	2,756	0.6	3,141	0.6
4	10	710	26.5	844	33.1	167,581	38.9	266,395	50.2
5	11- 14	152	5.7	152	6.0	7,721	1.8	9,492	1.8
6	15	412	15.4	355	13.9	13,863	3.2	12,270	2.3
7	16- 18	12	0.4	10	0.4	213	--	224	--
8	19	183	6.8	147	5.8	3,721	0.9	3,416	0.6
9	20	838	31.2	614	24.1	22,412	5.2	19,952	3.8
10	Over 20 – Plus de 20	15	0.6	14	0.5	3,737	0.9	2,955	0.6
11	<b>Total</b>	<b>2,684</b>	<b>100.0</b>	<b>2,550</b>	<b>100.0</b>	<b>430,953</b>	<b>100.0</b>	<b>530,866</b>	<b>100.0</b>
<b>Private sector – Secteur privé</b>									
12	Under 5 – Moins de 5	51	2.0	54	2.2	482	0.4	735	0.4
13	5	233	9.1	254	10.4	13,315	11.1	17,041	9.7
14	6- 9	66	2.6	86	3.5	2,756	2.3	3,117	1.8
15	10	670	26.1	806	33.1	57,446	47.7	109,647	62.3
16	11- 14	142	5.5	145	5.9	7,146	5.9	9,309	5.3
17	15	405	15.8	348	14.3	11,706	9.7	11,908	6.8
18	16- 18	12	0.5	10	0.4	213	0.2	224	0.1
19	19	172	6.7	138	5.7	3,154	2.6	2,514	1.4
20	20	800	31.2	583	23.9	20,501	17.0	18,426	10.5
21	Over 20 – Plus de 20	14	0.5	13	0.5	3,730	3.1	2,947	1.7
22	<b>Total</b>	<b>2,565</b>	<b>100.0</b>	<b>2,437</b>	<b>100.0</b>	<b>120,449</b>	<b>100.0</b>	<b>175,868</b>	<b>100.0</b>
<b>Public sector – Secteur public</b>									
23	Under 5 – Moins de 5	2	1.7	4	3.5	12,744	4.1	15,108	4.3
24	5	10	8.4	14	12.4	182,408	58.7	180,137	50.7
25	6- 9	—	—	2	1.8	—	—	24	--
26	10	40	33.6	38	33.6	110,135	35.5	156,748	44.2
27	11- 14	10	8.4	7	6.2	575	0.2	183	0.1
28	15	7	5.9	7	6.2	2,157	0.7	362	0.1
29	16- 18	—	—	—	—	—	—	—	--
30	19	11	9.2	9	8.0	567	0.2	902	0.3
31	20	38	31.9	31	27.4	1,911	0.6	1,526	0.4
32	Over 20 – Plus de 20	1	0.8	1	0.9	7	--	8	--
33	<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>100.0</b>	<b>113</b>	<b>100.0</b>	<b>310,504</b>	<b>100.0</b>	<b>354,998</b>	<b>100.0</b>

<sup>1</sup> Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

**TABLEAU 22. Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé, avec nombre de participants selon le sexe et les années de participation pour quote-part entière, avec les régimes et le nombre de participants assujettis à une législation de réglementation, 1970 et 1974**

Members Participants								Subject to regulatory legislation <sup>1</sup> Régimes assujettis à une législation de réglementation <sup>1</sup>									
Female Femmes				Total				Plans Régimes				Members Participants					
1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974			
Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	No	
2,107	1.1	2,679	1.0	15,333	2.5	18,522	2.3	46	86.8	50	86.2	15,158	98.9	18,333	99.0	1	
71,519	37.4	81,750	31.0	267,242	42.9	278,928	35.1	203	83.5	232	86.6	16,213	6.1	32,301	11.6	2	
356	0.2	432	0.2	3,112	0.5	3,573	0.4	59	89.4	76	86.4	3,003	96.5	3,281	91.8	3	
105,353	55.0	166,608	63.2	272,934	43.9	433,003	54.5	601	84.6	708	83.9	245,690	90.0	343,348	79.3	4	
2,692	1.4	3,481	1.3	10,413	1.7	12,973	1.6	126	82.9	124	81.6	9,485	91.1	12,320	95.0	5	
2,373	1.2	2,569	1.0	16,236	2.6	14,839	1.9	332	80.6	302	85.1	14,415	88.8	13,873	93.5	6	
17	--	59	--	230	--	283	--	11	91.7	9	90.0	226	98.3	252	89.0	7	
635	0.3	642	0.2	4,356	0.7	4,058	0.5	157	85.8	121	82.3	4,004	91.9	3,657	90.1	8	
5,063	2.6	4,886	1.9	27,475	4.4	24,838	3.1	673	80.3	506	82.4	23,405	85.2	20,710	83.4	9	
1,274	0.7	366	0.1	5,011	0.8	3,321	0.4	12	80.0	12	85.7	4,916	98.1	3,306	99.5	10	
191,389	100.0	263,472	100.0	622,342	100.0	794,338	100.0	2,220	82.7	2,140	83.9	336,515	54.1	451,381	56.8	11	
55	0.2	256	0.8	537	0.4	991	0.5	45	88.2	48	88.9	409	76.2	902	91.0	12	
1,990	6.4	2,615	8.3	15,305	10.1	19,656	9.5	197	84.5	224	88.2	13,921	91.0	16,425	83.6	13	
356	1.1	431	1.4	3,112	2.1	3,548	1.7	59	89.4	75	87.2	3,003	96.5	3,260	91.9	14	
18,046	57.9	16,772	53.1	75,492	49.8	126,419	60.9	577	86.1	685	85.0	70,389	93.2	121,996	96.5	15	
2,561	8.2	3,460	11.0	9,707	6.4	12,769	6.2	124	87.3	124	85.5	9,425	97.1	12,320	96.5	16	
2,046	6.6	2,523	8.0	13,752	9.1	14,431	7.0	327	80.7	298	85.6	12,724	92.5	13,531	93.8	17	
17	0.1	59	0.2	230	0.2	283	0.1	11	91.7	9	90.0	226	98.3	252	89.0	18	
476	1.5	419	1.3	3,630	2.4	2,933	1.4	151	87.8	117	84.8	3,406	93.8	2,710	92.4	19	
4,357	14.0	4,681	14.8	24,858	16.4	23,107	11.1	646	80.8	485	83.2	21,395	86.1	19,233	83.2	20	
1,273	4.1	365	1.2	5,003	3.3	3,312	1.6	12	85.7	12	92.3	4,916	98.3	3,306	99.8	21	
31,177	100.0	31,581	100.0	151,626	100.0	207,449	100.0	2,149	83.8	2,077	85.2	139,814	92.2	193,935	93.5	22	
2,052	1.3	2,423	1.0	14,796	3.1	17,531	3.0	1	50.0	2	50.0	14,749	99.7	17,431	99.4	23	
69,529	43.4	79,135	34.1	251,937	53.5	259,272	44.2	6	60.0	8	57.1	2,292	0.9	15,876	6.1	24	
--	--	1	--	--	--	25	--	--	--	1	50.0	--	--	21	84.0	25	
87,307	54.5	149,836	64.6	197,442	41.9	306,584	52.2	24	60.0	23	60.5	175,301	88.8	221,352	72.2	26	
131	0.1	21	--	706	0.1	204	--	2	20.0	--	--	60	8.5	--	--	27	
327	0.2	46	--	2,484	0.5	408	0.1	5	71.4	4	57.1	1,691	68.1	342	83.8	28	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	29	
159	0.1	223	0.1	726	0.2	1,125	0.2	6	54.5	4	44.4	598	82.4	947	84.2	30	
706	0.4	205	0.1	2,617	0.6	1,731	0.3	27	71.1	21	67.7	2,010	76.8	1,477	85.3	31	
1	--	1	--	8	--	9	--	--	--	--	--	--	--	--	--	32	
160,212	100.0	231,891	100.0	470,716	100.0	586,889	100.0	71	59.7	63	55.8	196,701	41.8	257,446	43.9	33	

<sup>1</sup> Les régimes assujettis à une législation de réglementation ont été classés sur la base des conditions d'attribution de la quote-part patronale applicables aux employés qui quittent avant d'avoir accompli 10 ans de service et d'atteindre l'âge de 45 ans. En outre, une caractéristique commune à ces régimes est l'exigence de la loi relativement au blocage des cotisations pour les employés qui quittent après 10 ans de service et qui ont atteint 45 ans.

TABLE 23. Vesting on Termination of Service – Deferred Graduated Based on Years of Service or Participation –  
Plans with Membership by Sex, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1974

No.	Years in which vesting starts Année ou commence la quote-part	Years completed Année terminée	Plans Régimes		Members Participants	
			Number — Nombre	% %	Male Hommes	
					Number — Nombre	% %
1	Less than 1 year – Moins de 1 an . . . . .	1-4	—	—	—	—
2		5	—	—	—	—
3		6-9	—	—	—	—
4		10	1	• •	3	• •
5		11-14	—	—	—	—
6		15	—	—	—	—
7		16-18	—	—	—	—
8		19	—	—	—	—
9		20	—	—	—	—
10		Over 20 – Plus de 20	1	• •	—	—
11	Total . . . . .		2	• •	124	• •
12	1-4 years – ans . . . . .	2-4	14	0.2	256	0.1
13		5	135	2.1	9,805	3.0
14		6-9	71	1.1	4,203	1.3
15		10	545	8.3	17,937	5.4
16		11-14	72	1.1	2,272	0.7
17		15	37	0.6	1,386	0.4
18		16-18	6	0.1	157	—
19		19	3	—	10	—
20		20	77	1.2	2,809	0.8
21		Over 20 – Plus de 20	5	0.1	2,423	0.7
22	Total . . . . .		965	14.8	41,258	12.4
23	5 years – ans . . . . .	6-9	128	2.0	2,639	0.8
24		10	1,044	16.0	84,543	25.5
25		11-14	330	5.0	13,802	4.2
26		15	194	3.0	9,773	2.9
27		16-18	2	—	20	—
28		19	8	0.1	143	—
29		20	195	3.0	7,052	2.1
30		Over 20 – Plus de 20	11	0.2	97	—
31	Total . . . . .		1,912	29.2	118,069	35.6
32	6 years – ans . . . . .	7-9	2	—	11	—
33		10	399	6.1	19,195	5.8
34		11-14	19	0.3	357	0.1
35		15	421	6.4	21,019	6.3
36		16-18	1	—	27	—
37		19	—	—	—	—
38		20	16	0.2	3,344	1.0
39		Over 20 – Plus de 20	3	—	14	—
40	Total . . . . .		861	13.2	43,967	13.2
41	7-9 years – ans . . . . .	8-9	—	—	—	—
42		10	5	0.1	209	0.1
43		11-14	12	0.2	1,644	0.5
44		15	5	0.1	54	—
45		16-18	15	0.2	322	0.1
46		19	1	—	14	—
47		20	—	—	—	—
48		Over 20 – Plus de 20	3	—	22	—
49	Total . . . . .		41	0.6	2,265	0.7
50	10 years – ans . . . . .	11-14	24	0.4	2,772	0.8
51		15	481	7.4	15,997	4.8
52		16-18	8	0.1	191	0.1
53		19	572	8.7	17,554	5.3
54		20	494	7.6	45,015	13.6
55		Over 20 – Plus de 20	21	0.3	860	0.3
56	Total . . . . .		1,600	24.5	82,389	24.8
57	11 years – ans . . . . .	12-14	2	—	207	0.1
58		15	52	0.8	3,323	1.0
59		16-18	5	0.1	333	0.1
60		19	2	—	11	—
61		20	959	14.7	30,429	9.2
62		Over 20 – Plus de 20	5	0.1	72	—
63	Total . . . . .		1,025	15.7	34,375	10.4
64	12-14 years – ans . . . . .	13-15	—	—	—	—
65		16-18	—	—	—	—
66		19	—	—	—	—
67		20	1	—	1	—
68		Over 20 – Plus de 20	5	0.1	1,236	0.4
69	Total . . . . .		6	0.1	1,237	0.4
70	15 years – ans . . . . .	16-18	—	—	—	—
71		19	—	—	—	—
72		20	90	1.4	5,011	1.5
73		Over 20 – Plus de 20	18	0.3	2,814	0.8
74	Total . . . . .		108	1.7	7,825	2.4
75	16 years and over – ans et plus . . . . .	17-18	—	—	—	—
76		19	—	—	—	—
77		20	14	0.2	311	0.1
78		Over 20 – Plus de 20	4	0.1	84	—
79	Total . . . . .		18	0.3	395	0.1
80	Grand – Total – Général . . . . .		6,538	100.0	331,907	100.0

<sup>1</sup> Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

TABLEAU 23. Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi – Différée et graduelle basée sur les années de service ou de participation –  
Régimes avec participants selon le sexe et avec indication des régimes et des participants assujettis à une législation de réglementation, 1974

Members Participants				Subject to regulatory legislation <sup>1</sup> Assujettis à une législation de réglementation <sup>1</sup>				No	
Female Femmes		Total		Plans Régimes		Members Participants			
Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%		
—	—	—	—	—	—	—	—	1	
—	—	—	—	—	—	—	—	2	
—	—	—	—	—	—	—	—	3	
14	—	17	—	1	—	17	—	4	
—	—	—	—	—	—	—	—	5	
—	—	—	—	—	—	—	—	6	
—	—	—	—	—	—	—	—	7	
—	—	—	—	—	—	—	—	8	
—	—	—	—	—	—	—	—	9	
—	—	124	—	1	—	124	—	10	
14	—	141	—	2	—	141	—	11	
73	0.1	329	0.1	11	0.2	270	0.1	12	
709	0.8	10,514	2.5	107	1.9	10,121	2.8	13	
329	0.4	4,532	1.1	50	0.9	1,158	0.3	14	
4,474	5.0	22,411	5.3	464	8.4	21,499	5.9	15	
820	0.9	3,092	0.7	58	1.0	2,513	0.7	16	
599	0.7	1,985	0.5	35	0.6	1,957	0.5	17	
26	—	183	—	6	0.1	183	—	18	
—	—	10	—	3	0.1	10	—	19	
778	0.9	3,587	0.9	68	1.2	3,492	1.0	20	
300	0.3	2,723	0.6	5	0.1	2,723	0.7	21	
8,108	9.1	49,366	11.7	807	14.6	43,926	12.0	22	
534	0.6	3,173	0.8	106	1.9	2,327	0.6	23	
20,435	22.8	104,978	24.9	897	16.2	79,870	21.7	24	
4,595	5.1	18,397	4.4	281	5.1	17,802	4.8	25	
6,436	7.2	16,209	3.8	174	3.1	11,272	3.1	26	
9	—	29	—	2	—	29	—	27	
15	—	158	—	8	0.1	158	—	28	
1,105	1.2	8,157	1.9	174	3.1	7,140	1.9	29	
46	0.1	143	—	8	0.1	113	—	30	
33,175	37.1	151,244	35.9	1,650	29.9	118,711	32.3	31	
—	—	11	—	2	—	11	—	32	
4,032	4.5	23,227	5.5	331	6.0	20,224	5.5	33	
46	0.1	403	0.1	10	0.2	165	—	34	
4,405	4.9	25,424	6.0	314	5.7	23,469	6.4	35	
36	—	63	—	1	—	63	—	36	
—	—	—	—	—	—	—	—	37	
389	0.4	3,733	0.9	15	0.3	3,713	1.0	38	
2	—	16	—	3	0.1	16	—	39	
8,910	10.0	52,877	12.5	676	12.2	47,661	13.0	40	
—	—	—	—	—	—	—	—	41	
126	0.1	335	0.1	4	0.1	323	0.1	42	
35	—	1,679	0.4	9	0.2	1,574	0.4	43	
55	0.1	109	—	5	0.1	109	—	44	
48	0.1	370	0.1	13	0.2	356	0.1	45	
—	—	14	—	1	—	14	—	46	
1	—	—	—	3	0.1	23	—	47	
265	0.3	2,530	0.6	35	0.6	2,399	0.7	49	
272	0.3	3,044	0.7	22	0.4	3,020	0.8	50	
3,877	4.3	19,874	4.7	437	7.9	18,389	5.0	51	
212	0.2	403	0.1	7	0.1	372	0.1	52	
3,820	4.3	21,374	5.1	480	8.7	20,060	5.5	53	
20,534	23.0	65,549	15.6	435	7.9	64,298	17.5	54	
313	0.3	1,173	0.3	19	0.3	1,156	0.3	55	
29,028	32.5	111,417	26.4	1,400	25.3	107,295	29.2	56	
108	0.1	315	0.1	2	—	315	0.1	57	
518	0.6	3,841	0.9	46	0.8	3,747	1.0	58	
77	0.1	410	0.1	4	0.1	332	0.1	59	
3	—	14	—	1	—	12	—	60	
6,157	6.9	36,586	8.7	775	14.0	30,745	8.4	61	
4	—	76	—	5	0.1	76	—	62	
6,867	7.7	41,242	9.8	833	15.1	35,227	9.6	63	
—	—	—	—	—	—	—	—	64	
—	—	—	—	—	—	—	—	65	
—	—	—	—	—	—	—	—	66	
—	—	1	—	1	—	1	—	67	
846	0.9	2,082	0.5	5	0.1	2,082	0.6	68	
846	0.9	2,083	0.5	6	0.1	2,083	0.6	69	
—	—	—	—	—	—	—	—	70	
—	—	—	—	—	—	—	—	71	
1,194	1.3	6,205	1.5	86	1.6	6,071	1.7	72	
983	1.1	3,799	0.9	16	0.3	3,459	0.9	73	
2,179	2.4	10,004	2.4	102	1.8	9,530	2.6	74	
—	—	—	—	—	—	—	—	75	
—	—	—	—	—	—	—	—	76	
41	—	352	0.1	11	0.2	340	0.1	77	
7	—	91	—	4	0.1	91	—	78	
48	0.1	443	0.1	15	0.3	431	0.1	79	
89,440	100.0	421,347	100.0	5,526	100.0	367,404	100.0	80	

<sup>1</sup> Les régimes assujettis à une législation de réglementation ont été classés sur la base des conditions d'attributions de la quote-part patronale applicables aux employés qui quittent avant d'avoir accompli 10 années de service et d'avoir atteint l'âge de 45 ans. En outre, une caractéristique commune à ces régimes est l'exigence de la loi pour le blocage des cotisations pour les employés qui quittent après 10 ans de service ou qui ont atteint 45 ans.

TABLE 24. Disposition of Employee Contributions Not Locked in by Legislation in Contributory Plans  
on Termination of Service Prior to Retirement by Type of Plan and Sector, 1974

No.	Type of plan and sector Genre de régime et secteur	Refund of employee contributions permitted Remboursement autorisé des cotisations de l'employé			
		Total with refund provision Total avec clause de remboursement		Refund with forfeiture of vesting Remboursement avec la perte de la quote-part patronale	
		Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
		Both sectors – Les deux secteurs			
<b>Unit Benefit – Prestations unitaires:</b>					
1	Final earnings – Gains ultimes . . . . .	12	2,816	7	1,012
2	Final average earnings – Gains ultimes moyens . . . . .	250	98,698	155	71,879
3	Average best earnings – Meilleurs gains moyens . . . . .	719	1,496,051	489	1,339,536
4	Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .	4,517	558,111	3,131	468,166
5	Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .	22	193	4	96
6	Money purchase – Régime d'achat . . . . .	5,642	123,164	2,333	73,056
7	Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .	172	7,889	81	4,256
8	Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .	156	191,981	66	80,371
9	Composite – Régime mixte . . . . .	192	24,612	141	14,195
10	Other – Autres . . . . .	120	11,572	28	8,695
11	<b>Total</b> . . . . .	<b>11,802</b>	<b>2,515,087</b>	<b>6,435</b>	<b>2,061,262</b>
<b>Private sector – Secteur privé</b>					
<b>Unit benefit – Prestations unitaires:</b>					
12	Final earnings – Gains ultimes . . . . .	11	2,608	6	804
13	Final average earnings – Gains ultimes moyens . . . . .	231	69,075	140	44,653
14	Average best earnings – Meilleurs gains moyens . . . . .	597	230,424	385	127,073
15	Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .	4,249	400,449	2,923	323,519
16	Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .	21	173	4	96
17	Money purchase – Régime d'achat . . . . .	5,362	109,445	2,218	61,940
18	Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .	172	7,889	81	4,256
19	Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .	156	191,981	66	80,371
20	Composite – Régime mixte . . . . .	191	24,604	140	14,187
21	Other – Autres . . . . .	119	10,441	28	8,695
22	<b>Total</b> . . . . .	<b>11,109</b>	<b>1,047,089</b>	<b>5,991</b>	<b>665,594</b>
<b>Public sector – Secteur public</b>					
<b>Unit benefit – Prestations unitaires:</b>					
23	Final earnings – Gains ultimes . . . . .	1	208	1	208
24	Final average earnings – Gains ultimes moyens . . . . .	19	29,623	15	27,226
25	Average best earnings – Meilleurs gains moyens . . . . .	122	1,265,627	104	1,212,463
26	Career average earnings – Gains moyens de la carrière . . . . .	268	157,662	208	144,647
27	Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains . . . . .	1	20	–	–
28	Money purchase – Régime d'achat . . . . .	280	13,719	115	11,116
29	Profit sharing – Participation aux bénéfices . . . . .	–	–	–	–
30	Flat benefit – Prestations forfaitaires . . . . .	–	–	–	–
31	Composite – Régime mixte . . . . .	1	8	1	8
32	Other – Autres . . . . .	1	1,131	–	–
33	<b>Total</b> . . . . .	<b>693</b>	<b>1,467,998</b>	<b>444</b>	<b>1,395,668</b>

**TABLEAU 24. Disposition des cotisations de l'employé, non bloquées par une loi, dans les régimes contributifs lors de la cessation d'emploi avant la retraite, selon le genre de régimes et le secteur, 1974**

Refund of employee contributions permitted				Refunds not permitted, contributions locked in		Total with and without refunds		No	
Remboursement autorisé des cotisations de l'employé				Remboursement non autorisé des cotisations bloquées		Total avec et sans remboursements			
Refund with retention of vesting		Refund with no vesting provisions		Remboursement non autorisé des cotisations bloquées		Total avec et sans remboursements			
Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants		
-	-	5	1,804	-	-	12	2,816	1	
27	2,939	68	23,880	9	844	259	99,542	2	
103	18,692	127	137,823	29	3,594	748	1,499,645	3	
597	29,614	789	60,331	118	38,864	4,635	596,975	4	
16	67	2	30	-	--	22	193	5	
2,860	39,989	449	10,119	275	10,232	5,917	133,396	6	
81	3,436	10	197	3	748	175	8,637	7	
49	136	41	111,474	35	630	191	192,611	8	
17	2,883	34	7,534	6	1,695	198	26,307	9	
85	1,018	7	1,859	2	3	122	11,575	10	
3,835	98,774	1,532	355,051	477	56,610	12,279	2,571,697	11	
-	-	5	1,804	-	-	11	2,608	12	
27	2,939	64	21,483	8	797	239	69,872	13	
100	14,983	112	88,368	27	3,092	624	233,516	14	
574	27,661	752	49,269	113	38,210	4,362	438,659	15	
15	47	2	30	-	--	21	173	16	
2,705	37,677	439	9,828	238	9,822	5,600	119,267	17	
81	3,436	10	197	3	748	175	8,637	18	
49	136	41	111,474	34	626	190	192,607	19	
17	2,883	34	7,534	6	1,695	197	26,299	20	
85	1,018	6	728	2	3	121	10,444	21	
3,653	90,780	1,465	290,715	431	54,993	11,540	1,102,082	22	
-	-	-	-	-	-	1	208	23	
-	-	4	2,397	1	47	20	29,670	24	
3	3,709	15	49,455	2	502	124	1,266,129	25	
23	1,953	37	11,062	5	654	273	158,316	26	
1	20	--	--	--	--	1	20	27	
155	2,312	10	291	37	410	317	14,129	28	
-	-	-	-	-	-	-	-	29	
-	-	-	-	1	4	1	4	30	
-	-	-	-	-	-	1	8	31	
-	-	1	1,131	-	-	1	1,131	32	
182	7,994	67	64,336	46	1,617	739	1,469,615	33	

TABLE 25. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors  
with Membership by Sex, 1970 and 1974

No.	Normal retirement age Âge normal de la retraite	Male - Hommes			
		Plans - Régimes			
		1970		1974	
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%		
<b>Both sectors - Les deux secteurs</b>					
1 Under 50 - Moins de 50 . . . . .	1	--	—	—	—
2 50-54 . . . . .	6	--	5	--	--
3 55 . . . . .	43	0.3	23	0.1	
4 56-59 . . . . .	—	—	—	—	
5 60 . . . . .	1,732	10.8	1,165	7.4	
6 61-64 . . . . .	32	0.2	55	0.3	
7 65 . . . . .	13,808	85.8	14,271	90.2	
8 66-69 . . . . .	108	0.7	57	0.4	
9 70 . . . . .	274	1.7	173	1.1	
10 Over 70 - Plus de 70 . . . . .	3	--	2	--	
11 Other - Autres . . . . .	89	0.6	76	0.5	
12 Total . . . . .	16,096	100.0	15,827	100.0	
<b>Private sector - Secteur privé</b>					
13 Under 50 - Moins de 50 . . . . .	1	--	—	—	—
14 50-54 . . . . .	5	--	3	--	--
15 55 . . . . .	38	0.2	19	0.1	
16 56-59 . . . . .	—	—	—	—	
17 60 . . . . .	1,708	11.1	1,127	7.5	
18 61-64 . . . . .	31	0.2	54	0.4	
19 65 . . . . .	13,166	85.6	13,596	90.2	
20 66-69 . . . . .	106	0.7	56	0.4	
21 70 . . . . .	265	1.7	168	1.1	
22 Over 70 - Plus de 70 . . . . .	3	--	2	--	
23 Other - Autres . . . . .	64	0.4	52	0.3	
24 Total . . . . .	15,387	100.0	15,077	100.0	
<b>Public sector - Secteur public</b>					
25 Under 50 - Moins de 50 . . . . .	—	—	—	—	—
26 50-54 . . . . .	1	0.1	2	0.3	
27 55 . . . . .	5	0.7	4	0.5	
28 56-59 . . . . .	—	—	—	—	
29 60 . . . . .	24	3.4	38	5.1	
30 61-64 . . . . .	1	0.1	1	0.1	
31 65 . . . . .	642	90.6	675	90.0	
32 66-69 . . . . .	2	0.3	1	0.1	
33 70 . . . . .	9	1.3	5	0.7	
34 Over 70 - Plus de 70 . . . . .	—	—	—	—	
35 Other - Autres . . . . .	25	3.5	24	3.2	
36 Total . . . . .	709	100.0	750	100.0	

TABLEAU 25. Âge normal de la retraite au sein des régimes de pensions dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1970 et 1974

Male — Hommes				Female — Femmes							
Members — Participants				Plans — Régimes				Members — Participants			
1970		1974		1970		1974		1970		1974	
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
											No
146	--	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
1,649	0.1	2,033	0.1	8	0.1	6	--	2	--	-	2
1,572	0.1	536	--	88	0.6	52	0.3	1,543	0.2	155	-- 3
-	-	-	-	2	--	1	--	2	--	1	-- 4
215,061	10.3	252,675	10.1	4,345	28.0	3,136	20.3	209,328	28.5	238,889	25.8 5
15,728	0.8	30,003	1.2	46	0.3	57	0.4	10,709	1.5	12,836	1.4 6
1,599,795	76.7	1,991,400	79.8	10,686	68.8	11,947	77.3	397,154	54.0	543,921	58.7 7
15,976	0.8	6,165	0.2	82	0.5	48	0.3	1,613	0.2	990	0.1 8
29,238	1.4	10,094	0.4	196	1.3	130	0.8	7,340	1.0	499	0.1 9
259	--	263	--	3	--	2	--	20	--	-	- 10
207,422	9.9	203,679	8.2	83	0.5	72	0.5	107,779	14.7	130,106	14.0 11
2,086,846	100.0	2,496,848	100.0	15,539	100.0	15,451	100.0	735,490	100.0	927,397	100.0 12
146	--	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- 13
408	--	523	--	7	--	4	--	2	--	-	- 14
811	0.1	183	--	83	0.6	47	0.3	412	0.1	105	-- 15
-	-	-	-	2	--	1	--	2	--	1	-- 16
9,446	0.8	19,655	1.3	4,159	28.0	2,978	20.2	56,996	18.4	47,979	12.5 17
15,679	1.3	29,952	1.9	45	0.3	56	0.4	10,701	3.4	12,824	3.4 18
1,135,977	91.5	1,458,235	93.4	10,215	68.8	11,400	77.5	203,851	65.7	290,514	75.9 19
15,974	1.3	6,164	0.4	80	0.5	47	0.3	1,613	0.5	990	0.3 20
25,416	2.0	7,295	0.5	191	1.3	127	0.9	7,317	2.4	488	0.1 21
259	--	263	--	3	--	2	--	20	--	-	- 22
37,233	3.0	39,355	2.5	59	0.4	48	0.3	29,302	9.4	29,616	7.7 23
1,241,349	100.0	1,561,625	100.0	14,844	100.0	14,710	100.0	310,216	100.0	382,517	100.0 24
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- 25
1,241	0.1	1,510	0.2	1	0.1	2	0.3	-	-	-	- 26
761	0.1	353	--	5	0.7	5	0.7	1,131	0.3	50	-- 27
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- 28
205,615	24.3	233,020	24.9	186	26.8	158	21.3	152,332	35.8	190,910	35.0 29
49	--	51	--	1	0.1	1	0.1	8	--	12	-- 30
463,818	54.9	533,165	57.0	471	67.8	547	73.8	193,303	45.5	253,407	46.5 31
2	--	1	--	2	0.3	1	0.1	-	-	-	- 32
3,822	0.5	2,799	0.3	5	0.7	3	0.4	23	--	11	-- 33
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- 34
170,189	20.1	164,324	17.6	24	3.5	24	3.2	78,477	18.5	100,490	18.4 35
845,497	100.0	935,223	100.0	695	100.0	741	100.0	425,274	100.0	544,880	100.0 36

TABLE 26. Normal Retirement Age in Pension Plans by Industry  
with Membership by Sex, 1974

No.	Industry Secteur économique	Normal retirement age group Groupe d'âge normal de la retraite								
		Under 60 Moins de 60			60			61-64		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	Agriculture . . . . .	1	-	1	8	13	21	-	-	-
2	Forestry – Forêts . . . . .	1	-	1	45	189	234	-	-	-
3	Mines, quarries and oil wells – Mines, carrières et puit d'huile . . . . .	25	10	35	223	465	688	1	1	2
	Manufacturing -- Industries manufacturières:									
4	Food and beverages – Aliments et breuvages . . . . .	42	-	42	407	1,287	1,694	357	204	561
5	Tobacco products – Produits du tabac . . . . .	-	-	-	8	1,304	1,312	2,266	7	2,273
6	Rubber industries – Industrie du caoutchouc . . . . .	-	-	-	1	11	12	-	-	-
7	Leather – Cuir . . . . .	-	-	-	20	4	24	-	-	-
8	Textiles . . . . .	-	-	-	142	129	271	-	-	-
9	Knitting mills – Bonneterie . . . . .	-	-	-	11	8	19	-	-	-
10	Clothing – Vêtement . . . . .	-	1	1	94	192	286	1,179	1,756	2,935
11	Wood – Bois . . . . .	3	-	3	11	77	88	-	-	-
12	Furniture and fixtures – Meubles et articles d'ameublement . . . . .	-	-	-	27	50	77	-	-	-
13	Paper and allied industries – Papier et industries connexes . . . . .	-	-	-	11	2,006	2,017	-	-	-
14	Printing and publishing – Imprimerie et édition . . . . .	-	1	1	5,124	408	5,532	548	-	548
15	Primary metals – Première transformation des métaux . . . . .	-	1	1	114	1,018	1,132	769	-	769
16	Metal fabricating – Fabrication de produits en métal . . . . .	1	-	1	136	276	412	1	-	1
17	Machinery – Machines . . . . .	-	2	2	95	164	259	2,489	38	2,527
18	Transportation equipment – Équipement de transport . . . . .	-	-	-	28	199	227	35	35	70
19	Electrical products – Appareils électriques . . . . .	-	1	1	338	111	449	12	4	16
20	Non-metallic mineral products – Produits minéraux non métalliques . . . . .	-	-	-	14	265	279	-	-	-
21	Petroleum and coal products – Produits du pétrole et du charbon . . . . .	-	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Chemical – Produits chimiques . . . . .	-	-	-	157	598	755	-	-	-
23	Miscellaneous – Divers . . . . .	-	-	-	49	173	222	-	16	16
24	Total . . . . .	46	6	52	6,787	8,280	15,067	7,656	2,060	9,716
25	Construction . . . . .	6	-	6	2,216	8,074	10,290	5,120	3	5,123
26	Transportation and communication – Transports et communications . . . . .	1,967	10	1,977	7,782	7,260	15,042	2,992	227	3,219
	Trade – Commerce:									
27	Wholesale – Gros . . . . .	1	38	39	1,954	1,756	3,710	10	8	18
28	Retail – Détail . . . . .	61	10	71	1,579	1,769	3,348	3,342	2,823	6,165
29	Finance, insurance and real estate – Finances, assurances et immeuble . . . . .	-	27	27	5,329	16,092	21,421	10,534	7,549	18,083
30	Community business and personal service – Services sociaux, commerciaux et personnels . . . . .	55	48	103	12,443	97,624	110,067	297	153	450
31	Public administration and defence – Administration publique et défense . . . . .	406	7	413	214,309	97,367	311,676	51	12	63
32	Grand – Total – Général . . . . .	2,569	156	2,725	252,675	238,889	491,564	30,003	12,836	42,839

TABLEAU 26. Âge normal de la retraite dans les régimes de pensions, selon le secteur économique et nombre de participants selon le sexe, 1974

Normal retirement age group Groupe d'âge normal de la retraite															
65			66-69			70 and over et plus			Other Autres			Total			No
M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	
896	97	993	-	-	-	1	1	2	-	-	-	906	111	1,017	1
619	15	634	-	-	-	-	-	-	2	2	4	667	206	873	2
80,264	3,570	83,834	-	-	-	116	12	128	5,487	351	5,838	86,116	4,409	90,525	3
75,267	12,401	87,668	-	-	-	119	11	130	-	-	-	76,192	13,903	90,095	4
3,100	1,715	4,815	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,374	3,026	8,400	5
23,279	3,471	26,750	-	-	-	14	3	17	-	-	-	23,294	3,485	26,779	6
3,510	2,666	6,176	-	-	-	-	-	-	25	17	42	3,555	2,687	6,242	7
14,160	4,242	18,402	230	230	460	-	-	-	2	-	2	14,534	4,601	19,135	8
856	271	1,127	-	-	-	10	-	10	5	-	5	882	279	1,161	9
7,246	19,792	27,038	-	-	-	14	-	14	905	1,783	2,688	9,438	23,524	32,962	10
38,883	1,231	40,114	229	28	257	11	1	12	-	-	-	39,137	1,337	40,474	11
4,046	997	5,043	30	1	31	-	-	-	807	259	1,066	4,910	1,307	6,217	12
76,432	3,366	79,798	27	1	28	24	-	24	-	-	-	76,494	5,373	81,867	13
20,833	5,587	26,420	826	6	832	3,118	13	3,131	3,217	-	3,217	33,666	6,015	39,681	14
79,334	2,951	82,285	997	8	1,005	2	-	2	-	-	-	81,216	3,978	85,194	15
57,264	5,775	63,039	190	20	210	248	26	274	89	7	96	57,929	6,104	64,033	16
49,815	5,726	55,541	84	-	84	176	5	181	22	2	24	52,681	5,937	58,618	17
117,785	11,077	128,862	720	65	785	16	-	16	545	45	590	119,129	11,421	130,550	18
60,115	21,748	81,863	247	118	365	303	197	500	-	-	-	61,015	22,179	83,194	19
22,596	2,483	25,079	128	14	142	-	-	-	-	-	-	22,738	2,762	25,500	20
27,226	5,035	32,261	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27,226	5,035	32,261	21
44,325	9,370	53,695	122	4	126	-	-	-	18	3	21	44,622	9,975	54,597	22
15,879	5,201	21,080	1	-	1	22	11	33	49	6	55	16,000	5,407	21,407	23
741,951	125,105	867,056	3,831	495	4,326	4,077	267	4,344	5,684	2,122	7,806	770,032	138,335	908,367	24
218,655	895	219,550	-	-	-	13	-	13	-	-	-	226,010	8,972	234,982	25
260,388	29,180	289,568	-	-	-	586	1	587	27,088	26,447	53,535	300,803	63,125	363,928	26
63,374	9,304	72,678	103	12	115	112	12	124	36	3	39	65,590	11,133	76,723	27
67,085	42,725	109,810	-	1	1	117	29	146	12	1	13	72,196	47,358	119,554	28
73,713	57,773	131,486	1	1	2	136	59	195	317	88	405	90,030	81,589	171,619	29
205,178	169,260	374,438	2,230	481	2,711	2,423	118	2,541	53,420	82,175	135,595	276,046	349,859	625,905	30
279,277	105,997	385,274	-	-	-	2,776	-	2,776	111,633	18,917	130,550	608,452	222,300	830,752	31
1,991,400	543,921	2,535,321	6,165	990	7,155	10,357	499	10,856	203,679	130,106	333,785	2,496,848	927,397	3,424,245	32

TABLE 27. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970 and 1974

No.	Early retirement provisions Dispositions relatives à la retraite anticipée	Plans Régimes	
		1970	
		Number — Nombre	%
<b>Both sectors – Les deux secteurs</b>			
1	Early retirement at – Retraite anticipée:		
1 Employees option – Au choix de l'employé . . . . .		1,591	9.9
2 Employers option – Au choix de l'employeur . . . . .		921	5.7
3 Mutual consent – Consentement mutuel . . . . .		12,451	77.2
4 Other – Autres . . . . .		428	2.7
5 No provisions – Aucune disposition . . . . .		746	4.6
6 <b>Total</b> . . . . .		<b>16,137</b>	<b>100.0</b>
<b>Private sector – Secteur privé</b>			
7	Early retirement at – Retraite anticipée:		
7 Employees option – Au choix de l'employé . . . . .		1,473	9.5
8 Employers option – Au choix de l'employeur . . . . .		871	5.6
9 Mutual consent – Consentement mutuel . . . . .		11,998	77.8
10 Other – Autres . . . . .		397	2.6
11 No provisions – Aucune disposition . . . . .		686	4.4
12 <b>Total</b> . . . . .		<b>15,425</b>	<b>100.0</b>
<b>Public sector – Secteur public</b>			
13	Early retirement at – Retraite anticipée:		
13 Employees option – Au choix de l'employé . . . . .		118	16.6
14 Employers option – Au choix de l'employeur . . . . .		50	7.0
15 Mutual consent – Consentement mutuel . . . . .		453	63.6
16 Other – Autres . . . . .		31	4.4
17 No provisions – Aucune disposition . . . . .		60	8.4
18 <b>Total</b> . . . . .		<b>712</b>	<b>100.0</b>

TABLE 28. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans  
with Membership by Sex, 1970 and 1974

No.	Type of benefit — Genres de prestations	Plans – Régimes	
		1970	
		Number — Nombre	%
<b>Both sectors – Les deux secteurs</b>			
1	No death benefit – Aucune prestation de décès . . . . .	841	5.2
2	Refund of employee contributions – Remboursement des cotisations de l'employé . . . . .	4,139	25.6
3	Refund of vested employer contributions – Remboursement des cotisations de l'employeur . . . . .	2,899	18.0
4	Widow's pension – Pension de veuve . . . . .	489	3.0
5	Refund of employee contributions and vested employer contributions – Remboursement des cotisations de l'employé et des cotisations de l'employeur . . . . .	7,744	48.0
6	Other – Autres . . . . .	25	0.2
7 <b>Total</b> . . . . .		<b>16,137</b>	<b>100.0</b>
<b>Private sector – Secteur privé</b>			
8	No death benefit – Aucune prestation de décès . . . . .	838	5.4
9	Refund of employee contributions – Remboursement des cotisations de l'employé . . . . .	3,886	25.2
10	Refund of vested employer contributions – Remboursement des cotisations de l'employeur . . . . .	2,892	18.7
11	Widow's pension – Pension de veuve . . . . .	411	2.7
12	Refund of employee contributions and vested employer contributions – Remboursement des cotisations de l'employé et des cotisations de l'employeur . . . . .	7,374	47.8
13	Other – Autres . . . . .	24	0.2
14 <b>Total</b> . . . . .		<b>15,425</b>	<b>100.0</b>
<b>Public sector – Secteur public</b>			
15	No death benefit – Aucune prestation de décès . . . . .	3	0.4
16	Refund of employee contributions – Remboursement des cotisations de l'employé . . . . .	253	35.5
17	Refund of vested employer contributions – Remboursement des cotisations de l'employeur . . . . .	7	1.0
18	Widow's pension – Pension de veuve . . . . .	78	11.0
19	Refund of employee contributions and vested employer contributions – Remboursement des cotisations de l'employé et des cotisations de l'employeur . . . . .	370	52.0
20	Other – Autres . . . . .	1	0.1
21 <b>Total</b> . . . . .		<b>712</b>	<b>100.0</b>

TABLEAU 27. Dispositions relatives à la retraite anticipée dans les régimes du secteur public et du secteur privé, 1970 et 1974

Plans Régimes		Members Participants						
1974		1970			1974			
Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	No
1,720	10.8	1,001,736	35.5	1,236,927	36.1	1		
1,009	6.4	212,831	7.5	178,998	5.2	2		
12,275	77.4	1,086,135	38.5	1,561,740	45.6	3		
335	2.1	149,634	5.3	293,738	8.6	4		
514	3.2	372,000	13.2	152,842	4.5	5		
15,853	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	6		
1,595	10.6	415,842	26.8	604,848	31.1	7		
948	6.3	80,873	5.2	57,263	2.9	8		
11,793	78.1	842,298	54.3	976,933	50.3	9		
308	2.0	118,770	7.7	200,999	10.3	10		
458	3.0	93,782	6.0	104,099	5.4	11		
15,102	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	12		
125	16.6	585,894	46.1	632,079	42.7	13		
61	8.1	131,958	10.4	121,735	8.2	14		
482	64.2	243,837	19.2	584,807	39.5	15		
27	3.6	30,864	2.4	92,739	6.3	16		
56	7.5	278,218	21.9	48,743	3.3	17		
751	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	18		

TABLEAU 28. Prestations en cas de décès avant la retraite dans les régimes du secteur public et du secteur privé et nombre de participants selon le sexe, 1970 et 1974

Members – Participants											
Male – Hommes				Female – Femmes				Total			
1970		1974		1970		1974		1970		1974	
Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%
248,640	11.9	348,004	13.9	102,403	13.9	131,795	14.2	351,043	12.4	479,799	14.0
548,716	26.3	646,813	25.9	175,431	23.9	184,977	19.9	724,147	25.7	831,790	24.3
39,534	1.9	84,871	3.4	5,382	0.7	16,196	1.7	44,916	1.6	101,067	3.0
990,348	47.5	1,154,430	46.2	368,432	50.1	511,454	55.1	1,358,780	48.1	1,665,884	48.6
220,795	10.6	236,975	9.5	70,718	9.6	73,863	8.0	291,513	10.3	310,838	9.1
38,813	1.9	25,755	1.0	13,124	1.8	9,112	1.0	51,937	1.8	34,867	1.0
2,086,846	100.0	2,496,848	100.0	735,490	100.0	927,397	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0
247,621	19.9	347,628	22.3	102,268	33.0	131,785	34.5	349,889	22.6	479,413	24.7
463,414	37.3	569,002	36.4	92,194	29.7	110,893	29.0	555,608	35.8	679,895	35.0
38,252	3.1	83,322	5.3	5,376	1.7	16,185	4.2	43,628	2.8	99,507	5.1
297,845	24.0	362,627	23.2	67,765	21.8	76,488	20.0	365,610	23.6	439,115	22.6
165,404	13.3	173,291	11.1	34,489	11.1	38,054	9.9	199,893	12.9	211,345	10.9
28,813	2.3	25,755	1.6	8,124	2.6	9,112	2.4	36,937	2.4	34,867	1.8
1,241,349	100.0	1,561,625	100.0	310,216	100.0	382,517	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0
1,019	0.1	376	--	135	--	10	--	1,154	0.1	386	--
85,302	10.1	77,811	8.3	83,237	19.6	74,084	13.6	168,539	13.3	151,895	10.3
1,282	0.2	1,549	0.2	6	--	11	--	1,288	0.1	1,560	0.1
692,503	81.9	791,803	84.7	300,667	70.7	434,966	79.8	993,170	78.2	1,226,769	82.9
55,391	6.6	63,684	6.8	36,229	8.5	35,809	6.6	91,620	7.2	99,493	6.7
10,000	1.2	--	--	5,000	1.2	--	--	15,000	1.2	--	20
845,497	100.0	935,223	100.0	425,274	100.0	544,880	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0

TABLE 29. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970 and 1974

No.	Types of benefit Genres de prestations	Both sectors – Les deux secteurs							
		Plans – Régimes				Members – Participants			
		1970		1974		1970		1974	
		Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%
1	No benefit – Aucune prestation . . . . .	980	6.1	1,184	7.5	362,971	12.9	552,886	16.1
	Pension payments for balance of guaranteed term in months – Paiement de la pension pour le reste de la période garantie en mois:								
2	Less than 36 – Moins de 36 . . . . .	43	0.3	29	0.2	1,693	0.1	3,333	0.1
3	36 . . . . .	41	0.3	31	0.2	23,561	0.8	17,071	0.5
4	37- 59 . . . . .	20	0.1	13	0.1	1,742	0.1	766	--
5	60 . . . . .	5,376	33.3	5,345	33.7	602,085	21.3	680,003	19.9
6	61- 99 . . . . .	8	--	10	0.1	4,246	0.2	4,927	0.1
7	100 . . . . .	614	3.8	432	2.7	10,075	0.4	13,449	0.4
8	101-119 . . . . .	4	--	4	--	47	--	48	--
9	120 . . . . .	7,201	44.6	7,171	45.2	126,300	4.5	185,074	5.4
10	121-179 . . . . .	--	--	1	--	--	--	1	--
11	180 . . . . .	255	1.6	164	1.0	668	--	877	--
12	181-239 . . . . .	1	--	--	--	1	--	--	--
13	240 . . . . .	9	0.1	4	--	24	--	5	--
14	Over 240 – Plus de 240 . . . . .	--	--	--	--	--	--	--	--
15	Employee contributions less pension paid – Cotisation de l'employé moins la pension déjà versée . . . . .	548	3.4	465	2.9	314,719	11.2	398,438	11.6
16	Employee and employer contributions less pension paid – Cotisation de l'employé et de l'employeur moins la pension déjà versée . . . . .	131	0.8	100	0.6	20,937	0.7	22,153	0.6
17	Widow's pension – Pension de veuve . . . . .	359	2.2	465	2.9	1,204,478	42.7	1,437,382	42.0
18	Option chosen – Au choix . . . . .	462	2.9	363	2.3	32,538	1.2	32,042	0.9
19	Other – Autres . . . . .	85	0.5	72	0.5	116,251	4.1	75,790	2.2
20	Total . . . . .	16,137	100.0	15,853	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0

TABLE 30. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970 and 1974

No.	Widow's pension Pensions de veuve	Both sectors – Les deux secteurs							
		Plans – Régimes				Members – Participants			
		1970		1974		1970		1974	
		Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%
1	None provided – Aucune pension prévue . . . . .	15,540	96.3	15,038	94.9	1,424,146	50.5	1,671,377	48.8
	Percentage of members accrued pension – Pourcentage des pensions accumulées des participants:								
2	Under 25% – Moins de 25 % . . . . .	--	--	3	--	--	--	424	--
3	25 . . . . .	4	--	4	--	101	--	452	--
4	26-29 . . . . .	--	--	--	--	--	--	--	--
5	30-39 . . . . .	8	--	12	0.1	23,238	0.8	11,528	0.3
6	40-49 . . . . .	10	0.1	23	0.1	11,440	0.4	7,862	0.2
7	50 . . . . .	308	1.9	467	2.9	1,118,308	39.6	1,330,135	38.8
8	51-59 . . . . .	28	0.2	32	0.2	58,736	2.1	58,797	1.7
9	60-69 . . . . .	21	0.1	31	0.2	9,236	0.3	42,147	1.2
10	70-74 . . . . .	--	--	--	--	--	--	--	--
11	75 or over – et plus . . . . .	54	0.3	35	0.2	1,943	0.1	2,119	0.1
12	Other – Autres . . . . .	164	1.0	208	1.3	175,188	6.2	299,404	8.7
13	Total . . . . .	597	3.7	815	5.1	1,398,190	49.5	1,752,868	51.2
14	Grand – Total – Général . . . . .	16,137	100.0	15,853	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0

TABLEAU 29. Prestations en cas de décès après la retraite dans les régimes du secteur public et du secteur privé, 1970 et 1974

Private sector - Secteur privé								Public sector - Secteur public								
Plans - Régimes				Members - Participants				Plans - Régimes				Members - Participants				
1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	
															No	
958	6.2	1,158	7.7	339,356	21.9	440,551	22.7	22	3.1	26	3.5	23,615	1.9	112,335	7.6	1
40	0.3	27	0.2	939	0.1	3,310	0.2	3	0.4	2	0.3	754	0.1	23	--	2
40	0.3	31	0.2	23,121	1.5	17,071	0.9	1	0.1	—	—	440	--	—	--	3
17	0.1	10	0.1	1,197	0.1	142	--	3	0.4	3	0.4	545	--	624	--	4
5,087	33.0	5,065	33.5	483,044	31.1	546,279	28.1	289	40.6	280	37.3	119,041	9.4	133,724	9.0	5
8	0.1	10	0.1	4,246	0.3	4,927	0.3	—	—	—	—	—	—	—	—	6
604	3.9	422	2.8	9,919	0.6	13,316	0.7	10	1.4	10	1.3	156	--	133	--	7
4	--	4	--	47	--	48	--	—	—	—	—	—	—	—	—	8
6,983	45.3	6,907	45.7	117,114	7.5	173,567	8.9	218	30.6	264	35.2	9,186	0.7	11,507	0.8	9
—	—	1	--	—	—	1	--	—	—	—	—	—	—	—	—	10
252	1.6	163	1.1	662	--	876	--	3	0.4	1	0.1	6	--	1	--	11
1	--	—	—	1	--	—	--	—	—	—	—	—	—	—	—	12
8	0.1	3	--	23	--	4	--	1	0.1	1	0.1	1	--	1	--	13
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	14
507	3.3	429	2.8	191,705	12.4	283,123	14.6	41	5.8	36	4.8	123,014	9.7	115,315	7.8	15
127	0.8	97	0.6	19,416	1.3	21,913	1.1	4	0.6	3	0.4	1,521	0.1	240	--	16
274	1.8	366	2.4	222,545	14.3	340,169	17.5	85	11.9	99	13.2	981,933	77.3	1,097,213	74.1	17
442	2.9	344	2.3	28,375	1.8	27,280	1.4	20	2.8	19	2.5	4,163	0.3	4,762	0.3	18
73	0.5	65	0.4	109,855	7.1	71,565	3.7	12	1.7	7	0.9	6,396	0.5	4,225	0.3	19
15,425	100.0	15,102	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	712	100.0	751	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	20

TABLEAU 30. Pensions de veuve dans les régimes du secteur public et du secteur privé, 1970 et 1974

Private sector - Secteur privé								Public sector - Secteur public								
Plans - Régimes				Members - Participants				Plans - Régimes				Members - Participants				
1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	
															No	
14,924	96.8	14,410	95.4	1,164,808	75.1	1,443,720	74.3	616	86.5	628	83.6	259,338	20.4	227,657	15.4	1
—	—	3	--	—	—	424	--	—	—	—	—	—	—	—	—	2
4	--	4	--	101	--	452	--	—	—	—	—	—	—	—	—	3
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4
8	0.1	12	0.1	23,238	1.5	11,528	0.6	—	—	—	—	—	—	—	—	5
10	0.1	23	0.2	11,440	0.7	7,862	0.4	—	—	—	—	—	—	—	—	6
226	1.5	370	2.5	190,167	12.3	277,705	14.3	82	11.5	97	12.9	928,141	73.0	1,052,430	71.1	7
24	0.2	28	0.2	51,138	3.3	49,439	2.5	4	0.6	4	0.5	7,598	0.6	9,358	0.6	8
18	0.1	25	0.2	8,869	0.6	9,137	0.5	3	0.4	6	0.8	367	--	33,010	2.2	9
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	10
53	0.3	34	0.2	1,255	0.1	1,312	0.1	1	0.1	1	0.1	688	0.1	807	0.1	11
158	1.0	193	1.3	100,549	6.5	142,563	7.3	6	0.8	15	2.0	74,639	5.9	156,841	10.6	12
501	3.2	692	4.6	386,757	24.9	500,422	25.7	96	13.5	123	16.4	1,011,433	79.6	1,252,446	84.6	13
15,425	100.0	15,102	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	712	100.0	751	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	14

TABLE 31. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1970 and 1974

No.	Funding agency Organisme de placement	Employee -- Employé		
		1965	1970	1974
		\$'000		
Contributions to all plans Cotisations à tous les régimes				
1	Insurance companies – Compagnies d'assurances . . . . .	94,072	98,419	144,753
2	Canadian government annuities – Rentes sur l'État . . . . .	1,108	517	338
3	Trusted – Fiducie . . . . .	262,670	341,979	595,494
4	Combinations of above – Combinaisons des précédents . . . . .	27,816	18,094	22,168
5	Government consolidated revenue funds – Fonds de revenu consolidé du gouvernement	..	208,215	290,735
6	Other – Autres . . . . .	130,485	7,481	4,645
7	<b>Total</b> . . . . .	<b>516,151</b>	<b>674,705</b>	<b>1,058,133</b>
Contributions to contributory plans Cotisations aux régimes contributifs				
8	Insurance companies – Compagnies d'assurances . . . . .	93,204	96,640	141,378
9	Canadian government annuities – Rentes sur l'État . . . . .	1,105	509	338
10	Trusted – Fiducie . . . . .	255,373	331,370	580,461
11	Combinations of above – Combinaisons des précédents . . . . .	27,253	17,739	21,732
12	Government consolidated revenue funds – Fonds de revenu consolidé du gouvernement	..	208,215	290,735
13	Other – Autres . . . . .	130,485	7,454	4,645
14	<b>Total</b> . . . . .	<b>507,420</b>	<b>661,927</b>	<b>1,039,289</b>
Contributions to non-contributory plans Cotisations aux régimes non contributifs				
15	Insurance companies – Compagnies d'assurances . . . . .	868	1,779	3,375
16	Canadian government annuities – Rentes sur l'État . . . . .	3	8	–
17	Trusted – Fiducie . . . . .	7,297	10,609	15,033
18	Combinations of above – Combinaisons des précédents . . . . .	563	355	436
19	Government consolidated revenue funds – Fonds de revenu consolidé du gouvernement	..	..	–
20	Other – Autres . . . . .	–	27	–
21	<b>Total</b> . . . . .	<b>8,731</b>	<b>12,778</b>	<b>18,844</b>

TABLEAU 31. Cotisations aux régimes de pensions selon l'organisme de placement, 1965, 1970 et 1974

Employer - Employeur												Total No.	
Current service Service actuel			Past service and other payments Service passé et autres paiements			Total							
1965	1970	1974	1965	1970	1974	1965	1970	1974	1965	1970	1974		
\$'000													
Contributions to all plans Cotisations à tous les régimes													
88,706	104,343	201,263	20,274	23,802	50,349	108,980	128,145	251,612	203,052	226,564	396,365	1	
1,136	500	308	92	1	4	1,228	501	312	2,336	1,018	650	2	
280,030	409,207	789,633	94,822	173,841	261,669	374,852	583,048	1,051,302	637,522	925,027	1,646,796	3	
30,321	22,179	46,422	3,170	7,368	13,188	33,491	29,547	59,610	61,307	47,641	81,778	4	
..	186,020	264,337	..	122,031	299,007	..	308,051	563,344	..	516,266	854,079	5	
132,461	3,382	6,108	2,387	122	712	134,848	3,504	6,820	265,333	10,985	11,465	6	
532,654	725,631	1,308,071	120,745	327,165	624,929	653,399	1,052,796	1,933,000	1,169,550	1,727,501	2,991,133	7	
Contributions to contributory plans Cotisations aux régimes contributifs													
79,005	87,082	137,464	14,805	18,591	37,993	93,810	105,673	175,457	187,014	202,313	316,835	8	
1,012	484	302	35	1	4	1,047	485	306	2,152	994	644	9	
203,632	291,610	567,884	44,442	106,974	113,966	248,074	398,584	681,850	503,447	729,954	1,262,311	10	
26,594	16,500	30,309	2,378	5,556	6,709	28,972	22,056	37,018	56,225	39,795	58,750	11	
..	185,312	263,302	..	122,031	299,007	..	307,343	562,309	..	515,558	853,044	12	
131,686	3,246	5,980	2,387	55	645	134,073	3,301	6,625	264,558	10,755	11,270	13	
441,929	584,234	1,005,241	64,047	253,208	458,324	505,976	837,442	1,463,565	1,013,396	1,499,369	2,502,854	14	
Contributions to non-contributory plans Cotisations aux régimes non contributifs													
9,701	17,261	63,799	5,469	5,211	12,356	15,170	22,472	76,155	16,038	24,251	79,530	15	
124	16	6	57	-	-	181	16	6	184	24	6	16	
76,398	117,597	221,749	50,380	66,867	147,703	126,778	184,464	369,452	134,075	195,073	384,485	17	
3,727	5,679	16,113	792	1,812	6,479	4,519	7,491	22,592	5,082	7,846	23,028	18	
..	708	1,035	..	-	-	..	708	1,035	..	708	1,035	19	
775	136	128	-	67	67	775	203	195	775	230	195	20	
90,725	141,397	302,830	56,698	73,957	166,605	147,423	215,354	469,435	156,154	228,132	488,279	21	



TECHNICAL NOTES

---

NOTES EXPLICATIVES

## TECHNICAL NOTES

### Definition of a Pension Plan

A pension plan is a formal arrangement entered into by an employer for providing retiring employees with a regular income for life in consideration of past services. The arrangement establishes a formula for determining pension benefits and the conditions an employee must meet to become entitled to such benefits.

### Contributory Plan

Under a contributory plan the employees as well as the employer are required to make contributions.

### Non-contributory Plan

Under a non-contributory plan the entire cost of pension benefits is borne by the employer and employees are not required to make contributions.

### Funding Agency

A funding agency is an organization or a group of individuals that receives and accumulates pension plan contributions to be used for the payment of benefits under the plan. For purposes of this report the funding agency is the one used for current contributions.

### Insured Plans

Insured plans may be underwritten by a variety of individual and group contracts with an insurance company or with the Government Annuities Branch. Contracts with an insurance company may range from the fully insured arrangement whereby the pension benefits are guaranteed by the insurer, to the deposit administration or segregated fund arrangements whereby the adequacy of the fund to meet the cost of the pension benefits is not guaranteed. All contracts with the Government Annuities Branch are the fully insured type.

### Trusteed Plans

Trusteed plans are covered by agreements either with personal trustees or with trust companies. Under the trust approach there is no guarantee that the funds on hand will meet the cost of accrued pension benefits which is the basic difference between the fully insured and trusteed approaches.

## NOTES EXPLICATIVES

### Définition du régime de pensions

Le régime de pensions est un ensemble de dispositions institué par un employeur en vue d'assurer au travailleur retraité un revenu régulier sa vie durant en contrepartie de ses années de service. Ces dispositions contiennent une formule de calcul des prestations de pension et précisent les conditions que l'employé doit remplir afin d'être admissible à ces prestations.

### Régime contributif

Dans un régime contributif, les employés et l'employeur sont tenus de verser des cotisations.

### Régime non contributif

Dans un régime non contributif, le coût total des prestations de pensions est assumé par l'employeur et les employés ne sont pas tenus de verser des cotisations.

### Organisme de placement

Un organisme de placement est une organisation ou un groupe de personnes qui reçoit et accumule les cotisations à un régime de pensions devant être utilisées pour le paiement des prestations prévues par le régime. Dans cette étude, l'organisme de placement est celui auprès duquel les cotisations courantes sont déposées.

### Régimes assurés

Les régimes assurés peuvent être souscrits en vertu de divers contrats individuels ou collectifs par une compagnie d'assurances ou par la Direction des rentes sur l'État. Les contrats passés avec une compagnie d'assurances peuvent être entièrement assurés (c'est-à-dire que la pension pour laquelle des cotisations ont été versées est garantie par l'assureur) ou ne prévoit que la simple administration du dépôt ou d'une caisse indépendante, et dans ce cas, le souscripteur ne garantit pas un fonds suffisant pour payer les pensions prévues. Les contrats de la Direction des rentes sur l'État sont tous entièrement assurés.

### Régimes en fiducie

Les régimes en fiducie sont établis par des ententes avec des fiduciaires particuliers ou avec des sociétés de fiducie. Le régime en fiducie ne garantit aucunement que la caisse suffira à payer les pensions prévues; c'est là la différence fondamentale entre les régimes entièrement assurés et les régimes en fiducie.

## Vesting

### Vesting on Termination of Employment

Vesting is the employee's right to all or part of the employer contributions paid on his behalf, on termination of employment before retirement, usually in the form of a deferred pension payable at normal retirement age.

Vesting on termination of employment may be divided into three types, as follows:

- (a) **Immediate full** – The employer contributions are fully and unconditionally vested in the employee when paid.
- (b) **Deferred full** – The employer contributions are fully vested in the employee after he fulfills certain specified conditions such as age, service, participation or a combination of these.
- (c) **Deferred graduated** – A proportion of employer contributions are vested in the employee after he has fulfilled specified minimum requirements with the proportion increasing as additional requirements are fulfilled until full (100%) vesting is reached.

### Vesting Conditions

The conditions under which vested rights are granted to employees on termination of employment are specified in the plan. These conditions may be:

- (a) A minimum number of years of service with the employer.
- (b) A minimum number of years of participation in the plan.
- (c) Attainment of a certain age.
- (d) Some combination of the above conditions.

### Plans Subject to Legislation

Four provinces have enacted legislation regulating the operation of private pension plans. The legislation requires plans to provide for the locked-in vesting of employer contributions paid in respect of service after the qualification date set out in the legislation where a member has completed at least 10 years of service (service or participation in the case of multi-employer plans) and has attained age 45, notwithstanding any other vesting conditions. In addition, similar federal legislation applies to pension plans covering employees employed in any work, business or undertaking that is within the legislative authority of the Parliament of Canada.

## Droit à l'attribution de la quote-part patronale

### Droit à l'attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi

On entend par le droit à l'attribution de la quote-part patronale le droit de l'employé à bénéficier, au moment de quitter son emploi avant la retraite, d'une partie ou de la totalité des cotisations de l'employeur en sa faveur, généralement sous forme de pension différée payable à l'âge normal de la retraite.

Le droit à l'attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi peut être accordé de l'une des trois façons suivantes:

- a) **Entière immédiate** – Les cotisations de l'employeur sont attribuées en totalité et sans condition à l'employé.
- b) **Entière différée** – Les cotisations de l'employeur sont entièrement attribuées à l'employé lorsqu'il a rempli les conditions stipulées dans le régime, relatives par ex. à l'âge, aux années de service, à la participation ou une combinaison de celles-ci.
- c) **Graduelle différée** – Un pourcentage des cotisations de l'employeur est attribué à l'employé lorsqu'il a rempli certaines conditions minimums; ce pourcentage s'accroît graduellement à mesure que les conditions supplémentaires sont remplies jusqu'à ce que l'attribution soit complète (100 %).

### Conditions d'attribution de la quote-part patronale

Les conditions que l'employé doit remplir avant d'avoir droit, à la cessation d'emploi, aux cotisations de l'employeur sont stipulées dans le régime. Par exemple, il doit:

- a) Avoir un nombre minimum d'années de service.
- b) Avoir un nombre minimum d'années de participation au régime.
- c) Avoir atteint un certain âge.
- d) Remplir plus d'une des conditions précitées.

### Régimes soumis à une législation

Quatre provinces ont adopté une loi réglementant les régimes privés de pensions. Ces lois exigent que les régimes prévoient le blocage des cotisations de l'employeur, versées pour les années de service après la date d'habilitation fixée par la loi, lorsqu'un participant a accompli au moins 10 ans de service (service ou participation dans le cas d'un régime à plusieurs employeurs) et a atteint l'âge de 45 ans, quelles que soient les autres conditions relatives à l'attribution de la quote-part patronale. En outre, une loi fédérale semblable s'applique aux régimes de pensions couvrant les employés engagés dans un travail de quelque nature que ce soit, ou dans des entreprises ou des activités qui relèvent de la juridiction du Parlement du Canada.

The qualification dates of the various acts are as follows:

Act	Qualification date
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
Saskatchewan – The Pension Benefits Act . . . . .	January 1, 1969
Federal – The Pension Benefits Standards Act . . . . .	October 1, 1967

### Locked-in Vesting

Employer contributions vested under the legislation described above cannot be forfeited or refunded in cash but must remain "locked-in" to provide a deferred pension.

### Vesting on Death Before Retirement

Vesting on death before retirement is the right of the beneficiary or estate of the deceased member to all or part of the employer contributions paid on behalf of the member, generally in the form of a cash refund.

### Disposition of Employee Contributions on Termination of Employment

Most contributory plans permit the employee to withdraw his contributions, with or without interest, in a single lump sum upon termination of employment before retirement, subject to the restrictions of any applicable pension legislation. Usually the employee's right to withdraw his contributions is conditional upon the forfeiture of any employer contributions that may be vested in him.

Under plans which do not permit refunds, the employee contributions remain locked-in to provide a deferred pension commencing at normal retirement age.

### Retirement Ages

#### Normal Retirement Age

Normal retirement age is the earliest age at which a member may retire as a right and receive immediately his full accrued pension without reduction, although it is not necessarily the age at which he leaves the service of the employer.

Voici les dates d'habilitation des diverses lois:

Act	Qualification date	Loi	Date d'habilitation
Ontario – The Pension Benefits Act	January 1, 1965	Ontario – <i>The Pension Benefits Act</i>	1er janvier 1965
Québec – Loi des régimes supplémentaires de rentes . . . . .	January 1, 1966	Québec – <i>Loi des régimes supplémentaires de rentes . . . . .</i>	1er janvier 1966
Alberta – The Pension Benefits Act	January 1, 1967	Alberta – <i>The Pension Benefits Act</i>	1er janvier 1967
Saskatchewan – The Pension Benefits Act . . . . .	January 1, 1969	Saskatchewan – <i>The Pension Benefits Act . . . . .</i>	1er janvier 1969
Federal – Loi sur les normes des prestations de pensions . . . . .	October 1, 1967	Fédéral – <i>Loi sur les normes des prestations de pensions . . . . .</i>	1er octobre 1967

### Blocage des cotisations patronales

Les cotisations de l'employeur versées en vertu des lois énumérées ci-haut ne peuvent être annulées ou remboursées en une somme globale mais doivent demeurer "bloquées" en vue d'assurer une pension différée.

### Acquisition des droits à la quote-part patronale en cas de décès avant la retraite

Le droit à la quote-part patronale en cas de décès avant la retraite est le droit du bénéficiaire, ou de la succession du participant décédé, à une partie ou à la totalité des cotisations versées par l'employeur au compte de ce participant, généralement sous la forme de remboursement en une somme globale.

### Disposition des cotisations de l'employé à la cessation d'emploi

La plupart des régimes contributifs permettent à l'employé de retirer ses cotisations, avec ou sans intérêt, en une somme globale, en cas de cessation d'emploi avant la retraite, sous réserve des restrictions imposées par toute loi applicable au régime de pensions (voir ci-après). En général, le droit de l'employé au remboursement de ses cotisations dépend de son renoncement aux cotisations de l'employeur versées en son nom.

Dans les régimes qui ne permettent pas de remboursement, les cotisations de l'employé sont laissées à la caisse en vue de servir à une pension différée, commençant à l'âge normal de la retraite.

### Âges de la retraite

#### Âge normal de la retraite

L'âge normal de la retraite est l'âge le plus bas auquel les employés ont droit à leur pleine pension et peuvent la recevoir immédiatement sans aucune réduction même si ce n'est pas nécessairement l'âge auquel l'employé quitte effectivement le service de son employeur.

Some plans provide a "floating normal retirement age" under which retirement may take place within a range of ages. For example, under the federal Superannuation Act retirement may take place between ages 60 and 65, at the employee's option, with no reduction in the accrued pension because of age. While federal public servants may retire at age 60, in actual practice most retire at later ages with the majority at age 65. For purposes of this report, the earliest age in the range of ages permissible under the "floating normal retirement" provision was taken to be the normal retirement age.

Some plans provide for optional normal retirement ages based on some combination of age and minimum service requirements. For example a plan might provide for normal retirement at age 65 with the option of retirement at age 60 with full accrued unreduced benefits on completion of 25 years of service. For purposes of this report such options were not taken into consideration in the classification of "normal retirement age".

#### **Early Retirement Age**

Early retirement age is an age before normal retirement at which retirement on a reduced pension is possible at the employee's option, at the employer's request or with mutual consent. Usually early retirement is subject to the attainment of a specific age and the completion of a minimum period of service.

#### **Disability Retirement Age**

Disability retirement age is the age at which an employee who becomes totally and permanently disabled, as defined by the plan, may retire before normal retirement age with an immediate pension benefit.

#### **Post-retirement Adjustment**

A post-retirement adjustment is the automatic increase in a retired employee's pension in accordance with a formula specified by the plan.

#### **Death Benefit After Retirement**

The benefits, if any, that are payable to the beneficiary of a retired employee who dies after becoming entitled to pension payments under the plan.

#### **Widow's Pension**

Widow's pension is a pension that is automatically payable, as a right under a plan, to the widow of a member who dies, and is in the form of a life annuity.

Certains régimes prévoient "un âge flottant de la retraite" c'est-à-dire une période au cours de laquelle la retraite peut être prise, en dedans de certaines limites d'âge. Par exemple, en vertu de la loi fédérale sur les pensions de retraite, la retraite peut être prise entre 60 et 65 ans, selon le désir de l'employé, sans réduction de la pension accumulée en raison de l'âge. Bien que les fonctionnaires fédéraux puissent prendre leur retraite à 60 ans, en pratique, la plupart la prennent à un âge plus avancé soit en général 65 ans. Aux fins de ce rapport, on a pris l'âge minimum autorisé en vertu de "l'âge flottant de la retraite" comme âge normal de la retraite.

Certains régimes permettent diverses options de l'âge normal de la retraite, basées sur une certaine combinaison de l'âge et d'un minimum d'années de service. Par exemple, un régime peut accorder la retraite normale à 65 ans, avec option de retraite à 60 ans avec la totalité de la pension accumulée, sans réduction, après avoir accompli 25 ans de service. Dans ce rapport, de telles options n'ont pas été prises en considération dans le classement de "l'âge normal de la retraite".

#### **Retraite anticipée**

La retraite anticipée peut être prise à un âge inférieur à l'âge normal de la retraite avec une pension réduite, si c'est le désir de l'employé, à la demande de l'employeur ou avec le consentement mutuel des deux parties. En règle générale, il faut avoir atteint un âge spécifique et avoir accompli un nombre minimum d'années de service pour bénéficier de la retraite anticipée.

#### **Âge de la retraite pour cause d'invalidité**

L'âge de la retraite pour cause d'invalidité est l'âge auquel un employé atteint d'invalidité totale et permanente, tel que définie dans le régime, peut prendre sa retraite avant l'âge normal de la retraite avec pension immédiate.

#### **Ajustement de la pension après la retraite**

L'ajustement de la pension après la retraite est l'augmentation automatique dans cette pension selon une formule de calcul spécifiée dans le régime.

#### **Prestations de décès après la retraite**

Ce sont les prestations, s'il y a lieu, payables au bénéficiaire d'un employé à la retraite qui meurt après être devenu admissible à une pension dans un régime.

#### **Pension de veuve**

La pension de veuve est une pension qui est payable de droit, automatiquement, à la veuve d'un participant qui meurt; cette pension consiste en une rente viagère.

### Death Benefits Before Retirement

The benefits, if any, that are payable to the beneficiary of an employee who dies before he becomes entitled to a retirement pension under the plan.

### Types of Plans

Pension plans may be divided into the following broad categories according to the formula for determining pension benefits:

#### Unit Benefit

Under the unit benefit formula the member earns a unit of pension equal to a percentage of his earnings for each year of participation in the plan. The percentage used varies from plan to plan with the most commonly used running from 1 1/2% to 2%. The various types of unit benefit plans are dependent upon the salary base specified in the formula and are as follows:

**Final earnings** – The unit of pension for each year of service is a fixed percentage of the employee's earnings at the time of retirement.

**Final average earnings** – The unit of pension for each year of service is a fixed percentage of the employee's average earnings during a specified period immediately preceding retirement. For example, the unit of pension might be 1 1/2% of his average earnings for the five years just before retirement.

**Average best earnings** – The unit of pension for each year of service is a fixed percentage of the employee's average earnings during a specified period of best earnings. For example, the unit of pension might be 1 1/2% of the average of his five highest years of earnings in the 10-year period just before retirement.

**Career average earnings** – Each year the employee earns a unit of pension equal to a percentage of his earnings in that year, e.g., a pension of 2% of earnings for each year of service. The benefit formula may be expressed as a fixed percentage of average earnings over the entire period of the member's participation in the plan, for each year of service, or expressed as a percentage of the employee's total contributions.

**Level percentage of earnings** – The pension benefit at retirement is equal to a specified percentage of the employee's earnings at a specified time generally without regard to years of service. For example, the pension benefit might be 25% of the employee's

### Prestations de décès avant la retraite

Ces prestations de décès, s'il y a lieu, sont payables au bénéficiaire qui meurt avant d'être devenu admissible à une pension de retraite d'un régime.

### Genres de régimes

Les régimes de pensions peuvent être divisés en plusieurs grandes catégories, selon la formule de calcul des prestations:

#### Prestations partiellement déterminées

Dans un tel régime, la pension est proportionnelle aux gains de l'employé pour chaque année de participation dans le régime. Le pourcentage varie d'un régime à l'autre, mais le plus fréquemment utilisé va de 1 1/2 % à 2 %. Les divers genres de régimes à prestations partiellement déterminées sont fonction de la base de salaire telle que spécifiée dans la formule de calcul et peuvent être subdivisés comme suit:

**Gains ultimes** – L'unité de pension pour chaque année de service est un pourcentage fixe des gains de l'employé au moment de la retraite.

**Gains ultimes moyens** – L'unité de pension pour chaque année de service est un pourcentage fixe des gains moyens de l'employé sur une période donnée précédant immédiatement la retraite. Par exemple, l'unité de pension peut être fixée à 1 1/2 % des gains moyens des cinq années précédant immédiatement la retraite.

**Meilleurs gains moyens** – L'unité de pension pour chaque année de service est un pourcentage fixe des gains moyens de l'employé sur une période donnée des meilleurs gains. Par exemple, l'unité de pension peut être fixé à 1 1/2 % de la moyenne des cinq meilleures années de la période de 10 ans précédant immédiatement la retraite.

**Gains moyens de carrière** – Chaque année l'employé gagne une unité de pension égale à un certain pourcentage de ses gains de l'année, par ex., une pension de 2 % des gains pour chaque année de service. La formule de calcul peut être décrite comme un pourcentage fixe des gains moyens de la période entière de participation de l'employé au régime, pour chaque année de service, ou comme un pourcentage des cotisations globales de l'employé.

**Pourcentage uniforme des gains** – La pension de retraite est égale à un pourcentage fixe des gains de l'employé à un moment donné, ordinairement sans égard au nombre d'années de service. Par exemple, la pension peut représenter 25 % des gains de l'employé au commen-

earnings at date of entry into the plan. The pension benefit may also be expressed as a fixed dollar amount related to the employee's earnings at a specified time.

#### Money Purchase

A money purchase plan defines the contribution rates, generally expressed as a percentage of the employee's earnings, and the contributions together with interest are applied to provide whatever pension benefits can be purchased.

#### Profit Sharing

A profit sharing pension plan is essentially a money purchase plan except that employer contributions are related to profits. While the employer contributions are not fixed by formula, usually a minimum annual contribution, such as 1% of covered payroll, is required whether or not a profit was earned.

#### Flat Benefit

Under a flat benefit plan the pension benefit is usually expressed as a fixed dollar amount independent of earnings for each year of service. For example, the benefit might be \$6.00 per month for each year of service. In some plans the pension benefit is simply a fixed dollar amount independent of service and earnings, e.g., \$100.00 per month.

#### Composite

In a composite plan the pension benefit is based on some combination of the above categories. The most common is a combination of "money purchase" and "unit benefit".

#### Other

Includes plans which had different benefit formulae for different classes of employees or for males and females. Also included were plans which had a different benefit formula for the portion of earnings below and above a specified amount.

Some plans provide more than one formula within the same broad category, e.g., career average and final earnings. For purposes of this survey, these plans were classified in accordance with the predominant formula.

#### Integration

Integrated plans are defined as plans that provide either for a lower level of contributions and/or benefits on earnings up to the "Year's Maximum Pensionable

cement de sa participation. La pension peut aussi s'exprimer comme un montant fixe proportionné aux gains de l'employé à un moment donné.

#### Régime à cotisations fixées d'avance

Un régime à cotisations fixées d'avance fixe les taux de cotisation, qui sont ordinairement un pourcentage fixe des gains de l'employé; les cotisations et les intérêts sont affectés à l'achat des meilleures prestations possible.

#### Participation aux bénéfices

Un régime de pensions avec participation aux bénéfices est essentiellement un régime d'achat sauf que les cotisations de l'employeur sont proportionnelles à ses bénéfices. Les cotisations de l'employeur ne sont pas fixées par formule, mais il doit ordinairement verser une cotisation annuelle minimum, par ex., 1 % de la rémunération, qu'il ait ou non réalisé des bénéfices.

#### Prestations déterminées

Dans ce genre de régime, la pension est d'ordinaire un montant fixe, sans égard aux gains de chaque année de service. Par exemple, la prestation peut être de \$6.00 par mois pour chaque année de service. Dans certains régimes, la pension est simplement fixée à tant de dollars, sans égard à la durée du service ou au montant des gains, par ex., \$100.00 par mois.

#### Régime mixte

Dans les régimes mixtes, la pension est fondée sur deux ou plusieurs des catégories précitées. La combinaison la plus fréquente est celle du "régime à cotisations fixées d'avance" et du "régime de prestations partiellement déterminées".

#### Autres

Cela comprend les régimes qui ont des formules de prestations différentes pour des classes différentes d'employés ou pour les hommes et les femmes. Cela comprenait aussi les régimes qui avaient une formule de prestations différente pour la portion des gains situés en deçà et au-delà d'un montant fixe.

Certains régimes offrent plus d'une formule au sein de la même grande catégorie: par ex., les gains moyens de la carrière et les gains ultimes. Aux fins de notre enquête, ces régimes ont été classés en fonction de la formule prédominante.

#### Intégration

Les régimes intégrés sont des régimes qui prévoient soit un niveau plus bas de cotisations ou de prestations (ou les deux à la fois) sur les gains en deçà du "maximum

Earnings" (YMPE) as defined in the C/QPP, or that provide for pensions to be offset by all or part of the C/QPP benefits.

### Methods of Integration

**Benefit step rate** – The benefit formula is reduced on earnings up to the YMPE with the full benefit formula applicable to earnings in excess of the YMPE.

#### Example:

A career average unit benefit plan with a 1 1/2% formula for each year of service might be reduced to 1% on earnings up to the YMPE, with 1 1/2% on excess earnings. Generally the employee contributions would be reduced proportionately to the reduction in benefits.

**Benefit offset** – The contribution and benefit formulae remain the same with the qualification that the pension at retirement is reduced by all or part of the pension payable under the CPP or QPP.

#### Example:

Under a unit benefit plan with a 2% formula for each year of service the member's pension would be calculated on the full 2% basis with the resultant pension being reduced by the pension payable under the CPP or QPP at the time the member retires.

**Ineligible earnings** – The contribution and benefit formulae remain the same but the earnings base on which contribution and benefit rates are applied is reduced by all or part of the YMPE.

#### Example:

Under a money purchase plan requiring a contribution of 5% of the employee's earnings to be made by both the member and the employer, earnings might be defined as that part of the member's earnings that exceeds the YMPE. The same technique might be used for unit benefit plans or any other type of plan where contributions and/or benefits are related to earnings.

**Contribution step rate** – Employee and employer contributions are reduced by the exact or approximate amount of the contribution required to be paid to the CPP or QPP.

#### Example:

A money purchase plan requiring a contribution of 5% of the employee's earnings to be made by both

des gains annuels ouvrant droit à pension" au R.P.C./R.R.Q. (M.G.A.O.P.), ou qui prévoient que les pensions seront diminuées en tout ou en partie des prestations du R.R.Q./R.P.C.

### Méthodes d'intégration

**Prestations à taux progressif** – La formule de pension est réduite pour les gains en deçà du M.G.A.O.P. et la formule complète s'applique aux gains au-delà du M.G.A.O.P.

#### Exemple:

Un régime de prestations partiellement déterminées basées sur 1 1/2 % des gains moyens de la carrière pour chaque année de service pourrait prévoir une diminution de la formule à 1 % pour les gains en deçà du M.G.A.O.P. et l'application des 1 1/2 % pour les gains au-delà du M.G.A.O.P. Généralement, les cotisations de l'employé seront réduites en proportion de la réduction des prestations.

**Pension réduite** – Les formules de cotisations et de prestations demeurent inchangées, mais la pension lors de la retraite est réduite du tout ou d'une partie de la pension prévue et versée par le R.P.C. ou le R.R.Q.

#### Exemple:

Un régime à prestations partiellement déterminées basées sur 2 % des gains pour chaque année de service pourrait stipuler que la pension du participant serait calculée sur 2 % des gains annuels totaux et réduite de la pension prévue et versée par le R.P.C. ou le R.R.Q. au moment de la retraite du participant.

**Gains inadmissibles** – Les formules de cotisation et de prestations demeurent inchangées mais les gains auxquels s'appliquent ces formules sont diminués en tout ou en partie des gains en deçà du M.G.A.O.P.

#### Exemple:

Un régime à cotisations fixées d'avance qui prévoyait des cotisations de 5 % des gains de l'employé, tant de la part de l'employé que de l'employeur sur le salaire au-delà du M.G.A.O.P. La même technique pourrait être utilisée pour les régimes de prestations partiellement déterminées ou tout autre régime dans lequel les cotisations ou les prestations, ou les deux à la fois, sont fonction des gains.

**Taux progressif de cotisations** – Les cotisations de l'employé et de l'employeur sont réduites du montant exact ou approximatif de leurs cotisations au R.P.C. ou au R.R.Q.

#### Exemple:

Un régime à cotisations fixées d'avance prévoyant des cotisations de 5 % sur les gains de l'employé, tant de la

the member and the employer might provide for a contribution of 3.2% on earnings up to the YMPE and 5% on excess earnings.

**Other – Includes the following:**

- (a) Plans which provide for integration in respect of employee contributions only.
- (b) Plans which provide different benefit rates for different classes of employees.
- (c) Plans which provide some combination of benefit formulae.

part de l'employé que de l'employeur, pourrait prévoir des cotisations réduites à 3.2 % des gains en deçà du M.G.A.O.P., mais remontant à 5 % des gains au-delà du M.G.A.O.P.

**Autres – Comprend les régimes suivants:**

- a) Régimes qui ne prévoient que l'intégration des cotisations de l'employé.
- b) Régimes qui prévoient différents taux de prestations selon les différentes classes d'employés.
- c) Régimes qui prévoient toute autre combinaison de formules de prestations.



1010507374

DATE DUE	DATE DE RETOUR
JAN 14 1981	MAR 8 1984
AUG 20 1981	FEB - 5 1988
AOUT	FEV
DEC 23 1981	AUG - 2 1990
MAR 15 1983	ADOUT
JUN 27 1983	Aug 15 1991
OCT 24 1983	NOV - 8 2000
OCT 10 1983	NOV - 8 2000
NOV 1 1983	NOV - 8 2000
JUL 17 1985	NOV - 8 2000
LOWE MARTIN	NOV - 8 2000



