

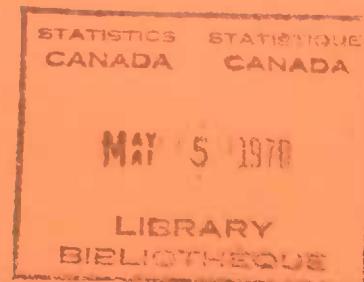
C2

Pension plans in Canada

1976

Régimes de pensions au Canada

1976





STATISTICS CANADA — STATISTIQUE CANADA
Labour Division — Division du travail
Pensions Section — Section des pensions

PENSION PLANS IN CANADA

RÉGIMES DE PENSIONS AU CANADA

1976

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

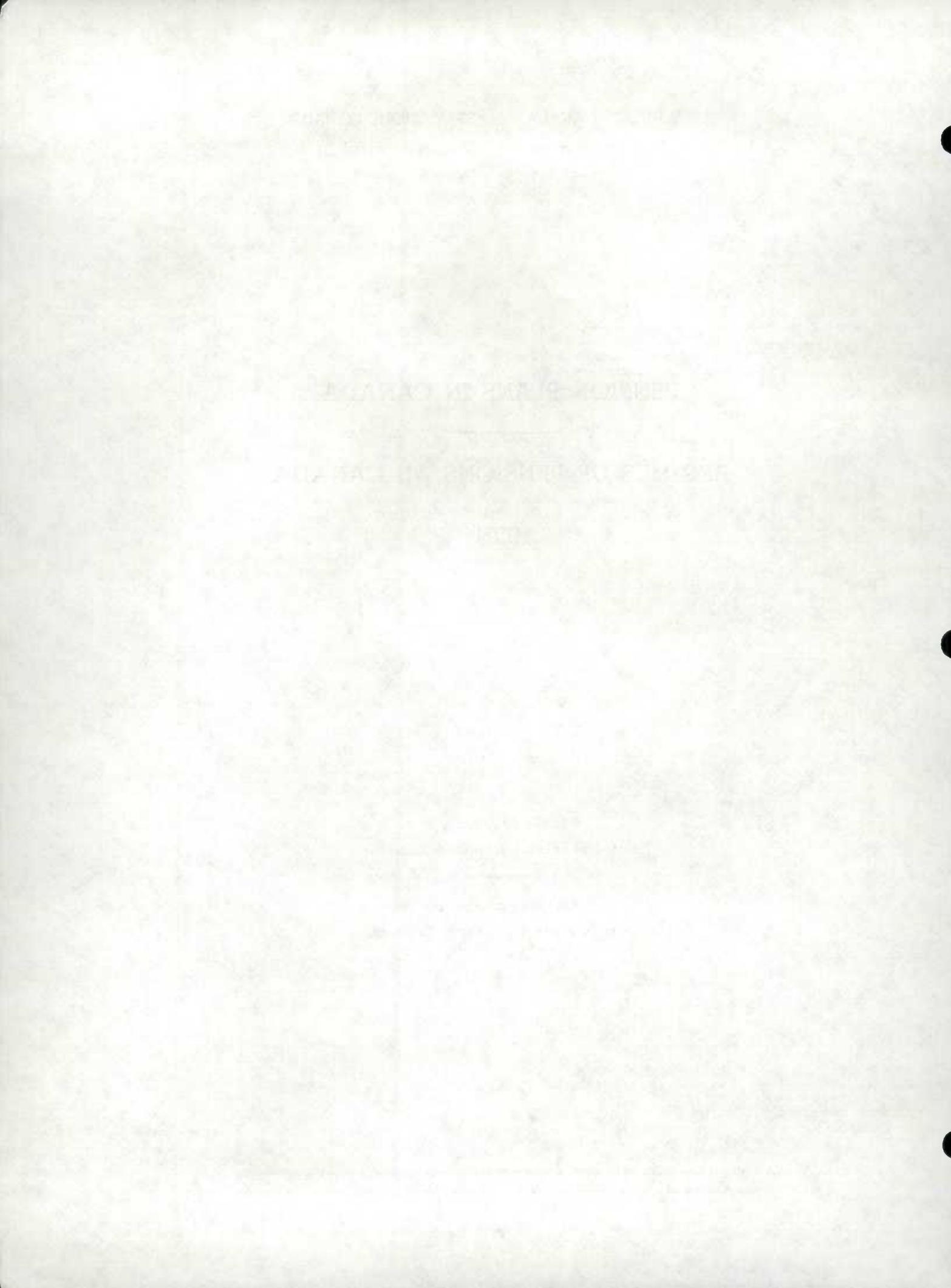
Publication autorisée par
le ministre de l'Industrie et du Commerce

April - 1978 - Avril
S-4202-503

Price - Prix: \$1.40

Statistics Canada should be credited when reproducing or quoting any part of this document
Reproduction ou citation autorisées sous réserve d'indication de la source: Statistique 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.

This report has been produced occasionally since 1960 and became a biennial publication in 1974. The 1965 study *Survey of Pension Plan Coverage*, was designed to provide bench mark data on pension plans prior to the introduction of the Canada and Quebec Pension Plans and the 1970 study was produced to show the effect of these public plans on the private pension system. The current report updates the 1974 publication.

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.

PREFACE

La présente étude est fondée sur des renseignements tirés d'une banque de données renfermant 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 statistique 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 du *Pension Benefits Act*) ainsi que le Département des assurances du Canada.

Ce bulletin a été publié occasionnellement à partir de 1960 et est devenu bisannuel en 1974. L'étude de 1965 intitulée *Enquête sur les régimes de pensions* visait à fournir des données de référence sur les régimes de pensions avant l'instauration du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, et l'étude de 1970 avait pour objet de faire ressortir les effets de l'intégration sur les régimes privés de pensions. Le présent bulletin est une mise à jour de l'étude de 1974.

On peut obtenir des renseignements sur l'administration financière des régimes de pensions en consultant une étude annuelle intitulée *Régimes de pensions en fiducie, Statistique financière* (n° 74-201 au catalogue).

Le présent bulletin a été rédigé par le chef et le chef adjoint de la Section des pensions de la Division du travail de Statistique Canada, Harry Weitz et Earl Hanes.

PETER G. KIRKHAM

Chief Statistician of Canada.

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

TABLE OF CONTENTS

	Page
Introduction.....	9
Highlights	13
Statistical Tables.....	59
 Summary Tables 	
Table	
A. Contributors to RRSP's and Average Annual Contributions by Contributor's Annual Income, 1975	12
B. Average Annual Contributions to Private Pension Plans and RRSP's Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1975 ..	13
C. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965, 1970, 1974 and 1976	14
D. Proportion of Paid Workers in Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1970, 1974 and 1976	23
E. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, 1960, 1965, 1970, 1974 and 1976	28
F. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Sector, 1970, 1974 and 1976	28
G. Compulsory and Voluntary Participation – Contributory Plans, 1960, 1970, 1974 and 1976	31
H. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970, 1974 and 1976.....	34
I. Plans and Members by Method of Integration with Canada/Quebec Pension Plans, 1970, 1974 and 1976.....	35
J. Plans and Members by Type of Benefit, 1960, 1965, 1970, 1974 and 1976	37
K. Benefit Rates in Unit Benefit Plans with Membership by Earnings Base, 1965, 1970, 1974 and 1976.....	40
L. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1965, 1970, 1974 and 1976	42
M. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1965, 1970, 1974 and 1976 ..	44
N. Normal Retirement Age, 1970, 1974 and 1976	45
O. Vesting on Termination of Employment, 1965, 1970, 1974 and 1976.....	49

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Introduction.....	9
Faits saillants	13
Tableaux statistiques	59
 Tableaux récapitulatifs 	
Tableau	
A. Cotisants aux REER et cotisations annuelles moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1975	12
B. Cotisations annuelles moyennes aux régimes privés de pensions et aux REER versées par les cotisants selon le revenu annuel, 1975	13
C. Régimes de pensions et participants par groupe de taille de participants, 1960, 1965, 1970, 1974 et 1976	14
D. Proportion de travailleurs rémunérés actifs qui participent à des régimes de pensions, par activité économique, 1970, 1974 et 1976 .. .	23
E. Proportion des participants aux régimes contributifs et non contributifs, 1960, 1965, 1970, 1974 et 1976 .. .	28
F. Proportion des participants aux régimes contributifs et non contributifs, par secteur, 1970, 1974 et 1976 .. .	28
G. Participation obligatoire et facultative – Régimes contributifs, 1960, 1970, 1974 et 1976 .. .	31
H. Régimes intégrés et non intégrés par secteur, 1970, 1974 et 1976 .. .	34
I. Régimes et participants selon les méthodes d'intégration au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec, 1970, 1974 et 1976 .. .	35
J. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1960, 1965, 1970, 1974 et 1976 .. .	37
K. Taux de prestations des régimes à prestations partiellement déterminées et nombre de participants selon la base des gains, 1965, 1970, 1974 et 1976 .. .	40
L. Taux de prestations des régimes à prestations déterminées, 1965, 1970, 1974 et 1976 .. .	42
M. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs, 1965, 1970, 1974 et 1976 .. .	44
N. Âge Normal de la retraite, 1970, 1974 et 1976 .. .	45
O. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1965, 1970, 1974 et 1976 .. .	49

TABLE OF CONTENTS – Continued

Statistical Tables – Continued

Table	Page
P. Vesting on Termination of Employment, 1976	50
Q. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1970, 1974 and 1976	56
R. Pensioners by Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Private Plans, 1975	58

List of Charts

Chart	
1. Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1976	19
2. Percentage of Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1974 and 1976	22
3. Plans and Members by Funding Agency, 1976	25
4. Pension Plans and Membership by Type of Benefit, 1974 and 1976	38

Statistical Tables

Table	
Plans and Coverage	
1. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1976	61
2. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1974 and 1976	64
Eligibility	
3. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1976	65
Integration	
4. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1976	66
Contribution Rates	
9. Employee Contribution Rates by Benefit Rates in Non-integrated Unit Benefit Plans Showing Plans and Members, 1976	72
12. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1976	76

TABLE DES MATIÈRES – suite

Tableaux récapitulatifs – suite

Tableau	Page
P. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1976	50
Q. Contributions aux caisses de retraite dans les secteurs public et privé, 1970, 1974 et 1976	56
R. Pensionnés selon le revenu annuel et le sexe, avec indication de la pension moyenne reçue des régimes de pensions, 1975	58

Liste des graphiques

Graphique	
1. Proportion de participants dans les provinces aux régimes des secteurs public et privé, 1976	19
2. Proportion de travailleurs rémunérés actifs qui participent à des régimes de pensions, par activité économique, 1974 et 1976	22
3. Régimes et participants selon le mode de financement, 1976	25
4. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1974 et 1976	38

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 groupe de taille de participants, 1976	61
2. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1974 et 1976	64
Conditions d'admissibilité	
3. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non contributifs, 1976	65
Intégration	
4. Méthodes d'intégration dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976	66

Taux de cotisations

9. Taux de cotisations des salariés selon le taux de prestations des régimes non intégrés à prestations partiellement déterminées, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976	72
12. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, intégrés et non intégrés, 1976	76

TABLE OF CONTENTS – Continued

Summary Tables – Continued

Table	Page
Types of Plans	
5. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1976	68
6. Types of Plans: Membership in Integrated and Non-integrated Plans, 1976	71
Benefit Rates	
7. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Step Rate Method Showing Plans and Members, 1976	72
8. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Benefit Offset and Ineligible Earnings Methods Showing Plans and Members, 1976	72
10. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1976	74
11. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership by Sex, 1976	76
Vesting on Termination of Employment	
13. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans, by Years of Service for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970, 1974 and 1976	78
14. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans, by Years of Participation for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970, 1974 and 1976	80
Normal Retirement Age	
15. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970, 1974 and 1976	82

TABLE DES MATIÈRES – suite

Tableaux statistiques – suite

Tableau	Page
Genres de régimes	
5. Régimes de pensions et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1976	68
6. Genres de régimes: nombre de participants aux régimes intégrés et non intégrés, 1976	71
Taux de prestations	
7. Taux de prestations des régimes intégrés à prestations partiellement déterminées selon la méthode à taux progressif, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976	72
8. Taux de prestations des régimes intégrés à prestations partiellement déterminées, selon les méthodes de la pension réduite et des gains inadmissibles, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976	72
10. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non intégrés contributifs et non contributifs à prestations partiellement déterminées, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976	74
11. Taux de prestations des régimes non intégrés à prestations déterminées, contributifs et non contributifs, avec indication du nombre de participants selon le sexe, 1976	76
Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi	
13. Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé, selon les années de service pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une loi de réglementation, 1970, 1974 et 1976	78
14. Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé, selon les années de participation pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une loi de réglementation, 1970, 1974 et 1976	80
Age normal de la retraite	
15. Âge normal de la retraite prévu par les régimes de pensions dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1970, 1974 et 1976	82

TABLE OF CONTENTS – Concluded**Statistical Tables – Concluded**

Table	Page
Early Retirement	
16. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1974 and 1976	84
Death Benefits	
17. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1976.	84
18. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1976	86
19. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1976.	86
Contributions	
20. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1970, 1974 and 1976	88

TABLE DES MATIÈRES – fin**Tableaux statistiques -- fin**

Tableau	Page
Retraite anticipée	
16. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976.	84
Prestations de décès	
17. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976.	84
18. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976.	86
19. Pensions de veuve, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976	86
Cotisations	
20. Cotisations aux régimes de pensions selon l'organisme de financement, 1965, 1970, 1974 et 1976	88

INTRODUCTION

At the beginning of 1976, participation in occupational pension plans reached a record level of over 3,900,000 employed workers, up 14% from the previous study conducted in 1974. Continuing growth in participation, coupled with demographic trends that point to increased aging of the population, has generated widespread interest in the private pension system not only by technical specialists but also by the public at large. Development of the Statistics Canada computerized pensions "data bank" provides a basic tool for the examination, analysis and understanding of existing plans. Stored in the "data bank" is a wide range of information from which only selected key characteristics have been chosen for publication. The selection was based on two main criteria. Firstly, to maintain a consistent published data series so that each succeeding publication will be comparable with previous issues, key characteristics are repeated. Secondly, to reach as wide a spectrum of the interested public as possible, reports focus on those trends and developments that are of more general interest. In earlier issues, basic concepts and technical terms were described in considerable detail in the textual section, supplemented by technical notes. This has not been repeated in the current publication, but readers may refer to the 1970 or 1974 publications for elaboration of concepts.

Since the primary focus of this study is to provide some basic material for interested laymen, the selection of characteristics has been limited. The professional and technician may be interested in either more detailed data or other unpublished characteristics of pension plans. Unpublished material is available and may be obtained by contacting the Pensions Section of Statistics Canada.

Scope and Nature of this Study

Private pension plans, as defined in this study, include all occupational pension plans sponsored by employers in both the public and private sectors of the economy. Therefore, not only does this study include plans sponsored by individual companies, groups of employers, union, religious and charitable organizations and all other private sector employers, but also plans designed for employees of all levels of government whether federal, provincial or municipal where the government acts as employer. Thus, the superannuation plan for federal employees, plans for the Armed Forces, the RCMP, employees of government boards, commissions and crown corporations as well as those for provincial and municipal employees were included. Specifically excluded were the Canada and Quebec Pension Plans as well as Registered Retirement Savings Plans.

Au début de 1976, le nombre de participants aux régimes de pensions professionnels a atteint le chiffre sans précédent de plus de 3,900,000 travailleurs occupés, ce qui représente une hausse de 14 % par rapport à 1974. L'augmentation ininterrompue du nombre de participants et l'orientation des tendances démographiques vers le vieillissement de la population ont suscité non seulement l'intérêt des spécialistes à l'égard des régimes privés de pensions, mais également celui du grand public. Statistique Canada a établi une "banque de données" automatisée des régimes de pensions qui constitue un instrument indispensable pour l'étude, l'analyse et la compréhension des régimes existants. Cette "banque de données" renferme une vaste gamme de renseignements dont on n'a retenu que certaines caractéristiques principales. Le choix de ces caractéristiques repose sur deux critères: la cohérence des séries de données publiées d'une numéro à l'autre et la généralité des observations. D'une part, on a repris les caractéristiques principales étudiées dans les bulletins antérieurs afin de disposer d'une série de données cohérentes de façon que tous les nouveaux bulletins puissent être comparables aux précédents. D'autre part, on s'est attaché à l'observation des tendances et des phénomènes qui présentent un intérêt général. Dans les publications antérieures, les concepts fondamentaux et les termes spécialisés sont expliqués de façon très détaillée dans le texte et accompagnés de notes explicatives. Le présent bulletin ne renferme pas d'explications, mais les lecteurs désireux de s'en procurer peuvent consulter la publication de 1970 ou de 1974.

Puisque cette étude vise en premier lieu à fournir de la documentation de base aux profanes intéressés, le choix des caractéristiques a été restreint. Les spécialistes et les techniciens aimeraient peut-être obtenir des données plus détaillées ou connaître d'autres caractéristiques inédites des régimes de pensions. On peut se procurer les données inédites en s'adressant à la Section des pensions de Statistique Canada.

Portée et nature de l'étude

Dans le cadre de cette étude, les régimes privés de pensions englobent tous les régimes professionnels parrainés par les employeurs tant du secteur public que du secteur privé. Par conséquent, l'étude porte non seulement sur les régimes parrainés par les entreprises individuelles, les groupes d'employeurs, les syndicats, les organismes religieux et de bienfaisance et tous les autres employeurs du secteur privé, mais également sur les régimes destinés aux fonctionnaires des trois niveaux de l'administration publique – fédérale, provinciale et municipale – dans le cas où celle-ci fait office d'employeur. Ainsi, le régime de pension à l'intention des fonctionnaires fédéraux, le régime des Forces armées, le régime de la GRC et les régimes des employés des offices, commissions et conseils de l'État et des sociétés de la Couronne, ainsi que les régimes des fonctionnaires provinciaux et municipaux ont été pris en compte. Sont exclus le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec ainsi que les régimes enregistrés d'épargne-retraite.

The creation of the pensions data bank opened the way for the assembly and production of a much more extensive and infinitely more detailed set of data on all pension plans in operation in Canada 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 who administer pension benefits legislation.

Under terms of the various pension benefits acts all plans subject to legislative jurisdiction must be registered with the appropriate pension authority; and to be registered, the plans and any subsequent amendments must comply with prescribed standards. The statistical system was directly linked to the administrative procedures followed by the pension authorities in their pre-registration review. Thus, as each plan or amendment is reviewed for compliance, analysts simultaneously complete specially designed information returns which capture 79 items of information for each plan. The completed returns are then forwarded to Statistics Canada for review and processing.

Uniformity and consistency in the conversion of the complex terms and conditions of plans into machine-readable form has been maintained through adoption by all agencies of a common conceptual and statistical framework. The entire system based on this framework is closely monitored by Statistics Canada to ensure that uniformity is maintained. As new plans are introduced or existing ones terminated, the information is transmitted to the central file. Annual reports filed in compliance with applicable legislation are used as the source for updating information on annual contributions and current membership.

The co-operative program originally was linked to the administrative systems of Quebec, Ontario, Alberta, Saskatchewan and the federal government, the only jurisdictions that at that time administered pension benefits legislation. But the data bank is open-ended so that as other provinces introduce similar legislation, they can be plugged into the system.

Also, some provinces specifically exclude from their legislation public service plans so these are added to the data base by direct contact with the plan administrators. Altogether, these sources provide annual updated information on over 86% of the pension plans operating in Canada. Biennially, for purposes of this publication, the gap area — that is those provinces without legislation where some 2,100 plans are in operation — is surveyed. This supplemental survey is focussed on obtaining copies of pension plans from the sponsors so that a comprehensive record comparable to the balance of the data base can be produced. For those who provide a plan, future requests can be confined to a short questionnaire asking only for amendments to their plan, current contributions and

L'établissement de la banque de données des régimes de pensions a amorcé la constitution et la production d'une série de données beaucoup plus complète et considérablement plus détaillée que jamais auparavant sur tous les régimes de pensions en vigueur au Canada. La banque de données a pu être réalisée grâce à un accord de coopération conclu avec les organismes fédéraux et provinciaux chargés de l'application des lois régissant les prestations de retraite.

Tous les régimes auxquels s'appliquent les diverses lois sur les prestations de retraite doivent être enregistrés auprès de l'organisme compétent en matière de pensions et, à cette fin, ils doivent être conformes aux normes établies, tout comme, d'ailleurs, les modifications qui y sont apportées. Le système statistique est directement lié aux procédures d'examen des demandes d'enregistrement. À ce stade, des analystes remplissent des formules spéciales renfermant 79 éléments d'information sur chaque régime. Une fois remplies, ces formules sont renvoyées à Statistique Canada pour être examinées et traitées.

Pour que les modalités complexes des régimes puissent être converties en données ordinaires uniformes et compatibles, tous les organismes ont adopté le même cadre théorique et statistique. Statistique Canada exerce une surveillance rigoureuse sur l'ensemble du système ainsi constitué afin d'assurer l'uniformité des données. À mesure que des régimes sont créés ou abandonnés, les renseignements sont versés au fichier central. Les formules annuelles remplies en conformité des lois pertinentes servent de point de repère pour la mise à jour des données sur les cotisations annuelles et la participation aux régimes.

À l'origine, le programme de coopération était lié aux systèmes administratifs du Québec, de l'Ontario, de l'Alberta, de la Saskatchewan et de l'administration fédérale, qui étaient alors les seuls à avoir adopté une loi sur les régimes de pensions. La banque de données avait toutefois des possibilités illimitées de sorte que, si d'autres provinces décidaient d'adopter une loi analogue, elles pouvaient être intégrées au système.

De plus, certaines provinces ne légifèrent pas sur les régimes du secteur public; aussi les ajoute-t-on à la base de données en communiquant directement avec les administrateurs des régimes. Ensemble, ces sources fournissent des données. Les enquêtes qui ont présenté une première fois en vigueur au Canada. Une fois tous les deux ans, les "régimes omis". En travaillant en étroite collaboration, de loi en la matière et où quelque 2,100 régimes sont en vigueur, sont observées pour les fins de l'étude. Cette enquête supplémentaire vise avant tout à recevoir des exemplaires des documents auprès de ceux qui parrainent les régimes afin que l'on puisse produire des statistiques complètes comparables à celles du reste de la banque de données. Les enquêtés qui ont présenté une première déclaration peuvent se contenter, par la suite, de répondre

number of employees covered. Well over half of the respondents complied with the request for a plan. Those who were unable to comply were asked to complete a questionnaire which asked for information on the selected number of key features included in this report. Thus, the information contained herein was based on virtually all pension plans operating in Canada providing what is essentially a census of all plans.

A flexible retrieval system provides fast and easy access to the "data bank" so that special requests may be serviced quickly and efficiently, thus providing a new tool for special studies and detailed analysis. The system virtually eliminates major surveys other than for those few plans in the "gap areas". Thus, close co-operation among a number of government agencies have produced more detailed, extensive and most importantly, more reliable and accurate data on pension plans in Canada than had ever been possible heretofore.

Registered Retirement Savings Plans

Related to, but separate from, the private pension plan system are the Registered Retirement Savings Plans (RRSP) that serve as a vehicle for personal retirement savings either exclusively or in conjunction with an employer sponsored pension plan. Since RRSP's in recent years had a history of phenomenal growth some limited data are presented in this report to provide some indication of the extent to which this program supplements private pension plans.

As may be seen in Tables A and B, increasing numbers of Canadians are becoming aware of the advantages of RRSP's. In the 1973 tax year some 758,000 individuals contributed \$922 million into this savings vehicle; two years later in 1975, the numbers increased to over one million persons whose aggregate contributions reached a record high of \$1.524 billion. It is interesting to note that these contributions were almost equal to the total of the employee contributions paid into all employer sponsored pension plans during 1975, emphasizing the growing importance of RRSP's in Canada's earnings related retirement system.

Participation in the program was largely confined to taxpayers in the upper income levels, since logically they were the ones who were most likely to have surplus for savings, and furthermore had more to gain because of their higher marginal tax rates. Of the million taxpayers who reported RRSP contributions in 1975 nearly 83% had earnings of \$10,000 or more. While the average contribution was \$1,414, taxpayers

à un court questionnaire portant seulement sur les modifications apportées à leur régime, les cotisations actuelles et le nombre de participants. Bien plus de la moitié des enquêtés ont déclaré les données relatives à leur régime de pension. Ceux qui ne l'ont pas fait ont été priés de remplir un questionnaire portant uniquement sur les principaux éléments présentés dans cette publication. Ainsi, les données publiées ici sont fondées sur presque tous les régimes de pensions en vigueur au Canada et représentent essentiellement tous les régimes.

Un système d'extraction souple permet d'accéder rapidement et facilement à la "banque de données", de sorte qu'il est possible de répondre promptement et efficacement aux demandes spéciales. On dispose donc d'un nouvel instrument pour effectuer des études spéciales et des analyses détaillées. Grâce au système d'extraction, les enquêtes d'envergure sont pour ainsi dire éliminées, sauf dans le cas de quelques régimes en vigueur dans les "régions omises". En travaillant en étroite collaboration, un certain nombre d'organismes publics ont produit des données plus détaillées, plus complètes et, ce qui importe davantage, plus fiables et plus exactes que jamais auparavant sur les régimes de pensions au Canada.

Régimes enregistrés d'épargne-retraite

Les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) se rattachent aux régimes privés de pensions, mais ils en diffèrent néanmoins. Ce sont des régimes d'épargne-retraite auxquels les particuliers participent exclusivement, ou simultanément avec un régime de pension offert par leur employeur. Comme les REER ont connu une croissance prodigieuse ces dernières années, le présent bulletin ne renferme que quelques données destinées à indiquer sommairement la mesure dans laquelle ces programmes complètent les régimes privés de pensions.

Comme l'indiquent les tableaux A et B, de plus en plus de Canadiens sont au courant des avantages des REER. Au cours de l'année financière 1973, quelque 758,000 personnes ont versé \$922 millions au titre des REER; deux ans plus tard, soit en 1975, le nombre dépassait le million et le montant global des cotisations atteignait le chiffre inégalé de \$1,524 milliard. Fait intéressant à noter, ces cotisations étaient presque aussi élevées que les cotisations totales versées par les salariés au titre de l'ensemble des régimes de pensions parrainés par les employeurs en 1975. Cela témoigne de l'importance accrue des REER dans le système d'épargne-retraite fondé sur les gains au Canada.

La participation à ce programme se limitait surtout aux contribuables classés dans les tranches de revenu les plus élevées, puisque ceux-ci étaient davantage en mesure de disposer d'un supplément pour des épargnes, et que ce programme était plus intéressant pour eux en raison du taux élevé d'impôt qu'ils devraient payer. Du million de contribuables qui ont déclaré avoir cotisé à des REER en 1975, près de 83 % ont déclaré des gains annuels de

in the higher earnings brackets contributed average amounts ranging from \$1,293 for those in the \$15,000 - \$19,999 range and \$2,600 for those who earned \$25,000 or more.

\$10,000 et plus. Les cotisations s'établissaient en moyenne à \$1,414; celles des contribuables qui touchaient un revenu élevé se situaient en moyenne entre \$1,293 pour ceux dont le revenu s'échelonnait de \$15,000 - \$19,999, et \$2,600 pour ceux dont le revenu s'élevait à \$25,000 et plus.

TABLE A. Contributors to RRSP's and Average Annual Contributions by Contributor's Annual Income, 1975
TABLEAU A. Cotisants aux REER et cotisations annuelles moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1975

Income Revenu	Contributors to RRSP's only		Dual contributors ¹		Total contributors to RRSP's	
	Cotisants aux REER seulement		Cotisants à deux régimes ¹		Nombre total de cotisants aux REER	
	Number — Nombre	Average contribution — Cotisations moyennes	Number — Nombre	Average contribution — Cotisations moyennes	Number — Nombre	Average contribution — Cotisations moyennes
Under \$2,000 – Moins de \$2,000	3,434	\$ 273	73	\$ 159	3,507	\$ 270
\$ 2,000 - \$ 2,999.	3,152	327	232	280	3,384	324
3,000 - 3,999.	6,578	369	308	925	6,886	394
4,000 - 4,999.	11,381	472	698	441	12,079	471
5,000 - 5,999.	13,780	571	1,673	355	15,453	547
6,000 - 6,999.	22,110	637	3,484	464	25,594	614
7,000 - 7,999.	27,546	685	7,057	603	34,603	669
8,000 - 8,999.	29,448	758	12,711	718	42,159	746
9,000 - 9,999.	28,797	871	13,702	761	42,499	835
10,000 - 14,999.	161,557	1,086	130,129	846	291,686	979
15,000 - 19,999.	126,615	1,538	117,799	1,029	244,414	1,293
20,000 - 24,999.	72,410	2,242	70,562	1,166	142,972	1,711
25,000 and over – et plus	143,068	3,261	69,851	1,245	212,919	2,600
Total	649,876	\$ 1,688	428,279	\$ 997	1,078,155	\$ 1,414

¹ Contributors to private pension plans who also contributed to a Registered Retirement Savings Plan. — Cotisants aux régimes privés de pensions qui ont aussi participé à un régime enregistré d'épargne-retraite.

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

As in 1973, nearly 40% of the contributors to RRSP's also contributed to employer sponsored pension plans. On average they paid \$997 into an RRSP in addition to \$728 to their employer's pension plan, a total of \$1,725. The average amounts paid varied according to income levels, ranging from \$338 by taxpayers who earned between \$2,000 - \$2,999 to \$2,482 for those who earned \$25,000 or more. The average RRSP contribution of dual contributors was about \$700 less than paid by contributors to RRSP's only whose average contribution amounted to \$1,688.

En 1973, presque 40 % des participants aux REER versaient également des cotisations à un régime de pension parrainé par leur employeur. Ils ont versé en moyenne \$997 à un REER et \$728 au régime de pension de leur employeur, soit \$1,725 au total. Les cotisations moyennes variaient selon la tranche de revenu, de \$338 pour les contribuables dont le revenu se situait entre \$2,000 et \$2,999, à \$2,482 pour ceux dont le revenu se chiffrait à \$25,000 et plus. En moyenne, les cotisants à deux régimes ont versé aux REER environ \$700 de moins que les participants aux REER seulement, dont la cotisation a atteint \$1,688 en moyenne.

TABLE B. Average Annual Contributions to Private Pension Plans and RRSP's Made by Dual Contributors,
by Annual Income, 1975

TABLEAU B. Cotisations annuelles moyennes aux régimes privés de pensions et aux REER versées
par les contisants selon le revenu annuel, 1975

Income Revenu	Dual contributors to both RRSP's and private pension plans Personnes cotisant à la fois à un REER et à un régime privé de pension	Average contribution to private pension plans Cotisations moyennes aux régimes privés de pensions	Average contribution to RRSP's Cotisations moyennes aux REER	Average contribution to RRSP's and private pension plans Cotisations moyennes combinées à un REER et à un régime de pension
Under \$2,000 — Moins de \$2,000	73	35	159	194
\$ 2,000- \$ 2,999.	232	58	280	338
3,000- 3,999.	308	67	925	993
4,000- 4,999.	698	146	441	587
5,000- 5,999.	1,673	153	355	508
6,000- 6,999.	3,484	184	464	647
7,000- 7,999.	7,057	212	603	816
8,000- 8,999.	12,711	286	718	1,004
9,000- 9,999.	13,702	318	761	1,079
10,000- 14,999.	130,129	501	846	1,347
15,000- 19,999.	117,799	708	1,029	1,737
20,000- 24,999.	70,562	936	1,166	2,102
25,000 and over – et plus	69,851	1,238	1,245	2,482
Total	428,279	728	997	1,725

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

HIGHLIGHTS

Pension Plan Coverage

Participation in private pension plans in Canada increased to a record level of over 3.9 million workers at the beginning of 1976, up significantly from the 3.4 million covered by pension plans in operation two years previously. This increased participation is particularly significant because it occurred over a period when pension plans actually dropped slightly from 15,853 in 1974 to 15,625 in 1976.

This decline was primarily among small plans. As may be seen in Table C plans with less than five members each dropped in both real and relative terms. Indeed this was the only size group to record a drop from the 1974 level. While there was an overall net decline, the larger size-groups showed some upward movement, to a large extent reflecting the introduction of some new multi-employer plans. These changes augmented the skewed distribution of plans and mem-

FAITS SAILLANTS

Nombre de régimes et de participants

Le nombre de participants aux régimes privés de pensions au Canada a atteint le chiffre inégalé de plus de 3.9 millions au début de 1976, ce qui représente une hausse sensible par rapport aux 3.4 millions de participants aux régimes de pensions en vigueur deux ans auparavant. Cette augmentation revêt une importance particulière, car elle a eu lieu à un moment où le nombre de régimes a légèrement diminué, passant de 15,853 en 1974 à 15,625 en 1976.

Cette diminution a surtout été observée au chapitre des régimes de faible envergure. Comme l'indique le tableau C, les petits régimes comptant moins de cinq membres chacun ont subi une baisse tant réelle que relative. En effet, seuls les petits régimes ont marqué un recul au regard de 1974. En dépit d'une diminution globale nette, les gros régimes ont affiché une certaine tendance à la hausse traduisant, pour une large part, l'instauration de quelques nouveaux régimes parrainés par

bership that characterizes the private pension system. Increasing proportions of total coverage may be related to the large plans. Slightly over 1% of the plans had 2,000 or more members each but they accounted for more than 73% of all members. Since these plans had the greatest weight in terms of membership, the loss of the smaller plans had virtually no impact on the total. Thus membership continued its upswing to reach a record level of over 3.9 million by the beginning of 1976.

plus d'un employeur à la fois. Ce changement a accentué les disparités qui caractérisent les régimes du point de vue de leur répartition et de leurs participants. On peut attribuer l'accroissement global du nombre de participants aux gros régimes. Un peu plus de 1 % des régimes comptaient 2,000 membres ou plus chacun, mais ils regroupaient plus de 73 % de tous les membres. Ces régimes comptant le plus grand nombre de participants, la perte des petits régimes n'a pour ainsi dire pas eu d'effet sur l'ensemble. Le nombre de participants a donc continué d'augmenter au point d'atteindre le chiffre sans précédent de plus de 3.9 millions au début de 1976.

TABLE C. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965, 1970, 1974 and 1976
TABLEAU C. Régimes de pensions et participants par groupe de taille de participants, 1960, 1965, 1970, 1974 et 1976

Membership size group Groupe de taille de participants	1960				1965				1970			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%
Less than 5 – Moins de 511	..	5,032	36.8	11,303	0.5	6,604	41.0	14,429	0.5
5 - 14.	5,037	56.5	24,000	1.3	3,659	26.8	30,843	1.3	4,008	24.8	33,739	1.2
15 - 99.	2,613	29.3	101,000	5.6	3,351	24.5	130,058	5.5	3,674	22.8	142,892	5.1
100 - 499.	892	10.0	193,000	10.6	1,127	8.3	244,577	10.4	1,266	7.8	273,521	9.1
500 - 1,999.	249	2.8	249,000	13.7	345	2.5	345,483	14.7	406	2.5	404,638	14.7
2,000 and over – et plus.	129	1.4	1,248,000	68.8	146	1.1	1,583,384	67.6	179	1.1	1,953,117	69.3
Total	8,920	100.0	1,815,000	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
1974												
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%
	5,127	32.3	11,208	0.3	4,463	28.6	9,952	0.3				
Less than 5 – Moins de 5 . . .	4,232	26.7	36,210	1.1	4,327	27.7	37,052	0.9				
5 - 14.	4,322	27.3	163,813	4.8	4,542	29.0	174,472	4.5				
15 - 99.	1,504	9.5	329,326	9.6	1,587	10.2	350,416	9.0				
100 - 499.	451	2.8	444,543	13.0	471	3.0	455,571	11.7				
500 - 1,999.	217	1.4	2,439,145	71.2	235	1.5	2,875,035	73.6				
Total	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,625	100.0	3,902,498	100.0				

¹ Not available – This group included with 5 to 14 group. – Nous ne disposons pas des données – Ce groupe est compris dans le groupe 5 à 14.

Historically participation in the private system has grown at an annual rate of 4% to 5% but over the two years between 1974 and 1976 the growth rate increased to 7% per annum. An examination of past trends shows a considerable difference in membership growth of men and women. As far back as the 1960's the annual growth of women in pension plans ranged from 6% to 8% reflecting the increasing participation of women in the labour force. By comparison the annual growth rate for men over this same period

Chronologiquement, le nombre de participants aux régimes privés de pensions s'est accru de 4 % à 5 % par année, mais il a augmenté de 7 % par an de 1974 à 1976. L'étude des tendances antérieures fait ressortir un écart considérable entre le taux de croissance enregistré chez les hommes et celui observé chez les femmes. Dès les années 60, l'augmentation annuelle du nombre de participantes s'est échelonnée de 6 % à 8 %, ce qui témoigne de l'accroissement de la population active féminine. Du côté des hommes, le taux de croissance annuelle a varié de 3 %

ranged from 3% to 6%. In the period from 1974 to 1976 however, there was a sharp change in the historical pattern with virtually equal annual growth rates of plan participation by men and women, at 6.9% and 7.2% respectively. One would hesitate to conclude that this represented a changing trend, but it was rather a reflection of the characteristics of the new plans introduced over this period. The growth pattern could be traced to increased coverage by existing large multi-employer plans combined with the new multi-employer plans most of which were in industries traditionally male oriented thus accounting for the surge in male membership over this two-year period.

The extent of labour force participation in occupational pension plans provides a measurement of effectiveness of coverage. But even within this framework there are wide variations in the extent of coverage depending upon the labour force components used in the analysis. If one were to place plan membership into the framework of the working population then the 3.9 million plan members would make up nearly 39% of the total labour force.

However, pension plans, by definition and design, are employment related. They are programmes provided by employers for their employees. Thus in terms of labour force concepts plans are designed exclusively for paid-workers. Consequently the self-employed and non-paid family workers are excluded, an exclusion which makes for marked difference in coverage. Whereas 39% of the total labour force was covered, if only employed paid-workers are considered then coverage increases to nearly 46%.

The labour force components that affect pension participation could be refined still further. Conceptually the labour force includes both full-time and part-time workers. Participation in pension plans is generally confined to full-time employment so that workers who typically work on a part-time basis usually fall outside the scope of an employer sponsored program. Part-time employment has grown significantly in recent years and therefore could justifiably be a factor affecting pension coverage. Thus adjusting for this employment characteristic the applicable labour force base could be redefined as the full-time, employed paid workers. Calculated on this basis, coverage in 1976 was 51% compared with 49% in 1974.

Plans in the Public and Private Sectors

The private pension system in Canada, as reflected in the pensions data bank, is made up of all occupational plans sponsored by employers in both the

à 6 % pendant la même période. De 1974 à 1976 cependant, un revirement s'est produit: le taux de croissance annuelle enregistré chez les hommes et chez les femmes était presque identique, s'établissant à 6.9 % et 7.2 % respectivement. Ce phénomène traduit, sinon une nouvelle tendance, du moins les caractéristiques des nouveaux régimes instaurés au cours de cette période. Il pourrait en effet découler de l'augmentation du nombre de participants aux gros régimes existants parrainés par plus d'un employeur à la fois et aux nouveaux régimes de même nature, dont la plupart étaient en vigueur dans les branches d'activité économique qui ont toujours attiré plus d'effectifs masculins, ce qui explique l'augmentation du nombre de participants de sexe masculin de 1974 à 1976.

Le degré de participation de la population active aux régimes de pensions professionnels témoigne de leur efficacité. Même dans ce cadre, il existe toutefois des variations sensibles quant au degré de participation selon les catégories de la population active observées. Si l'on étudiait la participation aux régimes en se fondant sur la population active occupée, les 3.9 millions de participants représenteraient presque 39 % de la population active totale.

Toutefois, les régimes de pensions sont, par définition, liés à l'emploi. Il s'agit de programmes offerts par les employeurs à leurs salariés. Ainsi, vus sous l'angle de l'activité, les régimes s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés. Par conséquent, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés ne sont pas pris en compte, ce qui influe sensiblement sur le degré de participation. Si l'on ne prend en considération que les travailleurs rémunérés, on s'aperçoit que près de 46 % des actifs participent à un régime de pension au lieu de 39 %.

On pourrait ventiler davantage les catégories d'actifs touchées par les régimes de pensions. En théorie, la population active comprend les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. Les participants aux régimes de pensions ne sont, en général, que des travailleurs à temps plein; ainsi, ceux qui travaillent habituellement à temps partiel ne sont habituellement pas visés par les programmes parrainés par l'employeur. L'emploi à temps partiel a gagné beaucoup d'importance ces dernières années et il serait donc plausible que cela influe sur la participation aux régimes de pensions. Compte tenu de ce facteur, la population active visée par les régimes de pensions se limite donc aux travailleurs rémunérés occupés à plein temps. Calculé sous cet angle, le taux de participation aux régimes de pensions s'établissait à 51 % en 1976, alors qu'il était de 49 % deux ans plus tôt.

Régimes de pensions des secteurs public et privé

Les régimes privés de pensions au Canada se composent, comme le révèle la banque de données, de tous les régimes professionnels parrainés par les employeurs des

private and public sectors of the economy. Within these two sectors the profiles of plan characteristics, particularly for key features, are so divergent that when they are combined the aggregate data tend to present somewhat distorted patterns. Accordingly, to present a more balanced analysis of prevailing patterns and developing trends, throughout this study wherever the differences are significant these will be highlighted. This section will be devoted to only more generalized comments on the broad profiles of plans and members in the two sectors. Readers interested in further details or additional sectoral data for any of the characteristics stored in the pensions data bank may obtain this information on request, subject always to the constraints of confidentiality.

Although there was a net decline in the total number of pension plans in operation at the beginning of 1976, the decline was in both sectors so that in terms of plans and members their overall profile remained relatively unchanged. Typically the public sector consists of some of the largest plans in the country notably those for federal employees, the armed forces, crown corporations and provincial employees to which this year was added the new Quebec plan covering a wide spectrum of public sector employees in that province. Consequently, as in the past, the public sector accounts for relatively few plans, only 5% of the 15,625 in operation at the beginning of the year, but because of their size nearly half of the total coverage, some 1,755,000 participants, were in these plans. In terms of plans the number declined from 751 in 1974 to 712 in 1976 while membership increased by nearly 19% over this same period. The vast majority of the plans -- 14,900 out of the 15,600 -- were in the private sector and covered 2,147,000 persons, 55% of all participants. In the private sector too, there was a net decrease in plans from 15,100 in 1974 to 14,900 in 1976, yet membership continued its steady upward trend increasing by more than 10% over this same period. The considerably higher rate of growth in the public sector was mainly due to the new plan in Quebec which extended coverage to a wide sector of public employees who previously were not covered.

Wide differences also exist in the distribution of plans by size within the public and private sectors. In the public sector there were relatively fewer plans with less than 15 members each than in the private sector and the number of participants in these plans were so few that they represented less than 1/10 of 1% of all public employees. This was due, in part, to the consolidation by some of the provinces of small municipal plans into single, centrally administered plans to provide more equitable benefits throughout the province. A conspicuously larger number of plans in the private sector had less than 15 members with more than half of these plans having an average

secteurs public et privé de l'économie. Les profils des caractéristiques des régimes, particulièrement des caractéristiques de base, diffèrent tellement d'un secteur à l'autre que les données, une fois regroupées, tendent à diverger quelque peu. Pour présenter une analyse plus équilibrée des tendances établies et naissantes, nous ferons donc ressortir les différences notables tout au long de cette étude. La présente section sera consacrée uniquement aux observations générales sur les profils globaux des régimes et des participants dans les deux secteurs. Les lecteurs désireux d'obtenir de plus amples renseignements ou des données supplémentaires sur les caractéristiques d'un secteur stockées dans la banque peuvent en faire la demande, toujours sous réserve des exigences de confidentialité.

En dépit de la régression nette du nombre total de régimes de pensions en vigueur au début de 1976, les courbes globales correspondant au nombre de régimes et de participants ne se sont relativement pas déplacées, car la baisse s'est produite dans les deux secteurs. Le secteur public offre quelques-uns des régimes les plus importants au pays, notamment ceux qui s'adressent aux fonctionnaires fédéraux, aux militaires, aux employés des sociétés de la Couronne et aux fonctionnaires provinciaux, auxquels s'est ajouté en 1976 le nouveau régime à l'intention des nombreux fonctionnaires du Québec. Comme dans le passé, le secteur public parraine donc relativement peu de régimes -- seulement 5% des 15,625 régimes en vigueur au début de 1976 -- mais, vu leur importance, ces régimes accaparent presque la moitié du nombre total de participants, soit quelque 1,755,000 personnes. Le nombre de régimes est tombé de 751 en 1974 à 712 deux ans plus tard, tandis que le nombre de participants s'est accru de presque 19% au cours de la même période. La grande majorité des régimes -- 14,900 sur 15,600 -- étaient parrainés par des employeurs du secteur privé et ils regroupaient 2,147,000 adhérents, soit 55% de l'ensemble des participants. Le nombre de régimes privés a, lui aussi, accusé une baisse nette, passant de 15,100 en 1974 à 14,900 en 1976, alors que le nombre de participants a continué d'augmenter de façon soutenue (plus de 10%). Le taux de croissance beaucoup plus élevé observé dans le secteur public tient surtout à l'instauration du régime du Québec, auquel ont adhéré un grand nombre de fonctionnaires qui ne participaient à aucun régime auparavant.

Il existe également des différences appréciables entre les deux secteurs quant à la répartition des régimes selon la taille. Dans le secteur public, il y avait relativement moins de régimes comptant moins de 15 participants chacun que dans le secteur privé, et les participants à ces régimes étaient si peu nombreux qu'ils représentaient moins de 1/10 de 1% de l'ensemble des salariés du secteur public. Cela s'explique en partie par le fait que, dans certaines provinces, on a fusionné de petits régimes municipaux en régimes uniques dotés d'une administration centrale afin que les prestations versées soient plus équitables dans toute la province. Un nombre considérable de régimes privés comptaient moins de 15 participants et

of four or five members each. This size group of less than 15 members accounted for nearly 60% of all plans in the private sector but covered only 2% of the membership. Other than this particular difference, the overall pattern in terms of plans within the two sectors was similar in that the concentration was in plans with less than 500 members. But the pattern varies sharply in terms of membership. In the public sector 85% of the plans had fewer than 500 members but they accounted for less than 3% of the total membership whereas over 96% of the plans in the private sector were in this size group but they accounted for nearly one quarter of all the private sector membership. 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 313,600 participants, over 14% of the total membership in the sector. By contrast, nearly three quarters of the participants in the public sector programmes, nearly 1,300,000 workers, were in 16 plans with 30,000 or more members each.

A higher proportion of women were found in public sector plans than in the private sector ones. One in three members in public sector plans were women whereas in the private sector the ratio was one in five. However, on 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 the public sector.

Nearly all public sector plans were contributory, with employees sharing the costs of benefits. Of the 712 plans in this sector all but 12 were contributory. This was in sharp contrast with the private sector where slightly over three quarters of the plans were contributory but more significantly the 24% of the plans which were non-contributory accounted for nearly 47% of all members in the private sector plans.

Provincial Distribution

Increased participation in pension plans recorded over the two year period between 1974 and 1976 produced virtually no change in the provincial distribution pattern but on a province by province basis there was evidence of significant trends in the direction and characteristics of the net growth. As in the past, most of the members were concentrated in Quebec and Ontario, which between them accounted for over two-thirds of the total. The largest number continued to be in Ontario where the well over one and one half million workers who participated in pension plans represented 40% of total coverage in Canada, down slightly from 42% in 1974. Membership in Quebec

moitié d'entre eux en regroupaient en moyenne quatre ou cinq chacun. Les régimes de ce genre représentaient presque 60 % de tous les régimes privés, mais ils n'accaparaient que 2 % des participants. Mis à part cette différence, les grandes tendances qui se dégagent dans les deux secteurs sont semblables, car les régimes comptant moins de 500 membres intervenaient dans la proportion la plus forte. Toutefois, les tendances varient sensiblement sous l'angle de la participation. Dans le secteur public, 85 % des régimes comptaient moins de 500 membres, mais ils englobaient moins de 3 % de l'ensemble des participants, tandis que plus de 96 % des régimes privés comptaient eux aussi moins de 500 membres, mais regroupaient presque le quart de l'ensemble des participants aux régimes privés. À l'autre extrémité de l'éventail, cinq régimes seulement du secteur privé comptaient 30,000 membres ou plus chacun, mais ils accaparaient ensemble 313,600 participants, soit plus de 14 % de tous les participants dans ce secteur. En revanche, près des trois quarts des participants aux régimes du secteur public, soit presque 1,300,000 travailleurs, versaient des cotisations à 16 régimes comptant 30,000 membres ou plus chacun.

Les femmes se trouvaient en plus forte proportion dans les régimes du secteur public que dans ceux du secteur privé; la proportion faisant partie des régimes du secteur public était de une femme sur trois participants, tandis que dans le secteur privé le rapport était de une 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 publique ou dans l'enseignement, deux domaines où l'on retrouve quelques-uns des plus grands régimes dans ce secteur.

Presque tous les régimes du secteur public étaient à caractère contributif, c'est-à-dire que les salariés partageaient le coût des prestations. Des 712 régimes compris dans ce secteur, 12 seulement étaient non contributifs, contrairement aux régimes privés dont un peu plus des trois quarts étaient à caractère contributif. Ce qui importe davantage, c'est de noter que 24 % des régimes non contributifs englobaient presque 47 % de tous les participants aux régimes privés.

Répartition provinciale

De 1974 à 1976, la participation accrue des travailleurs aux régimes de pensions n'a pour ainsi dire pas influé sur la répartition provinciale des adhérents, mais des tendances manifestes se sont dégagées d'une province à l'autre quant à l'orientation et aux caractéristiques de l'accroissement net. Comme dans le passé, la plupart des membres se trouvaient au Québec et en Ontario, provinces qui comptaient à elles seules plus des deux tiers de l'ensemble des participants. La participation la plus forte a encore été enregistrée en Ontario, où les membres — qui ont dépassé largement le million et demi — représentaient 40 % de l'ensemble des participants au pays, soit une légère baisse par rapport à 1974 (42%). Au Québec, le

reached a record level and for the first time went over the million member level to 1,081,000, second only to Ontario. British Columbia, with nearly 436,000 members, as in the past, ranked third and accounted for 11% of the total in 1976, up nearly 2% from the previous survey period.

In relative terms, the expansion of participation varied widely from province to province. The largest percentage increase was recorded in British Columbia where membership in 1976 rose by 35% from the level reached in 1974. This was nearly double the ratio of any other province with the closest being Alberta which had an 18% rise. Significant growth was also recorded in Quebec where membership increased by 15% although in real terms the 142,000 new members constituted the largest real growth of any province. Ontario increased coverage by over 125,000 persons but this represented an increase of only 8% over the 1974 level.

A common thread running through most of the significant changes, and accounting for the largest ones, has been the introduction of multi-employer plans in both the public and private sectors. The single largest plan of this type was introduced in Quebec for a broad range of public service employees within the province. Not only does this plan absorb and bring under a single programme some existing plans, but it also extends coverage to a wide range of employees such as nurses and other hospital workers, maintenance and non-teaching staffs of school boards, social service workers etc., many of whom previously were outside the protection of a private plan. Largely as a result of this plan alone, over 150,000 workers in the public sector of Quebec were added to the rolls and these accounted for the entire growth in that province's covered employment. The impact of this was an increase of nearly 45% in public sector coverage accompanied by virtually no change in private sector participation in the two year period from 1974 to 1976.

By contrast, both in Alberta and British Columbia, where some of the largest increases were recorded, the growth was also related to multi-employer plans, but these were in the private sector of the economy. In British Columbia, increases could be traced, in part, to the industry-wide multi-employer plan covering workers in forestry and related industries which in the two-year period covered by this study, was extended to virtually all unionized companies in the province. This single plan, together with a few relatively smaller but nonetheless substantial multi-employer plans with a thousand or more members each, combined to expand coverage to the point where two out of every three new members that came under the jurisdiction of a plan between 1974 and 1976 were in the private sector. Similarly, in Alberta where in the

nombre de participants a atteint un chiffre sans précédent et a pour la première fois dépassé le million (1,081,000), ce qui a classé le Québec au deuxième rang. La Colombie-Britannique, avec ses 436,000 participants, s'est à nouveau classée au troisième rang, regroupant 11% des participants, ce qui représente une hausse de presque 2% par rapport à 1974.

En chiffres relatifs, l'augmentation de la participation variait sensiblement d'une province à l'autre. C'est en Colombie-Britannique que l'accroissement en pourcentage a été le plus marqué: le nombre de participants s'est en effet accru de 35% au regard de 1974. Cela représente presque le double du taux de croissance enregistré dans toutes les autres provinces, l'Alberta figurant en deuxième place avec un taux d'accroissement de 18%. Au Québec, la participation a affiché une hausse appréciable de 15%, mais l'adhésion de 142,000 nouveaux membres représente en fait la croissance réelle la plus forte au pays. En Ontario, le nombre de participants s'est accru de plus de 125,000, ce qui se traduit par une augmentation de 8% seulement par rapport à 1974.

L'instauration de régimes multipartites (parrainés par plus d'un employeur à la fois) dans les secteurs tant public que privé a été le fil conducteur de la plupart des variations importantes, y compris les plus marquées. Le régime multipartite le plus gros a été implanté au Québec à l'intention d'un vaste éventail de fonctionnaires de cette province. Non seulement fusionne-t-il certains régimes existants, mais encore il englobe une gamme considérable de salariés comme les infirmières et les travailleurs du secteur hospitalier, le personnel des commissions scolaires préposé à l'entretien et le personnel non enseignant, ainsi que les travailleurs sociaux. Nombre de ces salariés ne participaient à aucun régime auparavant. C'est surtout grâce à ce régime que plus de 150,000 travailleurs du secteur public au Québec ont été inscrits, ce qui a favorisé l'augmentation globale de la participation dans cette province. Il s'en est ensuivi une hausse de presque 45% du nombre de participants dans le secteur privé de 1974 à 1976, alors que la participation est demeurée presque inchangée dans le secteur privé.

En revanche, en Alberta et en Colombie-Britannique, provinces où l'on a enregistré des augmentations parmi les plus sensibles, le phénomène de progression était également lié à l'instauration de régimes multipartites, mais cette fois dans le secteur privé. En Colombie-Britannique, les augmentations découlent en partie de l'instauration, dans le secteur des forêts et les branches d'activités connexes, d'un régime multipartite universel qui a pour ainsi dire regroupé tous les salariés syndiqués des entreprises de cette province entre 1974 et 1976. Grâce à ce programme et à quelques autres régimes multipartites relativement petits comptant mille membres ou plus chacun, le nombre de participants s'est accru, de telle sorte que deux nouveaux adhérents sur trois se retrouvaient dans le secteur privé au cours de la période observée. Il en va de même en Alberta où, dans le passé,

past well over half of the members were in public sector government-sponsored plans, the growth patterns have been reversed, and over the past two years growth has been predominantly in the private sector. Of the actual increase over this period, four out of every five new participants were employed in the private sector. Significantly, a great part of this growth could be traced directly to new multi-employer union-negotiated pension plans.

Yet, notwithstanding the fact that the growth over the period under review was concentrated in the private sector, not only in these two provinces, but in Prince Edward Island and New Brunswick as well and to a lesser extent in Ontario, the aggregate distribution of new membership was nearly equally distributed between the two sectors. Of the nearly half a million new members covered by pension programs, almost 58% were in the public sector and about 42% in the private sector. The somewhat larger net growth in the public sector, to a very large extent, can be attributed to the exceptionally large growth in this sector in the province of Quebec, as mentioned above.

These general trends were reflected in the sector distribution of individual provinces. As may be seen in Chart I, in Alberta and British Columbia particularly, increasing proportions of total membership were found in the private sector. In Alberta, there was a complete turn-around. Whereas in the past over half of the

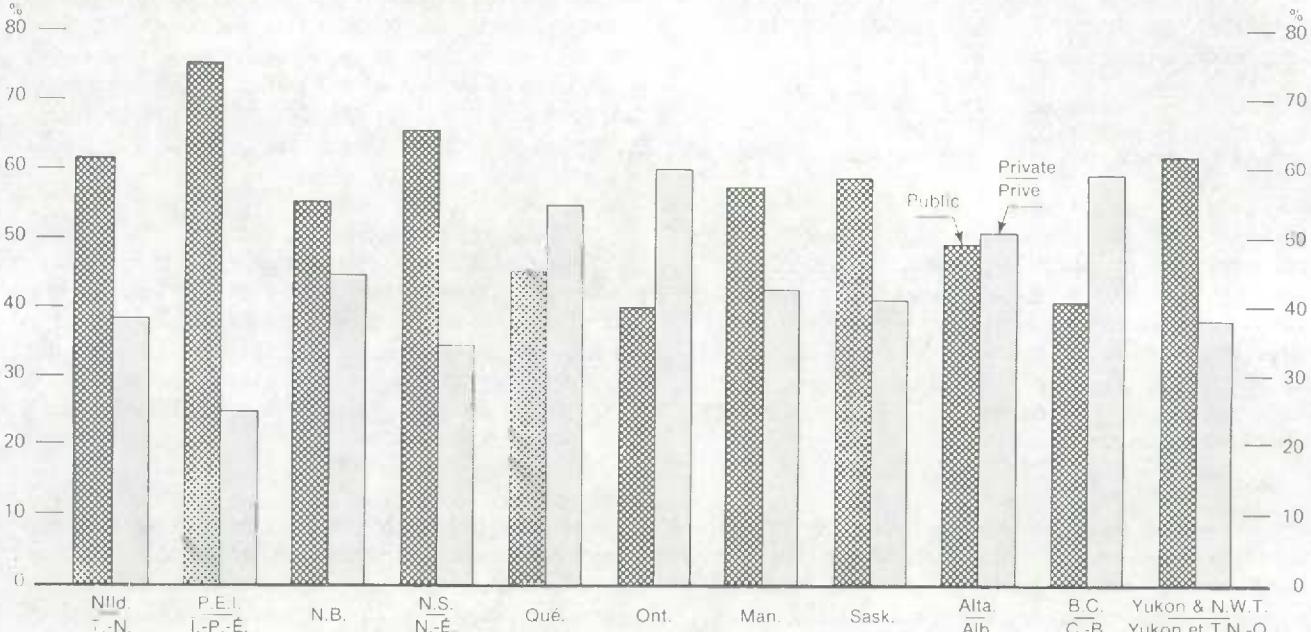
bien plus de la moitié des participants versaient des cotisations à des régimes du secteur public; de 1974 à 1976, la tendance inverse s'est manifestée et le nombre d'adhérents a surtout augmenté dans le secteur privé. En effet, quatre nouveaux membres sur cinq travaillaient dans le secteur privé pendant cette période. Fait important à noter, une bonne part de l'augmentation enregistrée est directement attribuable à la création de nouveaux régimes de pensions multipartites négociés par les syndicats.

Pourtant, mis à part le fait que l'augmentation a touché surtout le secteur privé, non seulement dans ces deux provinces, mais également à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick et, dans une mesure moindre, en Ontario, les nouveaux membres (qui ont presque atteint le demi-million) se partageaient presque également entre les deux secteurs, soit dans une proportion de près de 58 % dans le secteur public et d'environ 42 % dans le secteur privé. La progression nette légèrement supérieure enregistrée dans le secteur public découle en majeure partie de l'essor prodigieux connu dans ce secteur au Québec, comme nous l'expliquons plus haut.

Chart -- 1

Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1976

Proportion de participants dans les provinces aux régimes des secteurs public et privé, 1976



Graphique -- 1

Ces tendances générales se sont reflétées dans la répartition par secteur dans les provinces. Comme l'indique le graphique I, les participants aux régimes privés sont intervenus dans des proportions accrues en Alberta et en Colombie-Britannique en particulier. En Alberta, on a observé un revirement total de la situation. En effet, plus

covered workers were in government employment, by the beginning of 1976, private sector plans accounted for 51% of the membership. In British Columbia, the ratio of public sector membership dropped to 41% of the total and the private sector continued the upward trend that became evident in the 1974 study increasing from 56% of total membership in the province to 59% by the beginning of 1976. The distribution in Quebec showed a somewhat increased level in the public sector. The reverse may be noted in some of the maritime provinces where traditionally most members were government workers. The largest change in these provinces was recorded by New Brunswick where private sector membership rose to nearly 45% up from 37.4% in 1974.

de la moitié des participants aux régimes de cette province travaillaient dans l'administration publique dans le passé, tandis qu'au début de 1976, 51 % d'entre eux se retrouvaient dans le secteur privé. En Colombie-Britannique, la proportion des participants du secteur public est tombée à 41 % du total, alors que celle des participants aux régimes privés a grimpé de 56 % en 1974 à 59 % au début de 1976, ce qui poursuit l'augmentation amorcée en 1974. Au Québec, la participation s'est quelque peu accrue dans le secteur public. La situation inverse a été observée dans certaines des provinces maritimes, où la plupart des participants aux régimes de pensions ont toujours travaillé dans l'administration publique. C'est au Nouveau-Brunswick que la variation la plus radicale s'est produite: en effet, la proportion des participants aux régimes privés est passée de 37.4 % en 1974 à presque 45 % deux ans plus tard.

Industrial Distribution

Limitations of the Industrial Data

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 other economic measurements aggregated into a single industry.

Répartition selon l'activité économique

Limites des données par activité économique

La classification des régimes de pensions selon leur appartenance aux différentes branches d'activité présentait un certain nombre de difficultés d'ordre technique, notamment dans le cas des régimes englobant plusieurs secteurs. En théorie, une branche d'activité économique consiste en un groupe d'établissements dont chacun fabrique un seul et même produit. Même dans les situations les plus simples, ce genre de classification est fort complexe car, dans bien des cas, la diversité des produits associés à une entreprise particulière est très grande. De plus, cette complexité s'accentue lorsqu'on a affaire à des entreprises dont les activités touchent un grand nombre de secteurs ou à une famille d'entreprises réparties dans des branches d'activité complètement différentes. À titre d'exemple, citons le Canadien Pacifique qui comprend une société ferroviaire, des compagnies de navigation, une compagnie aérienne, des hôtels et une société de placements. Les entreprises de cette taille ne peuvent se classer qu'en fonction de leur activité principale, les données sur leur production totale et toutes les autres données économiques étant regroupées en une activité économique unique.

La plupart des régimes de pensions ne s'étendent qu'à une seule activité économique et ne posent aucun problème de classification. Les difficultés surgissent lorsqu'il s'agit de grandes entreprises intégrées dont les activités touchent un grand nombre de secteurs économiques. Ces entreprises revêtent une grande importance du point de vue du nombre de participants; leur classification limite donc considérablement la validité de la répartition par activité économique présentée ici.

Un certain nombre d'anomalies ont été relevées. Dans une ou deux branches du secteur des industries manufacturières, on a constaté que le nombre de participants était supérieur au nombre estimatif annuel de salariés. Après examen, on s'est aperçu que le secteur en

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 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.

A classic example was forestry. The integrated firms which characterize this industry, cut across a number of industrial groupings, so that the ultimate allocation of the plans absorbed such significant numbers of forestry workers that the remaining figures were grossly distorted. In practice, the figures were so poor, and so obviously understated, that starting with this report, forestry will no longer be shown separately.

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 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. These anomalies, however, illustrate and emphasize the limitations of the industrial data stored in the pension data bank and produced in this report. At best, these data provide general, broad approximations of the industrial distribution of pension plans and are not purported to show absolute figures. Industrial data, therefore, should be used with considerable caution because of the severe limitations of the classification system.

Trends in Coverage by Industry

Pension plans were in operation in virtually all industries, but the degree of coverage varied widely from industry to industry. Chart 2 and Table D show,

cause était dominé par quelques grandes entreprises intégrées dont les activités recourent un grand nombre de branches d'activité, notamment les industries manufacturières et le commerce de gros et de détail. Comme l'activité principale est la fabrication, on a classé le régime dans cette branche, ce qui gonfle les données pour les industries manufacturières au détriment du commerce de gros et de détail.

Le secteur des forêts constitue un exemple classique. Les entreprises intégrées qui caractérisent cette branche exercent des activités touchant un certain nombre de secteurs, de sorte que la classification définitive des régimes absorbe un tel nombre de travailleurs que les autres chiffres ont été manifestement faussés. En pratique, les chiffres étaient tellement médiocres et sous-estimés que nous avons décidé dorénavant de ne plus présenter les données sur les forêts séparément.

Dans un autre secteur également, des différences énormes sont apparues; il s'agit de l'administration publique et de la défense. Les principes de classification ordinairement appliqués dans ce secteur, dans le cadre de la Classification des activités économiques (CAÉ), diffèrent quelque peu de ceux des autres branches et, en l'occurrence, correspondent mieux aux techniques utilisées pour classer les régimes de pensions. Pour les organismes publics, par exemple, l'unité de mesure est le nombre de personnes occupées 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 des écarts importants en raison de la structure des régimes de pensions fondée sur de grosses unités intégrées pour lesquelles il est difficile, voire impossible, d'obtenir des données détaillées. Un excellent exemple en est donné par le système de pensions de retraite des fonctionnaires municipaux de l'Ontario (OMERS) qui regroupe en un seul régime coordonné les régimes de pensions de quelque 850 municipalités, conseils et commissions. La CAÉ classe un grand nombre des conseils et commissions dans la branche appropriée, selon leur activité. Par exemple, des activités comme le transport, les régies hydro-électriques et les services d'eau sont classés en conséquence. Le régime OMERS 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 pour ce secteur d'activité. Les anomalies font toutefois ressortir les limites des données ventilées selon l'activité économique qui sont stockées dans la banque de données des régimes de pensions et présentées dans ce bulletin. Au mieux, les données indiquent de façon générale la répartition des régimes de pensions selon l'activité économique et ne constituent pas des chiffres absolus. Par conséquent, il faut les utiliser sous toutes réserves en raison des limites rigoureuses de la classification.

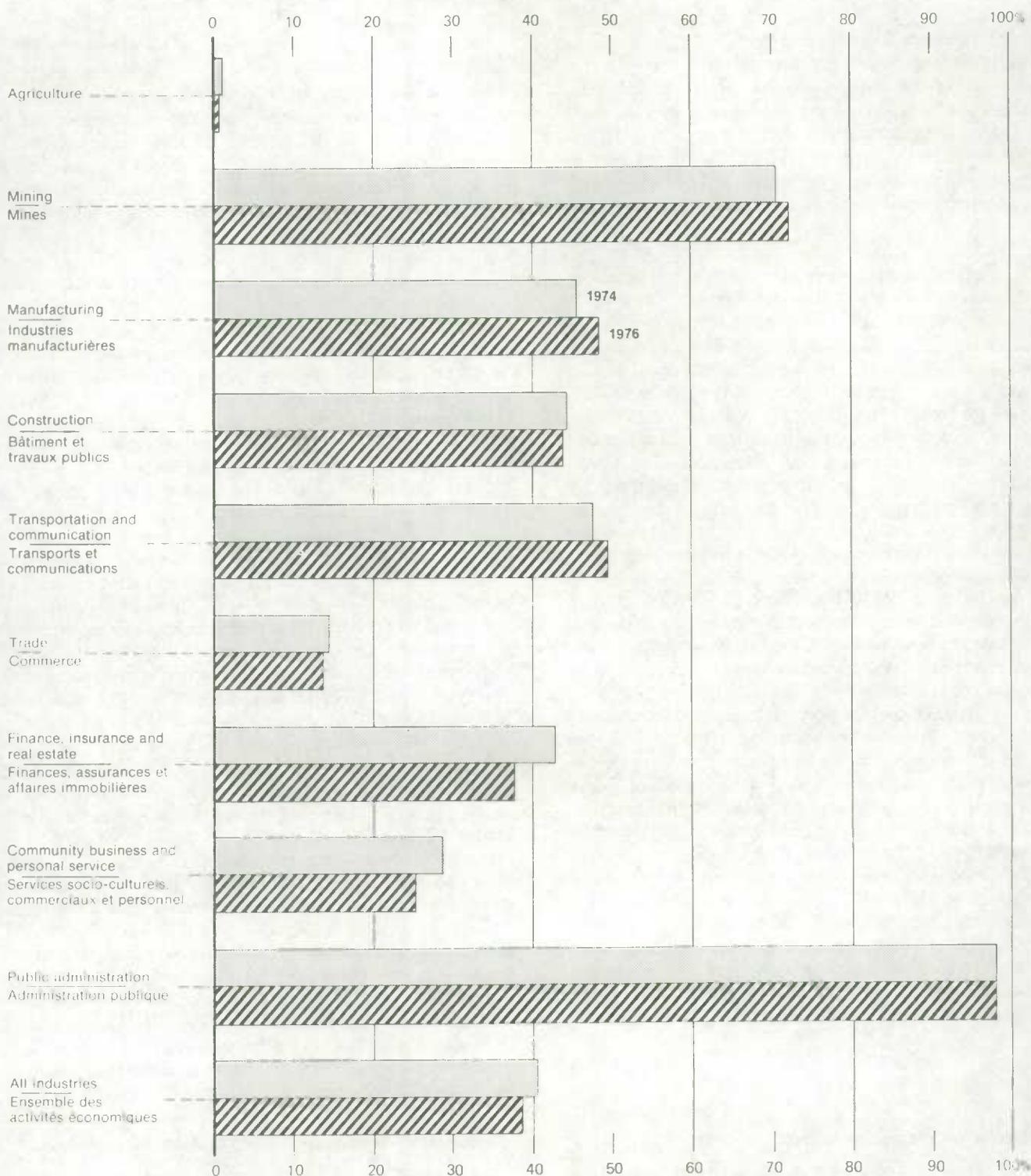
Tendances de la participation selon l'activité économique

Il existe des régimes de pensions dans presque toutes les branches d'activité économique, mais le degré de participation varie considérablement d'une branche à l'autre.

Chart — 2

Percentage of Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1974 and 1976

Proportion de travailleurs rémunérés actifs qui participent à des régimes de pensions, par activité économique, 1974 et 1976



for each industry, the proportion of paid workers covered by a pension plan and the changes in this coverage from 1970 to 1976.

tre. Le graphique 2 et le tableau D indiquent, pour chaque activité, la proportion de travailleurs rémunérés qui participent à un régime de pension ainsi que les variations enregistrées de 1970 à 1976.

**TABLE D. Proportion of Paid Workers in Labour Force Covered by Pension Plans,
by Industry, 1970, 1974 and 1976**

**TABLEAU D. Proportion de travailleurs rémunérés actifs qui participent à des régimes de pensions,
par activité économique, 1970, 1974 et 1976**

Industry Activité économique	Members in pension plans			Percentage of paid workers in pension plans		
	Participants à des régimes de pensions			Pourcentage de travailleurs rémunérés qui participent à des régimes de pensions		
	1970	1974	1976	1970	1974	1976
Agriculture,	1,388	1,017	1,194	1.3	1.0	0.7
Mines, quarries, oil wells – Mines, carrières, puits de pétrole	80,211	90,525	105,533	66.8	70.5	72.1
Manufacturing – Industries manufacturières	796,837	909,240	1,011,974	43.2	45.7	48.4
Construction – Bâtiment et travaux publics.	107,414	234,982	264,374	23.5	44.3	43.9
Transportation and communication – Transports et communications.	337,809	363,928	408,918	49.2	47.5	49.5
Trade – Commerce.	142,504	196,277	217,234	12.9	14.4	13.7
Finance, insurance and real estate – Finance, assurances et affaires immobilières	149,906	171,619	180,433	44.7	42.8	37.7
Community, business and personal service – Services socio-culturels, commerciaux et personnels	445,158	625,905	615,606	25.9	28.7	25.2
Public administration – Administration publique.	761,109	830,752	1,097,232	98.0	98.0	98.0
Total	2,822,336	3,424,245	3,902,498	39.2	40.7	38.8

Consistently, the most comprehensive coverage has been in public administration and defence where virtually all employees were in a pension plan. Included in this area are the employees of the three levels of government, the armed forces, and the RCMP which traditionally have had the widest participation in the country.

In the private sector, the most extensive coverage has been in mining. Over the years, increasing proportions of the paid workers in this industry have come under the protection of a pension plan. The ratio has grown from nearly 67% in 1970 to 70% in 1974 and by 1976, it went up to just over 72%.

Transportation and Communications, with some of the oldest and largest plans in the country such as those of the railways, telephone companies, airlines, and the multi-employer plans in trucking, had fairly extensive coverage with slightly less than half the workers in a plan. Over the years, the ratio has only moved from over 49% in 1970 down to nearly 48% in 1974 and back up to over 49% in 1976. Another

C'est dans l'administration publique et la défense que la participation était la plus forte, car presque tous les salariés versaient des cotisations à un régime de pension. Cette catégorie comprend les fonctionnaires des trois paliers d'administration ainsi que les membres des Forces armées et de la GRC, dont la participation a toujours été la plus forte au pays.

Dans le secteur privé, on a enregistré le plus grand nombre de participants dans les mines. De 1970 à 1976, les travailleurs rémunérés qui participaient à un régime de pension sont intervenus dans des proportions de plus en plus fortes. En effet, le pourcentage est passé de presque 67 % en 1970 à 70 % en 1974 et, en 1976, il dépassait légèrement 72 %.

Dans le secteur des transports et communications, où l'on retrouve quelques-uns des régimes les plus anciens et les plus importants au Canada, comme ceux des sociétés ferroviaires, des sociétés de téléphone et des compagnies aériennes ainsi que des régimes multipartites dans le domaine du transport routier, près de la moitié des travailleurs participaient à un régime. De 1970 à 1976, la proportion des membres a légèrement varié, passant de

industry with comparable coverage, is finance, insurance and real estate but here, too, the ratios have been going down over the 1970's. The gradual decline can be traced through the various survey years dropping from nearly 45% in 1970 to 43% in 1974 and down again to just under 38% in 1976. By contrast, the manufacturing industries have shown a steady growth over the same period. Their overall participation in pension plans has grown from 43% in 1970 to 45% in 1974 and 1976 it was up again to over 48%.

plus de 49 % en 1970 à presque 48 % en 1974, puis elle a dépassé à nouveau 49 % en 1976. Dans le domaine des finances, assurances et affaires immobilières, le degré de participation était semblable, mais il a également fléchi au cours des années 70. Ce phénomène de régression progressive remonte à 1970: le taux de participation est en effet tombé de presque 45 % en 1970 à 43 % en 1974, puis à un peu moins de 38 % en 1976. En revanche, les industries manufacturières ont affiché une croissance soutenue pendant la même période. Dans l'ensemble, le taux de participation dans ce secteur a grimpé de 43 % en 1970 à 45 % en 1974, puis à plus de 48 % en 1976.

Funding Agency

A key decision in formulating the funding policy for 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 and the ultimate payment of benefits under a pension plan. Funding agencies include insurance companies, trust companies, and individuals acting as trustees. In this study, pension plans using the facilities of insurance companies were defined as insured plans; where the funding agency was a trust company or individuals acting as trustees the plan was classified as a trustee 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 public service plans wherein contributions were paid into federal or provincial consolidated revenue funds, and used for general government purposes.

Financement

Le choix de l'organisme de financement de la caisse de retraite constitue l'élément de base dans l'élaboration du programme de financement d'un régime de pension. Ce choix détermine l'organisation ou le groupe de personnes qui seront chargées de recueillir et de gérer les sommes nécessaires au financement des prestations prévues dans le cadre du régime. Il peut s'agir de sociétés d'assurances, de sociétés de fiducie ou de particuliers exerçant les fonctions de fiduciaires. Dans la présente étude, les régimes de pensions qui ont recours aux services des sociétés d'assurances portent le nom de "régimes assurés"; lorsque le financement est assuré par une société de fiducie ou un groupe de personnes jouant le rôle de fiduciaires, les régimes portent le nom de "régimes en fiducie"; et si l'on a recours à ces deux sources de financement, il s'agit alors de "régimes combinés". Enfin, la catégorie assimilée au "fonds du revenu consolidé des administrations" comprend les régimes à l'intention des fonctionnaires, régimes en vertu desquels toutes les cotisations sont versées au fonds du revenu consolidé fédéral ou provincial et servent aux fins de l'administration publique en général.

Over the 1970's the general pattern of funding arrangements showed relatively little change. Insurance companies continued to be the most widely used media for funding in terms of plans, but these tended to be smaller ones so that the number of persons covered was comparatively small. Of the 15,625 plans in operation at the beginning of 1976, a total of 11,258 (72%) were funded with insurance companies but these covered only 13% of the members — slightly over half a million out of the 3.9 million in all pension plans.

Insurance companies provide a choice of funding arrangements consisting of individual, group, deposit administration and segregated fund contracts as well as combinations of these. In the past the individual or group contracts were the most widely used but in recent years these have gradually given way to deposit administration and latterly to segregated funds. This trend is reflected in the slow but steady decline in group contracts which since 1974 dropped from 6,948 to 6,735 plans and in individual contracts which also

Au cours des années 70, le mode de financement a relativement peu varié en général. Comme dans le passé, les sociétés d'assurances ont constitué les sources de financement les plus répandues, surtout dans le cas des petits régimes, de sorte que le nombre de participants était relativement peu élevé. Sur les 15,625 régimes en vigueur au début de 1976, 11,258 (72 %) étaient financés par des sociétés d'assurances, mais ils ne regroupaient que 13 % des participants, soit un peu plus d'un demi-million des 3.9 millions de membres de l'ensemble des régimes de pensions.

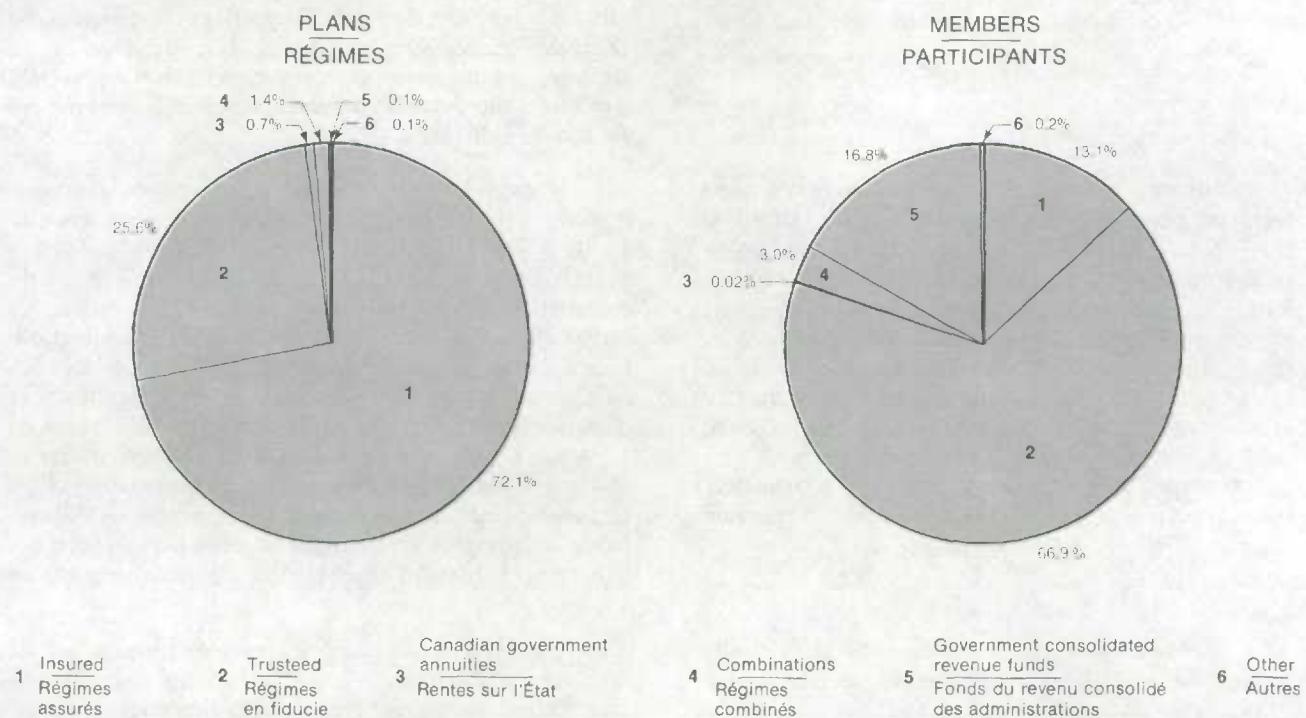
Les sociétés d'assurances offrent une gamme de modes de financement, à savoir des contrats individuels, des contrats collectifs, des contrats de gestion des dépôts et des contrats de gestion distincte de caisse ainsi que des combinaisons de ces divers modes. Dans le passé, les contrats individuels et les contrats collectifs étaient les modes de financement les plus courants, mais ces dernières années ils ont peu à peu cédé la place aux contrats de gestion des dépôts, puis aux contrats de gestion distincte. Cette tendance se reflète dans la diminution

declined from 1,756 to 1,439 plans in 1976. Between them, the group and individual contract arrangements, covered only 168,400 workers, less than 5% of all plan members.

Chart — 3

Plans and Members by Funding Agency, 1976

Régimes et participants selon le mode de financement, 1976



Insurance companies however, experienced significant growth in their deposit administration and more particularly their segregated fund arrangements. The initial modest growth in segregated funds that occurred in the first few years following their introduction in 1961, started to accelerate in the late 1960's and by 1970 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 out of other funding agencies to insurance company segregated funds. 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 was a three-fold increase from 281 plans with 42,000 members in 1970 to 993 plans with 97,000 members in 1974 and a further rise to 1,253 plans and 135,000 members by 1976. Over the same period, deposit administration contracts increased by 47% from 635 in 1970 to 932 in 1974 and a further 21% to 1,125 by 1976, with

lente mais soutenue du nombre de contrats collectifs qui, depuis 1974, est tombé de 6,948 à 6,735, et du nombre de contrats individuels qui est passé de 1,756 à 1,439 en 1976. À eux seuls, les contrats individuels et collectifs ne regroupaient que 168,400 travailleurs, soit moins de 5 % de tous les adhérents.

Graphique — 3

Par ailleurs, le nombre de contrats de gestion des dépôts et, notamment, de gestion distincte de caisse s'est sensiblement accru. L'augmentation modérée du nombre de contrats de gestion distincte de caisse enregistrée au cours des premières années qui ont suivi leur entrée en vigueur en 1961 a commencé à s'accélérer vers la fin des années 60 et, en 1970, elle atteignait un rythme très rapide. Cette progression tient à l'intérêt de plus en plus manifesté par les gestionnaires des pensions pour ce mode de financement, au point que certains ont abandonné d'autres modes pour adopter les contrats de gestion distincte de caisse des sociétés d'assurances. En outre, un nombre appréciable de régimes de pensions importants ont partagé leur caisse en plaçant, d'une part, une partie de leurs avoirs et, d'autre part, la partie fixe de leurs bénéfices courants dans des caisses distinctes. Le nombre de régimes a donc triplé, passant de 281 (42,000 participants) en 1970 à 993 (97,000 participants) en 1974, puis à 1,253 en 1976 (135,000 participants). Pendant la même période, le nombre de contrats de gestion des dépôts a été porté de 635 en 1970 à 932 en 1974, puis à 1,125 en

corresponding increases in membership from 87,000 in 1970 to 115,592 in 1974 and 120,822 in 1976.

Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, most large ones used the trust arrangement. The 3,998 plans that were trustee in 1976 accounted for about one quarter of all plans, little changed from the ratios that prevailed over the 1970's. As in the previous years, three out of four used a trust company as the funding agency, while most of the balance were managed by individual trustees.

Although trustee plans represented only a quarter of all plans in operation at the beginning of 1976, they covered two-thirds of all participants, amounting to 2.6 million persons out of the total of 3.9 million. With this concentration of coverage, trustee pension plans represented the most significant group both in terms of annual cash flow and accumulated assets. In recent years these assets have been growing at the rate of over 13% annually and by the beginning of 1976 reached a record level of \$25 billion at book value with annual contributions of over \$3 billion, approximately two-thirds of the total contributions into all pension plans in 1976.

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 some of the provinces. As the name implies all contributions were paid into the consolidated revenues of the applicable governments and the funds were used for general government purposes. Characteristically, these plans had no invested assets so none of the funds were channelled into the financial markets. In recent years membership in these plans has remained relatively unchanged and even dropped somewhat. In 1970 there were some 608,000 members in consolidated revenue plans, by 1974 the numbers went up to 666,000 and then declined to 657,000 workers by the start of 1976. In relative terms participation in the consolidated revenue funds showed a continuous decline over the entire period dropping from 22% of the total in 1970 to 19% in 1974 and finally down to under 17% in 1976.

Contributory and Non-contributory Plans

Until 1960 the prevailing pattern in pension plans showed a strong bias toward contributory ar-

1976, ce qui représente des hausses successives de 47 % et 21 % respectivement, et le nombre de participants est passé de 87,000 en 1970 à 115,592 en 1974 et, enfin, à 120,822 en 1976.

La plupart des régimes comptant peu de participants avaient tendance à se faire financer par des sociétés d'assurances, alors que les régimes comptant beaucoup de participants retenaient les services de sociétés de fiducie. Les 3,998 régimes qui, en 1976, étaient financés par des sociétés de fiducie constituaient environ le quart de l'ensemble des régimes, ce qui ne représente qu'une légère variation par rapport aux proportions enregistrées au cours des années 70. Comme dans le passé, trois de ces régimes sur quatre avaient retenu les services d'une société de fiducie, alors que les autres étaient administrés par des fiduciaires individuels.

Même si les régimes en fiducie ne représentaient que le quart de l'ensemble des régimes en vigueur au début de 1976, ils regroupaient les deux tiers de tous les participants, soit 2.6 millions sur 3.9 millions. La majeure partie des participants se retrouvaient dans cette catégorie, les caisses de pension en fiducie constituaient la principale source de financement tant du point de vue des sommes en circulation dans l'année que des avoirs accumulés. Ces dernières années, ces avoirs se sont accrus au rythme de 13 % par année et, au début de 1976, ils ont atteint le chiffre inégalé de \$25 milliards (valeur comptable) et les cotisations annuelles se sont établies à plus de \$3 milliards, ce qui représente environ les deux tiers du total des cotisations versées à l'ensemble des régimes en vigueur en 1976.

La catégorie comptant le moins de régimes, soit 21 en tout, était celle du fonds du revenu consolidé des administrations, auquel étaient rattachés certains des régimes les plus importants du pays, par exemple le régime fédéral de pension de retraite, le régime des Forces armées, le régime de la GRC et les régimes de pensions de certaines provinces. Comme l'indique le nom de la source de financement, toutes les cotisations ont été versées au fonds du revenu consolidé des administrations en cause et les sommes 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. Ces dernières années, le nombre de participants à ces régimes n'a relativement pas changé et a même légèrement diminué. En 1970, le nombre de participants aux régimes financés par le fonds du revenu consolidé s'établissait à quelque 608,000, puis il est passé à 666,000 en 1974 et est tombé à 657,000 au début de 1976. Au cours de la même période, la proportion de participants a diminué de façon soutenue, tombant de 22 % en 1970 à 19 % en 1974 et, finalement, à moins de 17 % en 1976.

Régimes contributifs et non contributifs

Jusqu'en 1960, ce sont les régimes contributifs qui accaparaient le plus grand nombre de participants, puis on

rangements, but then for a full decade the traditional pattern underwent sharp changes. Increasingly, employers started to assume full costs of benefits. In 1960 only 7% of all plans were non-contributory. By 1965, the proportion had more than doubled and this dramatic change continued throughout the balance of the '60's so that by 1970, the ratio had more than tripled to reach a high of 24% of all plans. At this point, the upward swing came to an end and in the 1970's leveled off at around 22% to 23%.

Similarly, although in a less dramatic fashion, membership in non-contributory plans also increased but at a gradual and steady pace. Whereas in 1960 only 20% of the workers participating in pension plans were in ones where the entire cost was borne by the employer, the ratio rose gradually to 22% and from 1970 to the beginning of 1976 it went up to 26%.

These observations, based as they are on all plans in Canada, in both the public and private sectors of the economy, tend to present a somewhat distorted picture because of the sharply differing patterns in the two sectors. Public employee retirement systems almost universally adhere to the principle of joint financing. In 1976, 99% of all participants contributed towards the costs of their benefits so that only a handful were in very small non-contributory plans. It is interesting to note that in the United States, a similar pattern of financing prevails for public employees notwithstanding the facts that there is no tax deferment for employee contributions as in Canada. In a study "Retirement Systems for Public Employees", Thomas P. Bleakney points out that in the United States, over 90% of members in public sector plans are required to make contributions.

Separate data for the public and private sectors were not available until 1970. However, based on the recent available data, which shows that virtually all public sector plans were contributory, it may be assumed that these figures pretty well reflect the prevailing pattern of the past decade or so. Consequently, the departure from historical trends that shows up in the aggregate data can be attributed to the private sector plans and therefore, it is among these that the direction and amplitude of trends, if any, may be observed.

The dramatic increase in both the number and proportion of non-contributory plans over the 1960's reflected the prevailing trend in the private sector. This growth appeared even more dramatic because the change started from a very low level. Until 1960, the overwhelming majority of plans were contributory and even in the private sector, there were only approximately 600 non-contributory plans at the beginning of the decade. Within the following five years, non-contributory plans more than tripled to 2,100 and by 1970 reached a record level of 3,900 plans, and then dropped to under 3,600 plans by the beginning of 1976.

a observé une tendance tout à fait différente au cours des dix années suivantes. En effet, les employeurs ont commencé de plus en plus à assumer entièrement le coût des prestations. En 1960, les régimes non contributifs n'intervenaient que dans une proportion de 7% du total; en 1965, la proportion avait plus que doublé et cette progression s'est poursuivie dans les années 60, si bien qu'en 1970, la proportion avait plus que triplé, s'établissant à 24% de l'ensemble des régimes. La hausse a alors pris fin et la proportion de régimes non contributifs s'est stabilisée à 22% ou 23% au cours des années 70.

Parallèlement, quoique de façon moins manifeste, le nombre de participants aux régimes non contributifs s'est accru, mais à un rythme progressif et soutenu. En 1960, seulement 20% des adhérents participaient à des régimes dont le coût n'était assumé que par l'employeur, mais la proportion est peu à peu passée à 22% puis, de 1970 au début de 1976, elle s'est accrue à 26%.

Ces observations, qui valent pour l'ensemble des régimes des secteurs public et privé au Canada, ont tendance à déformer la réalité vu les disparités qui existent entre les deux secteurs. Les régimes de pensions du secteur public reposent presque tous sur le principe du financement fixe. Ainsi, 99% des participants versaient des cotisations aux régimes du secteur public en 1976, de sorte que les régimes non contributifs de très peu d'envergure attiraient une part minime des participants. Fait intéressant à noter, on a observé le même phénomène dans le secteur public aux États-Unis, sauf que les cotisations versées par les salariés ne sont pas comptées dans le revenu imposable contrairement à ce qui se passe dans notre pays. Dans une étude intitulée *Retirement Systems for Public Employees*, Thomas P. Bleakney souligne qu'aux États-Unis, plus de 90% des participants aux régimes du secteur public doivent partager le coût des prestations.

Avant 1970, il n'existe pas de données distinctes sur les régimes des secteurs public et privé. On peut toutefois supposer, en se fondant sur des données récentes qui révèlent que presque tous les régimes du secteur public sont à caractère contributif, que les chiffres reflètent assez fidèlement la tendance qui s'est dégagée au cours de la dernière décennie. L'écart dont les données globales font état peut donc être imputé aux régimes du secteur privé: c'est dans cette optique qu'on devra sonder, s'il y a lieu, l'orientation et la portée des tendances futures.

L'augmentation considérable du nombre et de la proportion de régimes non contributifs au cours des années 60 traduit la tendance observée dans le secteur privé. Ce phénomène semble revêtir une importance encore plus grande du fait qu'il a commencé à se manifester à un niveau très bas. Jusqu'en 1960, les régimes contributifs intervenaient dans une proportion écrasante et, même dans le secteur privé, on ne dénombrait que 600 régimes non contributifs environ au début de la décennie. Au cours des cinq années suivantes, le nombre a plus que triplé (2,100) et, en 1970, il atteignait le chiffre sans précédent de 3,900 puis, au début de 1976, il est tombé à moins de 3,600.

Thus, in 1970, slightly more than 25% of all plans in the private sector were non-contributory, but over the following years, the ratio dropped slightly to just under 24% and has held at this level to the beginning of 1976. Consequently, in terms of plans in the 1970's, the change at best was only marginal, yet what little movement that had occurred was on the reverse direction of the previous decade.

En 1970, un peu plus de 25 % de tous les régimes du secteur privé étaient non contributifs, mais la proportion est ensuite tombée à un peu moins de 24 % et s'est maintenue à ce niveau jusqu'au début de 1976. Par conséquent, le changement qui s'est opéré au cours des années 70 n'a été, au mieux, que marginal, bien qu'il se soit inscrit dans une tendance inverse de celle qu'on a observée au cours de la décennie précédente.

**TABLE E. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans,
1960, 1965, 1970, 1974 and 1976**

**TABLEAU E. Proportion des participants aux régimes contributifs et non contributifs,
1960, 1965, 1970, 1974 et 1976**

Year Année	Contributory plans Régimes contributifs		Non-contributory plans Régimes non contributifs	
	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
	per cent – pourcentage			
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
1976	77.2	73.9	22.8	26.1

**TABLE F. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans,
by Sector, 1970, 1974 and 1976**

**TABLEAU F. Proportion des participants aux régimes contributifs et non contributifs,
par secteur, 1970, 1974 et 1976**

Year – Année	Contributory – Contributifs		Non-contributory – Non contributifs	
	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
Public sector – Secteur public				
1970	98.3	98.1	1.7	1.9
1974	98.4	99.3	1.6	0.7
1976	98.3	99.2	1.7	0.8
Private sector – Secteur privé				
1970	74.5	61.7	25.5	38.3
1974	76.4	56.7	23.6	43.3
1976	76.2	53.2	23.8	46.8

Membership in these non-contributory plans over the 1960's, though following the same general trend, has not exhibited anywhere near the same dramatic shift but rather moved slowly and steadily upwards. Significantly, this consistent growth continued unabated even though the trend in plans over the 1970's held steady and stopped its upward movement. At the beginning of 1970, over 38% of the members in private sector plans were in non-contributory arrangements. This proportion continued its unbroken upward movement to the beginning of 1976, when the ratio increased to 47%. If this trend continues, it follows that before long, one half or more of participants in the private sector will be in non-contributory plans.

Why is it then, that while the proportion of non-contributory plans remained the same, or even dropped somewhat, membership continued to climb? Part of the answer lies in the plan concentration within the system for while most plans are small ones, the few large plans carry most of the membership. Specifically, nearly 80% of the plans had less than 50 members each and accounted for less than 10% of the members, while large plans (those with 1,000 or more members) representing only 2% of the plans, covered well over half of the members. Consequently, a change in a single large plan would have little, if any, impact on the relative mix of non-contributory and contributory plans but the membership ratio could be materially affected. This appears to be what is happening.

An examination of new plans that came into existence over the first half of the 1970's shows that consistently one in four has been a non-contributory arrangement. Jointly financed plans, therefore, still predominated in numbers, but they tended to be small plans covering relatively few workers. Although fewer non-contributory plans were introduced, they included some with very large membership, so large in fact, that they helped maintain the growing proportion of coverage by non-contributory plans. At one period alone, between 1974 and 1976, as much as 90% of the increased membership in private sector non-contributory plans could be traced to large multi-employer union negotiated plans.

One of the most distinctive features of plan development in recent years has been the introduction of multi-employer plans, many of which were union inspired if not union negotiated, and consequently, tended to be non-contributory. This pattern flowed naturally since most large firms in Canada already have pension plans so that few large plans can be expected from this source. There remains, therefore, only one fertile source for large new plans and that is the industry-wide multi-employer arrangement.

Au cours des années 60, la participation aux régimes non contributifs n'a pas varié de façon considérable, quoiqu'elle ait affiché la même tendance générale; elle s'est en effet accrue lentement et de façon soutenue. Fait important, cette augmentation ininterrompue s'est poursuivie même si, pendant les années 70, la progression des régimes a continué, puis s'est figée. Au début de 1970, plus de 38 % des adhérents aux régimes privés participaient à des régimes non contributifs. La proportion a continué d'augmenter jusqu'au début de 1976, année où elle a grimpé à 47 %. Si cette tendance persiste, la moitié ou plus des participants du secteur privé seront membres de régimes non contributifs avant longtemps.

Comment se fait-il, donc, que le nombre de participants aux régimes non contributifs augmentent sans cesse, alors que la proportion de régimes reste la même, voir diminue légèrement? Cela tient en partie à la concentration des régimes, c'est-à-dire que la plupart des régimes ont peu d'envergure, mais que ce sont les gros régimes qui regroupent la majorité des membres. En fait presque 80 % des régimes comptent moins de 50 membres chacun et ils ne regroupent pas même 10 % des adhérents, tandis que les gros régimes (qui comptent 1,000 membres et plus) n'interviennent que dans une proportion de 2 % et regroupent bien plus de la moitié des membres. Par conséquent, si une variation se produit dans un seul gros régime, elle aura très peu d'effet, voir un effet imperceptible, sur l'ensemble des régimes contributifs et non contributifs, mais le taux de participation pourra varier. Voilà ce qui semble se passer.

Si l'on examine les nouveaux régimes qui ont été instaurés de 1970 à 1975, on constate chaque fois qu'un régime sur quatre est à caractère non contributif. Les régimes contributifs sont donc encore plus nombreux, mais ils regroupent en général relativement peu de travailleurs. En revanche, certains régimes non contributifs comptent tellement de membres qu'ils ont favorisé la progression soutenue de la participation dans leur catégorie. De 1974 à 1976 seulement, les gros régimes multipartites négociés par un syndicat englobaient à eux seuls 90 % des membres des régimes non contributifs du secteur privé.

Ces dernières années, l'évolution des régimes de pensions a été marquée par l'avènement des régimes multipartites dont un bon nombre ont été inspirés, voir négociés, par des syndicats et tendaient du fait même à être non contributifs. Cette tendance s'est répandue tout naturellement, puisque la plupart des grandes entreprises canadiennes offrent déjà des régimes de pensions, de sorte que les gros régimes issus de cette source sont peu nombreux. Les nouveaux régimes importants ne se trouvent donc en abondance que dans une catégorie, celle des régimes multipartites universels.

Quite clearly, membership in non-contributory plans continued to climb over the 1970's. This unabated growth creates the illusion of a continued trend towards non-contributory plans, whereas the trend line in effect has flattened out. However, even with this apparent halt in plans, larger proportions of covered workers were brought under the orbit of non-contributory plans, in part, due to the introduction of a relatively few but large multi-employer plans.

Eligibility for Membership

Pension plans define the broad categories of employees who may participate, and the conditions they must satisfy to become eligible. Some plans specifically exclude certain categories of workers such as seasonal or part-time employees. Furthermore plans may be designed for 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 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 an employee to be eligible must also satisfy a service or age requirement, or a combination of the two, before participation may become effective. Since eligibility for membership is based on employment classification and fulfillment of certain conditions, these characteristics are discussed separately below.

Eligibility by Class of Employee

The trend has been towards broader coverage to include all employees regardless of class of employment. At the beginning of 1976, some 60% of all plans in Canada were open to all employees on the sponsor's payroll and these plans accounted for nearly 71% of total membership.

The balance of the plans were restricted to various classes of employees. One of the largest of the remaining groups were the 2,131 plans restricted to executives or supervisory staff, but these plans by their very nature tended to be small, and therefore accounted for less than 1/2 of 1% of total membership. Another large group – 1,955 plans – restricted membership to salaried employees, but these plans also tended to be small, covering just over 5% of all plan members. Well over half a million workers participated in 598 plans restricted to members of unions. Closely associated with these plans were 468 plans covering another 128,000 workers that restricted membership to hourly paid workers.

Il ressort assez clairement que la participation aux régimes non contributifs a continué de progresser au cours des années 70. Cela nous porte à croire que la courbe de participation aux régimes non contributifs a monté, alors qu'elle s'est en fait aplatie. En dépit de cette stagnation apparente, les régimes non contributifs accaparent de plus fortes proportions de travailleurs en raison, en partie, de l'instauration de régimes multipartites relativement peu nombreux, mais vastes.

Admissibilité

Les régimes de pensions définissent les grandes catégories de travailleurs admissibles ainsi que les conditions qu'ils doivent remplir pour avoir droit aux prestations. Certains régimes écartent des catégories particulières de travailleurs, comme les travailleurs saisonniers et les travailleurs à temps partiel. En outre, certains régimes s'adressent exclusivement aux cadres et excluent les autres travailleurs de l'entreprise. Souvent dans de tels cas, des régimes distincts sont prévus pour les diverses catégories de salariés. Ainsi, une entreprise peut offrir un régime à ses cadres, un autre à ses employés et un troisième au personnel rémunéré à l'heure ou aux syndiqués. Les municipalités prévoient souvent un ensemble de régimes conçus en fonction des différentes catégories tels les pompiers, les policiers et les employés de bureau. Dans de nombreux régimes, le travailleur doit en outre satisfaire aux conditions d'âge ou d'années de service, ou aux deux, avant que sa participation ne soit effective. Comme les conditions de participation aux régimes de pensions sont fondées sur la catégorie d'emploi et sur certaines conditions, ces caractéristiques font l'objet d'un exposé distinct ci-dessous.

Admissibilité selon la catégorie d'emploi

On constate une tendance vers l'élargissement de la participation de façon à englober tous les salariés, quelle que soit la nature de leur emploi. Au début de 1976, quelque 60 % de l'ensemble des régimes en vigueur au Canada étaient accessibles à tous les salariés figurant sur la liste de paie des entreprises en cause et ces régimes regroupaient 71 % de tous les membres.

Les autres régimes s'adressaient à des catégories professionnelles particulières. Parmi ceux-ci, l'un des groupes les plus importants se composait de 2,131 régimes destinés exclusivement aux cadres et aux surveillants. De par leur nature, ces régimes étaient en général de petite taille, de sorte que moins de 1/2 de 1 % du nombre total d'adhérents y étaient inscrits. Les 1,955 régimes qui visaient uniquement les employés à traitement constituent un autre groupe important, mais ils s'adressaient également à un nombre restreint de participants qui ne représentent qu'un peu plus de 5 % du nombre total d'adhérents. Bien plus d'un demi-million de travailleurs participaient à 598 régimes destinés expressément aux syndiqués. En outre, 468 régimes connexes dont la participation se limitait aux travailleurs rémunérés à l'heure regroupaient 128,000 membres.

Eligibility in over 707 plans could not be allocated to any of the broad categories used in the classification system. Many of these plans restricted membership to such classes as non-teaching staffs, non-union employees, office staffs, key personnel and so on. Also some plans restricted membership to employees in a specific geographic location and a few imposed different restrictions for men and women. The most significant change within this group has been the rapid decline over the past two years in the number of plans that restricted membership on the basis of sex dropping from over 400 in 1974 to 308 by 1976. Many of these plans were in industries which have predominantly male workers. Only a handful of small plans (23) restricted membership to women workers.

Dans plus de 707 régimes, l'admissibilité n'a pu être définie en fonction d'aucune des grandes catégories d'emploi utilisées dans la classification. Nombre de ces régimes s'adressaient exclusivement à certaines catégories comme le personnel non enseignant, les travailleurs non syndiqués, le personnel de bureau et les titulaires de postes clés. De plus, certains régimes ne visaient que les travailleurs de certaines régions et quelques-uns imposaient même des conditions différentes pour les hommes et les femmes. Le changement le plus important qui s'est produit au sein de ce groupe a été la baisse rapide du nombre de régimes destinés exclusivement aux effectifs de sexe masculin ou féminin: le nombre de ces régimes est en effet tombé de plus de 400 en 1974 à 308 en 1976. Nombre d'entre eux visaient les effectifs des branches d'activité qui attirent essentiellement les hommes. Quelques rares régimes (23) ne s'adressaient qu'aux femmes.

Compulsory and Voluntary Participation

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

There has been little change over the years in the high proportion of contributory plans that provide for employee participation on a voluntary basis. At the beginning of 1976 71.4% of such plans provided for voluntary participation, almost identical to the proportion in 1974.

In terms of membership the opposite was true. While in most contributory plans membership was voluntary, these plans covered less than 18% of the members in contributory plans whereas plans with compulsory membership covered 82% of total member-

Participation obligatoire et facultative

La participation au régime de pension peut ou non constituer une condition d'emploi. Dans les régimes non contributifs, tous les salariés qui satisfont aux conditions d'admissibilité deviennent, en général, automatiquement participants, tandis qu'il y a possibilité de choix dans les régimes contributifs. L'analyse présentée dans cette section ne portera donc que sur les régimes contributifs.

Au cours des années, on a observé peu de variations dans la proportion élevée de régimes contributifs à participation facultative. Au début de 1976, en effet, les régimes contributifs à participation facultative intervenaient dans une proportion de 71.4 %, ce qui est presque identique au pourcentage enregistré en 1974.

L'inverse s'est toutefois produit du point de vue de la participation. Quoique la participation ait été facultative dans la plupart des régimes contributifs, les travailleurs qui ont opté pour cette forme de participation ne représentaient que 18 % de l'ensemble des membres des

TABLE G. Compulsory and Voluntary Participation – Contributory Plans, 1960, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU G. Participation obligatoire et facultative – Régimes contributifs, 1960, 1970, 1974 et 1976

Participation	1960		1970		1974		1976	
	Plans Régimes	%	Plans Régimes	%	Plans Régimes	%	Plans Régimes	%
Compulsory – Obligatoire	2,079	25.0	1,959	23.6	2,921	23.8	3,233	26.8
Voluntary – Facultative	5,936	71.5	5,644	68.0	8,808	71.7	8,611	71.4
Other – Autres	285	3.4	697	8.4	550	4.5	220	1.8
Total	8,300	100.0	8,300	100.0	12,279	100.0	12,064	100.0

ship. This indicates that participation in the larger contributory plans tends to be compulsory.

The high proportion of members in plans that provide for compulsory membership is due in part, to the heavy weighting of the large public sector plans. Over 92% of the members in this sector were in compulsory plans compared with 63% in the private sector.

The number of plans that had a different participation condition for men and women continued to decline so that in 1976 only 1% of all contributory plans had this variable condition compared with 3% in 1974.

Eligibility Conditions

Eligibility conditions determine the earliest date at which an employee may participate in the plan. The most common conditions involve the attainment of a minimum age and/or the completion of a minimum period of service. The use of a maximum age is quite common but is generally used in conjunction with other conditions.

Although only 17% of all plans had no service or age requirements so that qualified employees may participate as soon as they are hired, they nevertheless covered over 38% of all plan members. Non-contributory plans, which accounted for over one million members, had a greater tendency to permit unrestricted participation than did contributory plans. At the beginning of 1976, 43% of all non-contributory plans imposed no service or age conditions compared with less than 10% of all contributory plans. The non-contributory plans with no eligibility conditions covered over 70% of the membership in all non-contributory plans compared with 26% in contributory plans. Different patterns were also observed in the private and public sectors. Some 45% of the private sector members were in plans that imposed no eligibility conditions compared with less than 30% for the public sector.

A minimum period of service was the sole precondition for participation in 21% of the plans and in another 49% of the plans service was combined with age so that some service requirement was found in a total of 70% of all plans but these covered less than 30% of all members. The service condition was minimal because most members were in plans where service was limited to one year or less.

régimes contributifs, tandis que ceux qui adhéraient aux régimes à participation obligatoire figuraient pour 82 % du nombre total de membres. Cela signifie que la participation aux gros régimes contributifs est donc obligatoire en général.

La forte proportion d'adhérents aux régimes à participation obligatoire tient en partie à l'importance considérable des gros régimes du secteur public. En effet, plus de 92 % des membres dénombrés dans ce secteur faisaient partie d'un régime à participation obligatoire, tandis que le pourcentage correspondant s'établissait à 63 % dans le secteur privé.

Le nombre de régimes dont les conditions d'admissibilité différaient pour les hommes et pour les femmes a continué de diminuer, de sorte que seulement 1 % des régimes contributifs établissaient des distinctions selon le sexe en 1976, tandis que le pourcentage s'élevait à 3 % en 1974.

Conditions d'adhésion

Les conditions d'adhésion déterminent la date la plus rapprochée à partir de laquelle le salarié peut participer à un régime. La plupart des régimes imposent un âge minimum ou un nombre minimum d'années de service. De plus, ils fixent assez fréquemment un âge maximum, en plus d'autres conditions.

Bien que seulement 17 % de l'ensemble des régimes n'imposaient pas de conditions d'âge ni d'années de service, de sorte que les travailleurs admissibles pouvaient s'y inscrire dès qu'ils étaient engagés, ces régimes regroupaient plus de 38 % du nombre total d'adhérents. Ce sont les régimes non contributifs, dont le nombre de membres dépassait le million, qui tendaient le moins à poser des conditions. Au début de 1976, 43 % de l'ensemble des régimes non contributifs n'imposaient aucune condition d'âge ni d'années de service, cependant que le taux correspondant s'établissait à moins de 10 % pour les régimes contributifs. Les régimes non contributifs qui ne posaient pas de conditions d'adhésion englobaient plus de 70 % des membres de tous les régimes non contributifs, tandis que les régimes contributifs en comptaient 26 %. On a également observé des divergences entre les secteurs. Dans le secteur privé, quelque 45 % des membres participaient à des régimes qui n'imposaient aucune condition d'adhésion, tandis que la proportion s'élevait à moins de 30 % dans le secteur public.

Vingt et un pour cent des régimes n'exigeaient de leurs membres qu'un nombre minimum d'années de service et 49 % imposaient, outre cette condition, un âge minimum, de sorte que 70 % de l'ensemble des régimes, qui regroupaient d'ailleurs moins de 30 % de tous les membres, exigeaient un nombre minimum d'années de service. Il s'agissait là d'une condition minimale, car la plupart des membres faisaient partie de régimes dont les conditions d'adhésion se limitaient à une année de service ou moins.

A minimum age condition was included in 40% of all plans, mostly combined with a service and/or maximum age, and in only a handful of plans was it used as a single condition. These plans covered 33% of all plan members, heavily concentrated in the public sector. The most common age was 18 for both men and women. Some 43% of all plans, covering nearly 30% of total membership, included a maximum age, generally combined with other conditions, so that only 3% of the plans used it as a single condition. Some maximum ages were as low as 40 and even 35 but the most common was age 55 for plans with a normal retirement age of 60, and age 64 for plans with normal retirement age of 65.

At one time it was not unusual to find different eligibility conditions for men and women. In recent years the trend has been to have common conditions for men and women, no doubt reflecting the influence of provincial human rights legislation which prohibits sex discrimination in employee benefit programs. These differences that had already reached a low level declined even further by the beginning of 1976 when less than 1% of all participants were in plans that had a different service requirement for men and women; and less than 3% of the members were in plans with different minimum and/or maximum ages.

Summary

Generally, eligibility conditions were not stringent enough to significantly inhibit plan membership other than to keep out high turnover employees, i.e., young and short service workers. Less than 40% of the plans restricted membership to specific classes of employees and even here many employers operated separate plans for the excluded employees. In 1976, well over 1,000 employers operated two or more plans. While over 80% of all plans imposed service and/or age conditions they were not very restrictive. As stated above, for most members the service was one year or less and the minimum age was 18.

Integration with Canada and Quebec Pension Plans

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

Quarante pour cent de l'ensemble des régimes imposaient un âge minimum et, dans la plupart des cas, un nombre minimum d'années de service ou un âge maximum; seuls quelques régimes n'exigeaient qu'un âge minimum. Ces régimes visaient 33 % de tous les membres et se retrouvaient surtout dans le secteur public. L'âge d'admissibilité était le plus fréquemment fixé à 18 ans tant pour les hommes que pour les femmes. Environ 43 % de tous les régimes, dont les membres représentaient presque 30 % du nombre total d'adhérents, exigeaient un âge maximum et habituellement d'autres conditions et 3 % seulement des régimes ne posaient que cette condition. L'âge maximum pouvait être fixé à 40 ans, voir à 35 ans, mais il était le plus souvent de 55 ans dans les régimes où l'âge habituel de retraite est 60 ans, et de 64 ans dans les régimes où l'âge habituel de retraite est 65 ans.

Autrefois, il n'était pas rare que les conditions d'adhésion diffèrent selon le sexe. Ces dernières années, toutefois, elles ont été uniformisées dans l'ensemble, ce qui reflète sans doute les effets des lois provinciales régissant les droits de l'homme, en vertu desquelles il est interdit d'établir des distinctions selon le sexe dans le cadre des programmes de prestations destinés aux travailleurs. Les écarts observés s'étaient déjà sensiblement atténués et ils se sont amenuisés davantage au début de 1976, car moins de 1 % des membres étaient inscrits cette année-là à des régimes dont les conditions d'adhésion variaient selon le sexe, et moins de 3 % des participants versaient des cotisations à des régimes dont les conditions d'âge (minimum ou maximum) différaient selon le sexe.

Sommaire

En général, les conditions d'adhésion n'étaient pas rigides au point de faire carrément obstacle à la participation, si ce n'est dans le cas des travailleurs très instables, c'est-à-dire les jeunes et ceux qui changent souvent d'emploi. Moins de 40 % des régimes s'adressaient à des catégories professionnelles déterminées et, même alors, bon nombre d'employeurs offraient des régimes distincts aux travailleurs exclus. En 1976, bien plus de 1,000 employeurs patrinaient deux régimes ou plus. Au-delà de 80 % de l'ensemble des régimes imposaient certaines conditions d'âge ou d'années de service, ou les deux, mais ils n'étaient pas très restrictifs. Rappelons que, dans la plupart des cas, le nombre requis d'années de service se limitait à un an ou moins et l'âge, à 18 ans.

Intégration aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec

Aux fins de la présente étude, les "régimes intégrés" désignent les régimes qui prévoient un niveau plus bas de cotisations ou de prestations (ou les deux à la fois) sur la totalité ou une partie du "maximum des grains annuels ouvrant droit à pension" en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ) ou qui prévoient que la totalité ou une partie des prestations du RPC/RRQ seront déduites des pensions.

The 1976 data show no significant changes in the incidence of integration from the level reached in 1974. While integrated plans increased slightly from 39% to somewhat over 40% the membership remained constant at 71%. Although in aggregate a high ratio of plan participants were in integrated plans this was largely due to the heavy weighting of the public sector where virtually all members (96%) were in integrated plans.

In sharp contrast, only half of the members in the private sector were in integrated plans. While there was a slight increase in the number of integrated plans, the proportion of members in these plans declined from 52% in 1974 to just under 51% in 1976. Thus over one million members in the private sector were covered by non-integrated plans under which employers, and the employees if the plan was contributory, continued to make the full contributions to the private plan in addition to the required contributions to the C/QPP.

Integration was most prevalent in unit benefit plans, particularly in terms of membership. At the beginning of 1976 some 62% of all unit benefit plans were integrated and these plans covered nearly all (93%) of the members of this type of plan. In the case of money purchase plans, only one plan in four, covering less than 35% of the members in money purchase plans, was integrated. Integration was prac-

Les données pour 1976 ne font pas état de variations sensibles au regard de 1974 quant aux effets de l'intégration. La proportion de régimes intégrés a légèrement augmenté, passant de 39 % à un peu plus de 40 %, mais la part des membres s'est maintenue à 71 %. Dans l'ensemble, les membres des régimes intégrés sont intervenus dans une proportion appréciable en raison principalement de l'importance considérable des régimes du secteur public, dont presque tous les membres (96 %) étaient inscrits à des régimes intégrés.

Par contre, seulement la moitié des membres du secteur privé versaient des cotisations à des régimes intégrés. Quoique le nombre de régimes intégrés ait légèrement progressé, la proportion des membres y est tombée de 52 % en 1974 à un peu moins de 51 % deux ans plus tard. Ainsi, plus d'un million de membres du secteur privé faisaient partie de régimes non intégrés dans le cadre desquels les employeurs, et les salariés dans le cas des régimes contributifs, continuaient à assumer entièrement le coût des prestations du régime privé, en plus de verser les cotisations prévues au RPC ou au RRQ.

Les régimes intégrés dominaient, surtout pour ce qui est du nombre de participants, parmi les régimes à prestations partiellement déterminées. Au début de 1976, quelque 62 % de tous les régimes à prestations partiellement déterminées étaient intégrés et ils regroupaient la quasi-totalité (93 %) des membres de ces régimes. Le quart seulement des régimes à cotisations fixées d'avance étaient intégrés et ils représentaient moins de 35 % des partici-

TABLE H. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970, 1974 and 1976
TABLEAU H. Régimes intégrés et non intégrés par secteur, 1970, 1974 et 1976

Sector – Secteur	1970				1974				1976			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%
All plans – Tous les régimes												
Integrated plans – Régimes intégrés	5,379	33.3	2,103,984	74.5	6,208	39.2	2,437,571	71.2	6,290	40.3	2,792,683	71.6
Non-integrated plans – Régimes non intégrés	10,758	66.7	718,352	25.5	9,645	60.8	986,674	28.8	9,335	59.7	1,109,815	28.4
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,625	100.0	3,902,498	100.0
Public sector – Secteur public												
Integrated plans – Régimes intégrés	399	56.0	1,203,187	94.7	451	60.1	1,425,780	96.3	412	57.9	1,701,153	96.9
Non-integrated plans – Régimes non intégrés	313	44.0	67,584	5.3	300	39.9	54,323	3.7	300	42.1	54,120	3.1
Total	712	100.0	1,270,771	100.0	751	100.0	1,480,103	100.0	712	100.0	1,755,273	100.0
Private sector – Secteur privé												
Integrated plans – Régimes intégrés	4,980	32.3	900,797	58.1	5,757	38.1	1,011,791	52.0	5,878	39.4	1,091,530	50.8
Non-integrated plans – Régimes non intégrés	10,445	67.7	650,768	41.9	9,345	61.9	932,351	48.0	9,035	60.6	1,055,695	49.1
Total	15,425	100.0	1,551,565	100.0	15,102	100.0	1,944,142	100.0	14,913	100.0	2,147,225	100.0

tically non-existent in the 961 flat benefit plans of which only 16 were integrated covering less than 3% of the members of all flat benefit plans.

pants à ces régimes. Enfin, on n'a dénombré que 16 régimes intégrés parmi les 961 régimes à prestations déterminées, et ils comptaient moins de 3 % des membres de l'ensemble des régimes de cette catégorie.

TABLE I. Plans and Members by Method of Integration with Canada/Quebec Pension Plans, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU I. Régimes et participants selon les méthodes d'intégration au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec, 1970, 1974 et 1976

Integration method Méthode d'intégration	1970				1974				1976			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%
Benefit step rate - Prestations à taux progressif	2,629	48.9	1,753,862	83.4	3,238	52.1	2,060,069	84.5	3,265	51.9	2,353,653	84.2
Benefit offset - Pension réduite	128	2.4	80,676	3.8	191	3.1	113,308	4.6	225	3.6	127,487	4.6
Ineligible earnings - Gains inadmissibles	313	5.8	56,863	2.7	277	4.5	45,605	1.9	267	4.2	47,750	1.7
Contribution step rate - Cotisations à taux progressif	1,696	31.5	61,130	2.9	1,774	28.6	58,353	2.4	1,721	27.4	63,187	2.3
Other - Autres	613	11.4	151,453	7.2	728	11.7	160,236	6.6	812	12.9	200,606	7.2
Total	5,379	100.0	2,103,984	100.0	6,208	100.0	2,437,571	100.0	6,290	100.0	2,792,683	100.0

The benefit step-rate method of integration, which provides for a greater level of benefits on earnings in excess of the YMPE, continued to be the most widely used, applying to over half of all integrated plans covering nearly 85% of the membership of such plans.

The contribution step-rate method which provides for a lower level of employer contributions on the members earnings below a specified amount (generally YMPE) was confined to money purchase and profit sharing plans. Although this method was adopted by 27% of all integrated plans it applied to only 63,187 members.

The other methods of integration did not have wide application either in terms of plans or membership. The benefit offset method which provides for the pension payable under the private plan to be reduced by all or part of the C/QPP benefit, was used by only 225 plans covering less than 5% of all members of integrated plans. The ineligible earnings method, under which only earnings in excess of a specified amount (generally less than the YMPE) are considered in calculating contributions and benefits, was even less popular applying to less than 2% of all members of integrated plans.

For technical reasons it was not possible to classify 812 plans, covering 7% of the members of

La méthode des prestations à taux progressif, qui assure des prestations plus élevées sur les gains dépassant le MGAOP, a continué d'être la formule la plus utilisée; elle s'appliquait en effet à plus de la moitié de tous les régimes intégrés, qui englobaient près de 85 % des participants à ces régimes.

La méthode des cotisations à taux progressif, aux termes de laquelle les contributions de l'employeur sur les gains des participants sont moins élevées en déca d'un certain montant (en général le MGAOP), ne s'appliquait qu'aux régimes à cotisations fixées d'avance et à participation aux bénéfices. Vingt-sept pour cent de tous les régimes intégrés avaient recours à cette formule, mais on n'y dénombrait que 63,187 membres.

Les autres méthodes d'intégration n'étaient pas très répandues, que ce soit du point de vue du nombre de régimes ou du nombre de participants. La méthode de la pension réduite, grâce à laquelle la pension accordée dans le cadre d'un régime privé peut être réduite de la totalité ou d'une partie des prestations versées en vertu du RPC ou du RRQ, n'était appliquée que dans 225 régimes, qui comptaient moins de 5 % du nombre total d'adhérents aux régimes intégrés. La méthode des gains inadmissibles, aux termes de laquelle on ne calcule les cotisations et les prestations qu'en fonction des gains supérieurs à un montant déterminé (moins élevé, en général, que le MGAOP), jouissait d'une faveur encore moins grande, ne visant pas même 2 % de l'ensemble des participants aux régimes intégrés.

Pour des raisons d'ordre technique, 812 régimes n'ont pu être classés selon la méthode d'intégration. Ils

integrated plans, as to method of integration. Included in this group were plans which confined integration to employee contributions only, plans with a different benefit formula for different classes of employees and plans with some combination of benefit formulae.

Type of Plan

Unit benefit plans maintained their dominant position in terms of membership, covering nearly three quarters of the members of all plans in the public and private sectors combined. While the ratio of members in unit benefit plans remained virtually constant at approximately 75% since 1960, unit benefit plans increased steadily over the same period, from 31% in 1960 to nearly 44% of all plans in 1976.

Modest changes were observed within the sub-classifications of unit benefit plans. The trend towards average best earnings plans continued so that by 1976 they covered over half of the members of all plans, and accounted for over 70% of the members in the unit benefit plans alone. This concentration of membership was in less than 10% of all plans indicating that average best earnings plans tended to be large ones. While the proportion of career average plans held steady at 31% of all plans, the decreasing membership, first observed in 1970, continued dropping to a low of 17% of all members in 1976, down from 20% in 1974. Membership in final average earnings plans dropped from a high of 283,720 members in 1960 to just 126,746 members in 1976. Only a handful of plans, 25 in number, had a final earnings formula and accounted for less than 7,000 members.

Historically, based on all surveys taken between 1960 and 1976, the largest number of plans have been the money purchase type. However, this type of plan declined steadily in relative terms over this period, from a high of 60% of all plans in 1960 to 46% in 1976. Furthermore, in recent years the decline has also been in real terms, with the number of plans dropping from 8,471 in 1970 to 7,179 in 1976. Although money purchase plans account for a high proportion of plans, in terms of membership they have little significance in the overall private pension system. At the beginning of 1976 less than 5% of all members were in money purchase plans. Even in 1960 when money purchase plans accounted for 60% of all plans, only 13% of all members were covered by this type of plan.

Ranking second to average best earnings plans, in terms of members, were flat benefit plans, which over the past decade or so, have recorded a consistent increase in membership, and to a lesser degree in plans as well. In 1960 there were only 411 flat benefit plans with 177,000 members. By 1976 the number of plans

regroupaient 7 % des membres des régimes intégrés et se componaient de régimes dont l'intégration se limitait aux cotisations du salarié, de régimes offrant différentes formules de prestations à diverses catégories professionnelles et de régimes offrant une combinaison de diverses formules de prestations.

Genres de régimes

Comme dans le passé, les participants aux régimes à prestations partiellement déterminées ont constitué presque les trois quarts des adhérents des secteurs public et privé. Bien que la proportion des membres (environ 75%) n'ait guère varié depuis 1960, le pourcentage de ces régimes s'est accru de façon soutenue pendant cette période, passant de 31% en 1960 à presque 44% en 1976.

On a observé de légères variations au sein des sous-groupes des régimes à prestations partiellement déterminées. Les régimes des meilleurs gains moyens ont continué de progresser de sorte qu'en 1976, ils regroupaient plus de la moitié du nombre total d'adhérents et plus de 70% des participants aux régimes à prestations partiellement déterminées. Les membres étaient concentrés dans moins de 10% de tous les régimes, ce qui signifie que les régimes des meilleurs gains moyens étaient en général de gros régimes. Le pourcentage des régimes des gains moyens de la carrière s'est maintenu à 31%, mais la proportion des membres, qui avait déjà diminué en 1970, est tombée de 20% du nombre total d'adhérents en 1974 à seulement 17% en 1976. Le nombre de participants aux régimes des gains ultimes moyens est passé de 283,720 en 1960 à seulement 126,746 en 1976. Enfin, les régimes fondés sur la formule des gains ultimes n'étaient qu'au nombre de 25 et ils comptaient moins de 7,000 membres.

Les données chronologiques recueillies à l'occasion de toutes les enquêtes réalisées de 1960 à 1976 révèlent que les régimes à cotisations fixées d'avance ont dominé pendant cette période. Exprimée en valeur relative, leur proportion a diminué de façon soutenue de 1960 à 1976, tombant de 60% à 46%. Ces dernières années, cette baisse s'est également manifestée en valeur réelle, le nombre de régimes étant passé de 8,471 en 1970 à 7,179 en 1976. Quoique les régimes à cotisations fixées d'avance interviennent dans une forte proportion, ils revêtent peu d'importance dans l'ensemble des régimes privés vu le petit nombre de membres qu'on y retrouve. Au début de 1976, moins de 5% du nombre total d'adhérents y étaient inscrits. Même en 1960, année où ils sont intervenus dans une proportion de 60%, ces régimes ne visaient que 13% de tous les adhérents.

Quant à leur nombre, les régimes à prestations déterminées se classent au deuxième rang après les régimes des meilleurs gains moyens. Au cours de la dernière décennie, on a observé une hausse soutenue de la participation et, dans une mesure moindre, un accroissement de leur nombre. En 1960, il n'existe que 411 régimes à

increased to 961 covering well over three-quarters of a million members, nearly 20% of all plan members. This high proportion of participants covered by only 6% of the plans was due to the fact that they included many of the large multi-employer and union negotiated plans.

prestations déterminées englobant 177,000 membres. En 1976, on en dénombrait 961 et ils touchaient bien plus de 750,000 membres, ce qui représente presque 20 % du nombre total d'adhérents. Cette forte proportion de participants (les régimes à prestations déterminées ne constituaient que 6 % de l'ensemble des régimes) s'explique par le fait qu'on retrouvait un grand nombre de gros régimes multipartites et de régimes négociés par un syndicat.

TABLE J. Plans and Members by Type of Benefit, 1960, 1965, 1970, 1974 and 1976
TABLEAU J. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1960, 1965, 1970, 1974 et 1976

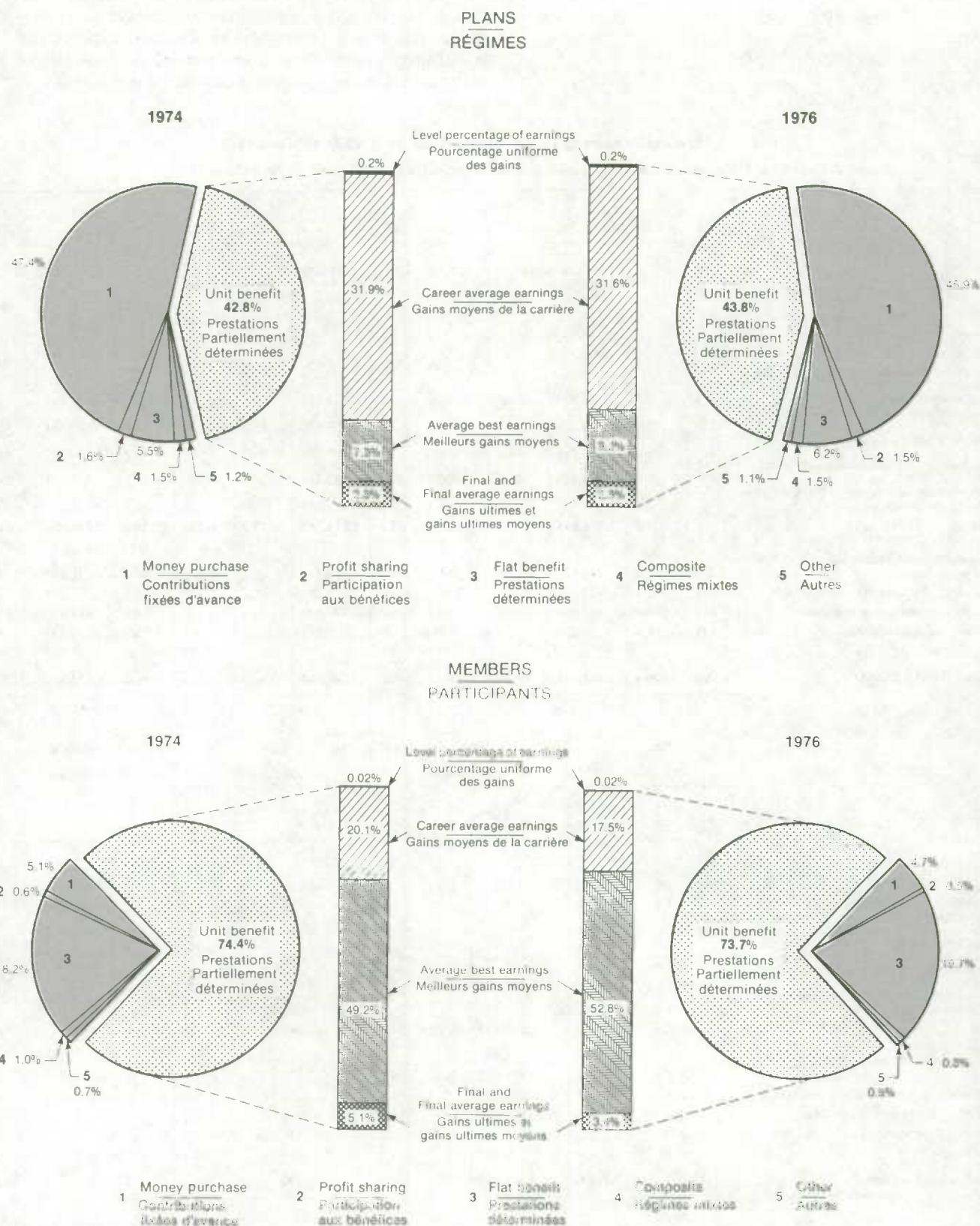
Type of benefit Genre de prestations	1960				1965				1970			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%
Unit benefit -- Prestations partiellement déterminées:												
Final earnings -- Gains ultimes	28	0.3	10,793	0.6	44	0.3	23,434	1.0	16	0.1	5,613	0.2
Final average earnings -- Gains ultimes moyens	270	3.0	283,720	15.2	288	2.1	261,800	11.2	377	2.3	169,798	6.0
Average best earnings -- Meilleurs gains moyens	117	1.3	632,295	34.0	238	1.7	859,771	36.7	970	6.0	1,260,917	44.7
Career average -- Gains moyens de la carrière	2,370	26.6	468,247	25.1	3,956	29.0	667,224	28.4	4,753	29.5	679,631	24.1
Level percentage of earnings -- Pourcentage uniforme des gains	84	0.6	1,034	--	46	0.3	2,721	0.1
Total	2,785	31.2	1,395,055	74.9	4,610	33.7	1,813,263	77.3	6,162	38.2	2,118,680	75.1
Money purchase -- Contributions fixées d'avance	5,392	60.4	242,127	13.0	7,758	56.8	152,738	6.5	8,471	52.5	137,680	4.9
Profit sharing -- Participation aux bénéfices	211	2.4	23,616	1.3	351	2.6	28,253	1.2	310	1.9	21,374	0.8
Flat benefit -- Prestations déterminées	411	4.6	177,059	9.5	689	5.0	327,932	14.0	742	4.6	424,623	15.0
Composite -- Régimes mixtes	121	1.4	24,824	1.3	227	1.7	23,185	1.0	265	1.6	26,221	0.9
Other -- Autres	25	0.2	277	--	187	1.2	93,758	3.3
Grand - Total - Général	8,920	100.0	1,862,681	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
1974												
	Plans Régimes		Members Participants				Plans Régimes		Members Participants			
	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%
Unit benefit -- Prestations partiellement déterminées:												
Final earnings -- Gains ultimes	24	0.2	6,691	0.2	25	0.2	6,980	0.2				
Final average earnings -- Gains ultimes moyens	407	2.6	168,500	4.9	413	2.6	126,746	3.2				
Average best earnings -- Meilleurs gains moyens	1,245	7.9	1,685,556	49.2	1,439	9.2	2,059,489	52.8				
Career average -- Gains moyens de la carrière	5,057	31.9	689,110	20.1	4,945	31.6	682,343	17.5				
Level percentage of earnings -- Pourcentage uniforme des gains	34	0.2	576	--	26	0.2	748	--				
Total	6,767	42.8	2,550,433	74.4	6,848	43.8	2,876,306	73.7				
Money purchase -- Contributions fixées d'avance	7,532	47.4	173,935	5.1	7,179	45.9	183,651	4.7				
Profit sharing -- Participation aux bénéfices	258	1.6	19,184	0.6	231	1.5	20,092	0.5				
Flat benefit -- Prestations déterminées	878	5.5	622,910	18.2	961	6.2	769,568	19.7				
Composite -- Régimes mixtes	230	1.5	34,241	1.0	241	1.5	29,713	0.8				
Other -- Autres	188	1.2	23,542	0.7	165	1.1	23,168	0.6				
Grand - Total - Général	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,625	100.0	3,902,498	100.0				

Chart — 4

Graphique — 4

Pension Plans and Membership by Type of Benefit 1974 and 1976

Régimes et participants selon le genre de prestations, 1974 et 1976



A different profile emerges from an examination of the types of plans by sector. In the public sector some 55% of the plans were of the unit benefit type and included virtually all (98.2%) of the 1,755,273 covered members in the sector. Most of the participants in unit benefit plans were in those with an average best earnings formula. While 43% of public sector plans were classified as money purchase they accounted for less than 1% of all members. Only four plans, covering less than 13,000 members, were of the flat benefit type.

In sharp contrast, only 53% of the members of private sector plans were in the various unit benefit types and less than half of these members were in average best earnings plans. Most of the remaining members in unit benefit plans were in plans with a career average formula. Some 35% of the members in the private sector were in flat benefit plans, compared with less than one percent in the public sector. Money purchase plans accounted for 46% of all private sector plans, but most of these were small, covering less than 8% of total membership.

Benefit Rates

Unit Benefit Plans

As with employee contribution rates, the integration of plans with the C/QPP made it difficult to provide a direct comparison of the 1970, 1974 and 1976 benefit rates with earlier data. However, in order to provide some basis for comparison a tabulation of the 1970, 1974 and 1976 benefit rates for all unit benefit plans was developed disregarding the integration formula of integrated plans (see Table K). 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.

As previously indicated in this report, nearly three-quarters of the members of all plans were covered by unit benefit plans and thus their benefit rates are very significant within the overall private pension system. As shown in Table K the trend towards higher benefits that developed in the last half of the 1960's, continued into the 1970's. In 1965 just over half of the members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service. This proportion increased steadily to 65% in 1970, 70% in 1974 and to a new high of

Des tendances différentes se dégagent de l'étude des régimes selon le secteur. Dans le secteur public, environ 55 % des régimes offraient des prestations partiellement déterminées et ils regroupaient la quasi-totalité (98.2 %) des 1,755,273 membres travaillant dans ce secteur. La plupart des participants à ces régimes avaient opté pour la formule des meilleurs gains moyens. Les régimes à cotisations fixées d'avance intervenaient dans une proportion de 43 % des régimes du secteur public, mais ils représentaient moins de 1 % de tous les membres. Les régimes à prestations déterminées, qui comptaient moins de 13,000 membres, n'étaient qu'au nombre de quatre.

Dans le secteur privé, en revanche, seulement 53 % des participants versaient des cotisations à des régimes à prestations partiellement déterminées et moins de la moitié d'entre eux avaient opté pour les régimes des meilleurs gains moyens. La plupart des autres membres des régimes à prestations partiellement déterminées étaient inscrits à des régimes des gains moyens de la carrière. Environ 35 % des participants travaillant dans le secteur privé ont été dénombrés dans les régimes à prestations déterminées, tandis que leurs homologues du secteur public ne représentaient que 1 % du nombre total d'adhérents. Les régimes à cotisations fixées d'avance figuraient pour 46 %, mais la plupart étant petits, on y retrouvait moins de 8 % des adhérents.

Taux de prestations

Régimes à prestations partiellement déterminées

Comme dans le cas des taux de cotisations des salariés, l'intégration des régimes au RPC et du RRQ ne permet pas d'établir aisément une comparaison directe des taux de prestations de 1970, 1974 et 1976 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, 1974 et 1976 pour tous les régimes à prestations partiellement déterminées sans tenir compte de la formule d'intégration des régimes intégrés (voir le tableau K). On s'est fondé sur le plein taux de prestations, peu importe que les prestations applicables aux gains inférieurs au MGAOP aient pu être réduites ou que le montant total de la pension ait pu être réduit d'un montant équivalant à la totalité ou à une partie des prestations du RPC ou du RRQ.

Comme nous l'avons déjà signalé, près des trois quarts des membres de tous les régimes versaient des cotisations à des régimes à prestations partiellement déterminées, de sorte que leurs taux de prestations revêtent une grande importance dans l'ensemble des régimes du secteur privé. Comme l'indique le tableau K, la tendance à la hausse des prestations, qui s'est amorcée pendant la seconde moitié des années 60, s'est poursuivie dans les années 70. En 1965, un peu plus de la moitié des membres des régimes à prestations partiellement déterminées avaient droit à un crédit de pension de 2 % ou plus de

75% of the members in 1976. In addition the earnings base on which pension credits were calculated continued to improve for many members over the same period. By 1976 over 76% of participants in unit benefit plans were in plans in which the pension credit was based on final, final average or average best earnings, compared with 63% in 1965.

leurs gains pour chaque année de service. La proportion s'est accrue de façon soutenue, passant de 65 % en 1970 à 70 % en 1974, puis à 75 % en 1976. En outre, le niveau des gains à partir duquel étaient calculés les crédits de pension a augmenté pour bon nombre de participants pendant cette période. En 1976, plus de 76 % des membres des régimes à prestations partiellement déterminées appartenaient à des régimes aux termes desquels le crédit de pension était fondé sur les gains ultimes, les gains ultimes moyens ou les meilleurs gains moyens, alors que la proportion s'établissait à 63 % en 1965.

TABLE K. Benefit Rates in Unit Benefit Plans with Membership by Earnings Base, 1965, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU K. Taux de prestations des régimes à prestations partiellement déterminées et nombre de participants selon la base des gains, 1965, 1970, 1974 et 1976

Benefit rate group ¹ Groupe de taux de prestations ¹	1965		1970		1974		1976	
	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%
Members in final, final average and average best earnings plans								
Participants aux régimes des gains ultimes, des gains ultimes moyens et des meilleurs gains moyens								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	6,156	0.5	9,185	0.6	13,456	0.7	13,886	0.6
1.00% - 1.24 %	86,692	7.6	135,747	9.5	127,003	6.8	75,376	3.4
1.25% - 1.49 %	60,974	5.3	54,679	3.8	31,390	1.7	81,330	3.7
1.50% - 1.74 %	125,755	11.0	89,647	6.2	164,693	8.9	122,054	5.6
1.75% - 1.99 %	8,206	0.7	17,054	1.2	36,108	1.9	44,473	2.0
2.00% and over – et plus	752,595	65.8	1,051,406	73.2	1,391,577	74.8	1,742,720	79.6
Variable by sex – Variable selon le sexe	104,259	9.1	2,651	0.2	2,994	0.2	2,923	0.1
Other – Autres	368	--	75,959	5.3	93,501	5.0	109,442	5.0
Total	1,145,005	100.0	1,436,328	100.0	1,860,722	100.0	2,192,204	100.0
Participants in career average earnings plans								
Participants aux régimes des 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	32,765	4.8
1.00% - 1.24 %	45,134	6.8	45,094	6.6	42,696	6.2	22,813	3.3
1.25% - 1.49 %	23,886	3.6	11,490	1.7	6,285	0.9	6,771	1.0
1.50% - 1.74 %	208,739	31.2	131,505	19.4	99,876	14.5	92,321	13.5
1.75% - 1.99 %	104,157	15.6	72,845	10.7	63,063	9.2	61,617	9.0
2.00% and over – et plus	196,578	29.5	332,640	49.0	416,296	60.3	423,508	62.1
Variable by sex – Variable selon le sexe	69,872	10.5	2,707	0.4	1,249	0.2	1,099	.02
Other – Autres	—	—	79,745	11.7	48,775	7.1	41,449	6.1
Total	667,224	100.0	679,631	100.0	689,051	100.0	682,343	100.0
Total								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	25,014	1.4	12,790	0.6	24,267	1.0	46,651	1.6
1.00% - 1.24 %	131,826	7.3	180,841	8.5	169,699	6.7	98,189	3.4
1.25% - 1.49 %	84,860	4.7	66,169	3.1	37,675	1.5	88,101	3.1
1.50% - 1.74 %	334,494	18.5	221,152	10.5	264,569	10.3	214,375	7.5
1.75% - 1.99 %	112,363	6.2	89,899	4.2	99,171	3.9	106,090	3.7
2.00% and over – et plus	949,173	52.3	1,384,046	65.4	1,807,873	70.8	2,166,228	75.4
Variable by sex – Variable selon le sexe	174,131	9.6	5,358	0.3	4,243	0.2	4,022	0.1
Other – Autres	368	--	155,704	7.4	142,276	5.6	150,891	5.2
Total	1,812,229	100.0	2,115,959	100.0	2,549,773	100.0	2,874,547	100.0

¹ Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit. – Les régimes intégrés prévoient différents taux de prestations pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la pension finale de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC/RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les prestations.

Almost all of the remaining members of unit benefit plans were subject to a career average benefit formula with increasing numbers becoming entitled to higher benefit rates. The proportion of employees

Presque tous les autres membres des régimes à prestations partiellement déterminées appartenaient à des régimes fondés sur la formule des gains moyens de la carrière et un nombre croissant avait droit à des prestations

entitled to a pension credit of 2% or more for each year of credited service increased from 50% in 1970 to 60% in 1974 and went up further to 62% at the beginning of 1976.

For some years most members of public sector unit benefit plans have been entitled to pension credits of 2% or more based on final or average best earnings and thus the improvement in benefits in recent years was largely attributable to plans in the private sector. In 1976 over 40% of the members of private sector unit benefit plans were entitled to pension credits of 2% or more, up some 7% from 1974. Most of the other members were in plans where the pension credit ranged from less than 1% to 1.99% with the heaviest concentrations at the 1.5% and 1.75% levels. The earnings base also improved for many members in the private sector. By 1976 pension credits were based on final average or average best earnings for over 54% of the members of unit benefit plans, up 3% from 1974.

Only a few plans, 23 in number, provided for different benefit rates for men and women and these plans covered just 4,022 members.

In summary, benefits under unit benefit plans have improved considerably over the past decade with more and more workers becoming entitled to pension credits of 2% or more of earnings for each year of credited service based on earnings close to retirement age.

Flat Benefit Plans

Flat benefit plans were also of major importance in the overall pension system, particularly in the private sector where they accounted for over 35% of all members in this sector at the beginning of 1976. Since flat benefit plans were almost exclusively in the private sector this analysis does not attempt to compare benefit rates by sector. Only three flat benefit plans, covering less than 13,000 members, were in the public sector in 1976.

As may be seen in Table L the level of benefits under these plans increased steadily over the past decade. In 1965 over 80% of the members were entitled to a monthly pension credit of less than \$5.00 for each year of service but by 1976 this proportion had reduced to just over 11.1%. This reduction was accompanied by sharp increases in the membership of plans which provided benefits at the higher levels, particularly in the \$8.00 to \$9.99 and \$14.00 to \$15.99 ranges. At the beginning of 1976 the ratio of members in each of these ranges stood at 21% com-

tions plus élevées. La proportion de salariés visés par un crédit de pension de 2% ou plus pour chaque année de service est passée de 50% en 1970 à 60% en 1974, puis à 62% au début de 1976.

Pendant un certain nombre d'années, la plupart des membres des régimes à prestations partiellement déterminées du secteur public ont eu droit à un crédit de pension de 2% ou plus fondé sur leurs gains ultimes ou leurs meilleurs gains moyens. Ainsi, la hausse que les prestations ont affichée ces dernières années est surtout imputable aux régimes du secteur privé. En 1976, plus de 40% des membres des régimes à prestations partiellement déterminées du secteur privé avaient droit à un crédit de pension de 2% ou plus, ce qui représente une hausse de quelque 7% par rapport à 1974. La plupart des autres membres appartenait à des régimes aux termes desquels le crédit de pension variait de moins de 1% à 1.99%, les concentrations les plus fortes se situant à 1.5% et 1.75%. Le niveau des gains s'est également accru pour bon nombre des membres travaillant dans le secteur privé. En 1976, les crédits de pension étaient fondés sur les gains ultimes moyens ou les meilleurs gains moyens dans plus de 54% des cas, soit une hausse de 3% par rapport à 1974.

Seuls quelques régimes (23) offraient des taux de prestations différents selon le sexe et ils ne comptaient que 4,022 membres.

En bref, les prestations versées dans le cadre des régimes à prestations partiellement déterminées ont considérablement augmenté au cours de la dernière décennie et de plus en plus de travailleurs ont commencé à avoir droit à un crédit de pension de 2% ou plus de leurs gains pour chaque année de service, selon les gains touchés peu avant l'âge de la retraite.

Régimes à prestations déterminées

Les régimes à prestations déterminées occupaient également une place importante dans l'ensemble des régimes, en particulier dans le secteur privé où ils regroupaient plus de 35% de tous les membres de ce secteur au début de 1976. Comme les régimes de cette catégorie étaient presque tous en vigueur dans le secteur privé, nous n'avons pas tenté d'établir de comparaisons entre les taux de prestations selon le secteur. En 1976, il n'y avait que trois régimes à prestations déterminées dans le secteur public et ils comptaient moins de 13,000 membres.

Comme le tableau L en fait état, le niveau des prestations versées en vertu de ces régimes a sans cesse augmenté au cours de la dernière décennie. En 1965, plus de 80% des membres avaient droit à un crédit de pension mensuel de moins de \$5 pour chaque année de service, mais la proportion est tombée à un peu plus de 11.1% en 1976. Cette baisse s'est accompagnée de hausses considérables du nombre de participants aux régimes offrant des prestations plus élevées, notamment de \$8, à \$9.99 et de \$14 à \$15.99. Au début de 1976, la proportion de participants qui touchaient des crédits de pension s'éche-

pared with just 3.3% in the \$8.00 to \$8.99 range and less than 1% in the \$14.00 to \$15.99 range in 1974. Membership in the \$10.00 to \$11.99 range also rose sharply, from 6.3% of all members in 1974 to 14.7% by 1976. Only a handful of plans, covering less than 2% of all members, provided benefits in excess of \$15.99 per month.

lonnant de \$8 à \$9.99 et de \$14 à \$15.99 se chiffrait à 21 % dans les deux cas, alors qu'en 1974, elle ne s'établissait qu'à 3.3 % dans le premier cas et à moins de 1 % dans le second. La proportion de membres qui touchaient des crédits variant de \$10 à \$11.99 s'est également accrue de façon marquée, grimpant de 6.3 % en 1974 à 14.7 % en 1976. Seuls quelques régimes, qui regroupaient moins de 2 % de tous les membres, offraient des crédits mensuels supérieurs à \$15.99.

TABLE L. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1965, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU L. Taux de prestations des régimes à prestations déterminées, 1965, 1970, 1974 et 1976

Benefit rate (monthly pension for each year of credited service)	1965		1970 ¹		1974 ¹		1976 ¹	
	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%
Plans – Régimes								
\$ 0-\$ 4.99	372	54.0	368	50.3	361	41.7	306	32.4
5.00- 6.99	18	2.6	96	13.1	175	20.2	239	25.3
7.00- 7.99	—	—	3	0.4	61	7.1	58	6.1
8.00- 9.99	—	—	1	0.1	16	1.9	71	7.5
10.00- 11.99	—	—	9	1.2	18	2.1	34	3.6
12.00- 13.99	—	—	—	—	5	0.6	8	0.9
14.00- 15.99	—	—	—	—	3	0.3	11	1.2
16.00- 17.99	—	—	1	0.1	3	0.3	6	0.6
18.00- 19.99	—	—	—	—	—	—	—	—
20 and over – et plus	—	—	6	0.8	5	0.6	5	0.5
Variable by sex – Variable selon le sexe	—	—	7	1.0	4	0.5	4	0.4
Other – Autres	299	43.4	241	33.0	214	24.7	203	21.5
Total	689	100.0	732	100.0	865	100.0	945	100.0
Members – Participants								
\$ 0-\$ 4.99	265,205	80.9	141,581	34.9	161,848	26.8	85,427	11.4
5.00- 6.99	5,910	1.8	138,993	34.3	119,132	19.7	100,994	13.4
7.00- 7.99	—	—	2,808	0.7	85,439	14.1	18,116	2.4
8.00- 9.99	—	—	4	—	19,850	3.3	160,618	21.4
10.00- 11.99	—	—	191	0.1	37,720	6.3	110,250	14.7
12.00- 13.99	—	—	—	—	764	0.1	4,770	0.6
14.00- 15.99	—	—	—	—	965	0.2	158,229	21.1
16.00- 17.99	—	—	2	—	4	—	7,552	1.0
18.00- 19.99	—	—	—	—	—	—	—	—
20 and over – et plus	—	—	158	—	91	—	2,094	0.3
Variable by sex – Variable selon le sexe	—	—	2,073	0.5	1,923	0.3	2,149	0.3
Other – Autres	56,817	17.3	119,658	29.5	176,553	29.2	100,904	13.4
Total	327,932	100.0	405,468	100.0	604,289	100.0	751,103	100.0

¹ Excludes ten plans in 1970, and 13 plans in 1974 and 1976 which were integrated with the C/Q PP. – Dix régimes en 1970 et 13 régimes en 1974 et 1976 qui étaient intégrés au RPC/RRQ sont exclus.

Some 13% of the members were in plans in which the benefit rates could not be allocated to a single range and therefore were classified as "Other". Included in this group were plans that did not provide a uniform benefit for all members, plans that provided for a reduction in benefits at age 65 and plans that provided a fixed dollar pension for all employees after the completion of some minimum period of service.

As in the case of unit benefit plans, different benefit rates for men and women were practically non-existent in flat benefit plans. In 1976 only four

Environ 13 % des membres adhéraient à des régimes dont les taux de prestations ne pouvaient être classés dans une catégorie unique; aussi les a-t-on classés dans la catégorie "Autres". Cette catégorie comprend les régimes qui n'offraient pas des prestations uniformes à tous leurs membres, les régimes qui réduisaient le montant des prestations des membres âgés de 65 ans et ceux qui accordaient une pension fixe à tous leurs membres après un nombre minimum d'années de service.

À l'instar des régimes à prestations partiellement déterminées, presque aucun régime à prestations déterminées n'offrait de taux de prestations différents pour les

plans, covering less than 1/2 of 1% of all members of flat benefit plans, had a different benefit rate for men than for women.

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, 1974 and 1976.

The general pattern of required employee contribution rates has not changed greatly over the past decade. At the beginning of 1976 nearly 60% of the members of all contributory plans were required to contribute between 5% and 6.99% of earnings, compared with 61% in 1965. Within this range the most common rate was 5% of earnings which applied to 27% of the members of all contributory plans, followed closely by 6% of earnings for 24% of such members. Contribution rates of less than 5% of earnings applied to only 9% of all members, with the greatest concentration at the 4% level.

The most significant change occurred in the contributions range 7% - 9.99% increasing from less than 13,000 participants in 1974 to some 200,000 by 1976. This increase was for the most part attributable to a new large public sector plan. Furthermore, the number at this range would be considerably higher if adjustments were made for those in plans where contributions were variable by sex. Nearly 376,000 participants, representing 13% of the membership in all contributory plans, were in plans with different contribution rates for men and women. This group included

hommes et pour les femmes. En 1976, seulement quatre régimes, qui comptaient moins de 1/2 de 1% du nombre total d'adhérents aux régimes de ce genre, offraient des taux de prestations différents selon le sexe.

Taux de cotisations des salariés

L'analyse des taux des cotisations a été entravée dans une certaine mesure par la structure des cotisations établie à la suite de l'intégration des régimes de pensions avec le RPC et le RRQ, rendant ainsi difficile toute comparaison directe avec les données chronologiques. Le problème résidait essentiellement dans la structure à double taux de la plupart des régimes intégrés, c'est-à-dire qu'un taux bas était appliqué aux gains inférieurs au maximum annuel ouvrant droit à la pension et qu'un taux élevé était appliqué aux gains supérieurs au MGAOP. Afin de disposer d'une base de comparaison commune avec les données chronologiques, nous avons dressé un tableau des régimes contributifs selon les taux de cotisations des salariés en nous fondant sur le taux élevé, c'est-à-dire le taux de cotisations sur les gains supérieurs au MGAOP, pour classer les régimes intégrés, en supposant que ce taux représentait le montant total des cotisations des salariés, la partie requise pour le RPC ou le RRQ étant versée au régime universel et le reste, retenu dans la caisse de l'employeur. En d'autres termes, lorsqu'elles sont combinées avec celles du RPC ou du RRQ, les cotisations totales se rapprochent du montant qui aurait été accordé si seul le taux élevé avait été appliqué à la totalité des gains. Le tableau présenté ci-après indique la répartition des taux de cotisations des salariés sur cette base pour les années 1965, 1970, 1974 et 1976.

En général, on n'a pas enregistré de variations très sensibles des taux de cotisations. Au début de 1976, presque 60% des membres de tous les régimes contributifs devaient verser des cotisations variant de 5% à 6.99% de leurs gains, tandis qu'en 1965 la proportion s'établissait à 61%. Dans cette catégorie, 27% des membres de tous les régimes contributifs, qui constituaient le groupe le plus important, versaient 5% de leurs gains et 24% des participants en versaient 6%. Seulement 9% des membres appartenaient à des régimes aux termes desquels les taux de cotisations étaient inférieurs à 5% des gains, la plupart d'entre eux versant des cotisations correspondant à 4% de leurs gains.

Ce sont les régimes dont les taux de cotisations s'échelonnaient de 7% à 9.99% qui ont enregistré la variation la plus marquée, car le nombre de leurs membres est passé de moins de 13,000 en 1974 à environ 200,000 en 1976. Cette progression tient principalement à l'instauration d'un vaste régime dans le secteur public. Qui plus est, le nombre de participants qui versaient des cotisations de cet ordre serait beaucoup plus élevé si l'on tenait compte des membres des régimes pour lesquels les taux de cotisations différaient selon le sexe. En effet, quelque 376,000 participants, soit 13% des adhérents des régimes

over 270,000 members of the pension plan for federal public servants under which the employee contribution rates at the beginning of 1976 were 7% for men and 5 1/2% for women. This plan has since been amended to equalize contribution rates for men and women at 7 1/2% of earnings.

Analysis of the membership of plans that required the employee to contribute a fixed percentage of earnings showed that plans integrated with the C/QPP tended to require a higher rate of contributions than non-integrated plans. Over 45% of the members of integrated plans were required to contribute more than 5% of earnings compared with 7% 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. Con-

tributifs, appartenaient à des régimes dont les taux de cotisations étaient différents pour les hommes et pour les femmes. De ce nombre, plus de 270,000 participants étaient inscrits au régime destiné aux fonctionnaires fédéraux dans le cadre duquel les taux de cotisations s'élevaient à 7 % pour les hommes et à 5 1/2 % pour les femmes au début de 1976. Depuis lors, ce régime a été remanié de façon que les taux s'établissent maintenant à 7 1/2 % des gains pour les deux sexes.

L'analyse de la participation aux régimes auxquels le salarié est tenu de verser des cotisations représentant un pourcentage fixe de ses gains révèle que les taux de cotisations des régimes intégrés au RPC ou au RRQ ont tendance à être supérieurs à ceux des régimes non intégrés. Plus de 45 % des membres des régimes intégrés devaient verser des cotisations représentant plus de 5 % de leurs gains, alors que 7 % des participants aux régimes non intégrés devaient satisfaire aux mêmes exigences. Il convient toutefois de souligner que, dans la plupart des régimes intégrés, les cotisations que le salarié doit verser au RPC ou au RRQ étaient prises en compte dans les taux

TABLE M. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1965, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU M. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs, 1965, 1970, 1974 et 1976

Employee contribution ¹ rate group Groupe de taux de cotisations ¹ des salariés	1965				1970			
	Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants	
	No. – Nbre	%	No. – Nbre	%	No. – Nbre	%	No. – Nbre	%
Less than 3% – Moins de 3 %	218	1.9	18,042	1.0	289	2.4	25,608	1.2
3.0% - 3.99 %	500	4.3	68,133	3.7	653	5.4	56,976	2.6
4.0% - 4.99 %	606	5.2	139,797	7.7	709	5.8	153,338	6.9
5.0% - 5.99 %	7,874	68.1	633,721	34.8	8,009	65.7	840,074	38.1
6.0% - 6.99 %	392	3.4	479,265	26.3	487	4.0	464,397	21.1
7.0% - 9.99 %	53	0.5	9,181	0.5	40	0.3	11,107	0.5
10.0% and over – et plus	53	0.5	212	--	44	0.4	460	--
Dollar amounts – Montants en dollars	845	7.3	87,855	4.8	1,002	8.2	25,734	1.2
Other – Autres	963	8.3	171,846	9.4	919	7.5	232,077	10.5
Variable by sex – Variable selon le sexe	54	0.5	214,448	11.8	40	0.3	394,231	17.9
Total	11,558	100.0	1,822,500	100.0	12,192	100.0	2,204,002	100.0
1974								
	Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants	
	No. – Nbre	%	No. – Nbre	%	No. – Nbre	%	No. – Nbre	%
	386	3.1	50,341	2.0	427	3.5	48,484	1.7
Less than 3% – Moins de 3 %	784	6.4	41,488	1.6	898	7.5	50,257	1.7
3.0% - 3.99 %	850	6.9	147,199	5.7	897	7.4	158,614	5.5
4.0% - 4.99 %	8,174	66.6	945,199	36.8	7,903	65.5	896,887	31.1
5.0% - 5.99 %	521	4.2	692,146	26.9	524	4.3	824,168	28.6
6.0% - 6.99 %	49	0.4	12,811	0.5	66	0.6	240,707	8.4
7.0% - 9.99 %	32	0.3	480	--	20	0.2	219	--
10.0% and over – et plus	692	5.6	17,602	0.7	580	4.8	17,942	0.6
Dollars amounts – Montants en dollars	735	6.0	291,773	11.3	702	5.8	270,281	9.4
Other – Autres	56	0.5	372,658	14.5	47	0.4	375,802	13.0
Total	12,279	100.0	2,571,697	100.0	12,064	100.0	2,883,361	100.0
1976								

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of the C/QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions. – Les régimes intégrés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les cotisations.

sequently 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.

Public sector plans generally provided for higher employee contribution rates than private sector plans. Some 58% of the members in public sector plans were required to contribute more than 5% of earnings compared with just 13% of the members of private sector plans. If the contribution rates for the federal public service plan were included, the proportion of members required to contribute more than 5% of earnings would be considerably higher.

Just under 10% of the members were in plans where the contribution rate was classified as "Other". Nearly 60% of these participants contributed a specified number of cents per hour and for another 25% the contribution rates were variable according to such factors as age, salary and employee classification.

Retirement Age

Normal Retirement Age

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

Age 65 has always been the most widely accepted normal retirement age under private pension plans. Table N shows that in 1976 80% of all plans, covering 72% of total membership, provided for nor-

indiqués, alors que dans les régimes non intégrés les salariés devaient également verser des cotisations au RPC ou au RRQ. Si l'on considère l'ensemble des cotisations, l'écart entre les cotisations générales aux régimes intégrés et non intégrés n'est pas très prononcé.

Dans le secteur public, les salariés devaient en général verser des cotisations plus élevées que dans le secteur privé. Ainsi, environ 58 % des membres des régimes du secteur public devaient verser des cotisations supérieures à 5 % de leurs gains, tandis que leurs homologues du secteur privé n'intervenaient que dans une proportion de 13 %. Si les taux de cotisations en vigueur dans le régime destiné aux fonctionnaires fédéraux étaient pris en compte, la proportion des participants tenus de verser plus de 5 % de leurs gains serait beaucoup plus élevée.

Un peu moins de 10 % des membres appartenaient à des régimes dans lesquels les taux de cotisations étaient classés dans la catégorie "Autres". Presque 60 % d'entre eux versaient un nombre donné de cents l'heure et 25 % versaient des cotisations dont le taux variait selon l'âge, le traitement et la catégorie d'emploi, par exemple.

Âge de la retraite

Âge normal de la retraite

Aux fins de la présente étude, l'âge normal de la retraite désigne l'âge à partir duquel les membres peuvent prendre leur retraite et commencer à recevoir leur pleine pension sans aucune réduction.

Depuis toujours, c'est en général à l'âge de 65 ans que les participants aux régimes du secteur privé peuvent prendre leur retraite. Comme l'indique le tableau N, 80 % de l'ensemble des régimes, qui comptaient 72 % du nom-

TABLE N. Normal Retirement Age, 1970, 1974 and 1976
TABLEAU N. Âge normal de la retraite, 1970, 1974 et 1976

Normal retirement age Age normal de la retraite	1970				1974				1976			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%
Under 60 years – Moins de 60 ans	46	0.3	4,507	0.2	26	0.2	2,560	0.1	27	0.2	3,634	0.1
60 years – ans	1,693	10.5	304,756	10.8	1,150	7.2	369,626	10.8	1,011	6.5	403,813	10.3
61-64 " "	30	0.2	26,148	0.9	47	0.3	39,794	1.2	67	0.4	47,054	1.2
65 " "	10,967	68.0	1,725,311	61.1	12,221	77.1	2,305,732	67.3	12,629	80.8	2,833,761	72.6
Over 65 years – Plus de 65 ans	292	1.8	47,966	1.7	185	1.2	14,418	0.4	158	1.0	15,270	0.4
Other – Autres	87	0.5	315,114	11.2	76	0.5	333,785	9.7	68	0.4	349,930	9.0
Variable by sex – Variable selon le sexe	3,022	18.7	398,534	14.1	2,148	13.5	358,330	10.5	1,665	10.7	249,036	6.4
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,625	100.0	3,902,498	100.0

mal retirement at age 65, up 3% in plans and 5% in membership over 1974. This increase was accompanied by a comparable decrease in plans and members classified as "variable by sex", no doubt reflecting changes to a common retirement age 65 for both men and women.

The predominance of age 65 comes into sharper focus when related to membership in private sector plans. As may be seen in Table 15 over 93% of the men and some 82% of the women members in the private sector were in plans that had normal retirement age of 65 compared with 61% and 56% respectively in the public sector.

Relatively few plans provided for retirement at other ages. Less than 11% of all members were in plans with a normal retirement age of 60, most of whom were in the public sector. Only 27 plans, covering fewer than 4,000 workers, provided for normal retirement before age 60. Retirement beyond age 65 was confined to 158 small plans which accounted for less than 1/2 of 1% of all participants.

Plans with a different normal retirement age for men and women continued to decline so that at the beginning of 1976 only 10% of plans, down from nearly 14% in 1974, covering less than 7% of all members, were classified in the category "variable by sex". Many of these plans had a normal retirement age of 65 for men and 60 for women.

While only 68 plans had a retirement age that could not be specified and thus were classified as "Other" they nevertheless covered 9% of the membership of all plans. This category included plans in which retirement was variable, based on some combination of age and service, as well as the Armed Forces plan in which retirement is related to rank.

Special Retirement

Pressures for earlier retirement have not been reflected in the normal retirement age provisions of pension plans and in fact, as noted above, 65 remains the most prevalent retirement age. Whatever trends toward earlier retirement that have developed may be traced to special retirement provisions introduced in recent years. Special retirement in this study refers to

bre total d'adhérents, autorisaient leurs membres à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans en 1976. Ces pourcentages représentent respectivement des hausses de 3 % et de 5 % par rapport à 1974. Cette augmentation s'est accompagnée d'une baisse comparable de la proportion des régimes et des participants pour lesquels l'âge de la retraite variait selon le sexe. Ce phénomène reflète sans doute l'uniformisation de l'âge de la retraite pour les hommes et pour les femmes.

La prédominance de la retraite à l'âge de 65 ans est davantage marquée chez les membres des régimes du secteur privé. Comme l'indique le tableau 15, plus de 93 % des hommes et environ 82 % des femmes travaillant dans le secteur privé appartenaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 65 ans, alors que les taux correspondants s'établissaient respectivement à 61 % et 56 % dans le secteur public.

Les régimes dans lesquels l'âge de la retraite n'était pas fixé à 65 ans étaient relativement peu nombreux. Moins de 11 % de tous les participants appartenaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était 60 ans et la plupart d'entre eux travaillaient dans le secteur public. Seulement 27 régimes, dont l'effectif se chiffrait à moins de 4,000 membres, avaient fixé l'âge normal de la retraite à moins de 60 ans. Les régimes dans lesquels la retraite était retardée au-delà de l'âge de 65 ans n'étaient qu'au nombre de 158 et ils comptaient moins de 1/2 de 1 % du nombre total d'adhérents.

Les régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite différait selon le sexe ont continué de diminuer, de sorte que leur proportion est tombée de presque 14 % en 1974 à seulement 10 % au début de 1976 et que les participants visés ne représentaient pas même 7 % du nombre total d'adhérents. Dans nombre de ces régimes, l'âge normal de la retraite était fixé à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes.

On a dénombré seulement 68 régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite ne pouvait être classé dans un groupe d'âge particulier; ils figurent donc sous la rubrique "Autres". Ces régimes comptaient néanmoins 9 % de l'ensemble des adhérents et ils comprenaient les régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était variable, c'est-à-dire fondé sur une combinaison de l'âge et du nombre d'années de service, ainsi que le régime des Forces armées dans lequel l'âge normal de la retraite était associé au grade.

Retraite spéciale

Les pressions exercées pour obtenir une retraite anticipée n'ont pas influé sur les dispositions des régimes en matière de retraite et, de fait, l'âge de la retraite était le plus souvent fixé à 65 ans, comme nous l'avons signalé plus haut. Les tendances à un abaissement de l'âge de la retraite qui se sont manifestées sont toutes attribuables aux dispositions de retraite spéciale introduites ces der-

the provision which permits retirement with an unreduced pension before normal retirement age.

Although relatively few plans, less than 4%, contained this provision they covered nearly 40% of all plan members in 1976, up from 30% in 1974. The high proportion of members in these few plans was because some of the largest plans in both the public and private sectors provided for special retirement. In the public sector, about 12% of the plans, covering well over half of the members, provided for special retirement compared with 3% of the plans and 28% of the members in the private sector.

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 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 automotive industry.

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

Early Retirement

Nearly all plans (97%) covering 95% of total membership, unchanged from 1974, provided for the retirement of employees before their normal retirement ages on a reduced pension, exclusive of those plans that limited early retirement to cases of disability. While most of these plans specifically provided for early retirement at the request of the employee, over 45% of the members were in plans that required the employer's consent as well. Employer consent was not required under 1,753 plans covering nearly 40% of all members, up moderately from 1,720 plans with 36% of the members in 1974. As in the past relatively few of the participants (5%) were in plans where early retirement was at the employer's option only and did not require the employee's consent as well.

nières années. Dans le présent bulletin, la retraite spéciale désigne une clause autorisant les participants à prendre leur retraite et à toucher leur pleine pension avant l'âge normal de la retraite.

Les régimes qui prévoyaient la retraite spéciale étaient relativement peu nombreux (ils intervenaient en effet dans une proportion inférieure à 4 %), mais ils n'en regroupaient pas moins presque 40 % de tous les membres des régimes en 1976 (30 % en 1974). Cette proportion élevée s'explique par le fait que quelques-uns des régimes les plus importants des secteurs public et privé prévoient la retraite spéciale. Dans le secteur public, environ 12 % des régimes, dont l'effectif représentait bien plus de la moitié des membres, offraient la retraite spéciale, tandis que les taux correspondants s'établissaient respectivement à 3 % et 28 % dans le secteur privé.

Les conditions dans lesquelles le salarié pouvait choisir de prendre une retraite spéciale variaient considérablement d'un régime à l'autre. Il fallait en général avoir rempli deux conditions, c'est-à-dire avoir l'âge minimum et avoir travaillé pendant une période minimum. Dans le secteur privé, les âges les plus courants étaient 60 ans et 62 ans et les années de service variaient de 10 à 35 ans, tandis que dans le secteur public, l'âge était fixé à 55 ans et les années de service s'échelonnaient de 25 à 35 ans. Certains régimes ne précisait pas d'âge minimum, mais permettaient la retraite lorsque l'addition des années de service et de l'âge donnait un certain nombre, disons 85 ans. Par ailleurs, d'autres régimes autorisaient la retraite sur la base du nombre d'années de service seulement, par exemple "30 ans et plus", comme dans le cas de l'industrie de l'automobile.

La retraite spéciale est tout à fait différente de la retraite anticipée. Aux termes de la retraite spéciale, les salariés 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'aux termes de la retraite anticipée, la pension se trouve réduite.

Retraite anticipée

En 1976, presque tous les régimes (97 %), dont les participants constituaient 95 % du nombre total d'adhérents comme c'était le cas en 1974, offraient à leurs membres la possibilité de prendre leur retraite avant l'âge normal de la retraite à la condition de toucher une pension réduite, outre les régimes qui ne permettaient la retraite anticipée qu'en cas d'invalidité. Bien que la plupart des régimes en cause offraient la retraite anticipée à la demande du salarié, plus de 45 % des participants appartenaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur. Dans 1,753 régimes, regroupant environ 40 % de tous les membres, le consentement de l'employeur n'était pas nécessaire; en 1974, les régimes de ce genre étaient au nombre de 1,720 et ils englobaient 36 % des adhérents. Comme dans le passé, seulement 5 % des participants appartenaient à des régimes dans le cadre desquels la retraite anticipée était laissée à la discrétion de l'employeur et le consentement du salarié n'était pas nécessaire.

Early retirement provisions generally establish some conditions which employees must meet before they become eligible. The most common condition in terms of membership, was a combination of the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service such as age 55 and ten years of service. While this requirement was included in 2,393 plans, it applied to about 36% of all members in 1976, up from 34% in 1974. Two plans in three, applying to some 23% of covered workers, permitted early retirement upon the attainment of a minimum age only, usually age 55. In a number of plans, including some of the larger ones, qualification was based on a predetermined figure derived from a combination of age and years of service, the most common being 85.

The benefit provided on early retirement is generally the pension earned up to the date of retirement reduced in accordance with a formula specified in the plan. This study shows over 85% of all plans, covering some 45% of total membership, provided for the accrued pension to be actuarially reduced. In nearly all of the remaining plans the reduction was specified as a percentage for each month or year that early retirement preceded normal retirement date. A reduction of 1/2 of 1% per month was the most common formula.

Vesting on Termination of Employment

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 ten years of service and attainment of age 45, but it also requires that the 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.

To meet the vesting requirements of regulatory legislation most plans simply superimposed on existing vesting conditions locked-in vesting based on age 45 and ten 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

Les dispositions de retraite anticipée comprennent généralement certaines conditions que les salariés doivent remplir pour être admissibles. Ceux-ci doivent le plus souvent avoir atteint un âge minimum, disons 55 ans, et avoir travaillé pendant une période minimum, disons dix ans. En 1976, cette condition visait 2.393 régimes, mais elle ne s'appliquait que dans le cas de quelque 36 % de tous les membres contre 34 % en 1974. Deux régimes sur trois, regroupant environ 23 % des membres, accordaient la retraite anticipée aux participants qui avaient atteint un âge minimum seulement, d'ordinaire 55 ans. Dans un certain nombre de régimes, dont quelques-uns des plus importants, il fallait que les années de service et l'âge atteignent un nombre total déterminé à l'avance, en général 85.

Les prestations de retraite anticipée correspondaient en général à la pension gagnée jusqu'au moment de la retraite, réduite selon une formule déterminée. L'étude révèle que dans plus de 85 % de tous les régimes, dont les membres représentaient quelque 45 % du nombre total d'adhérents, les prestataires touchaient l'équivalent actuel de la pleine pension. Dans presque tous les autres régimes, la pension était réduite d'un certain pourcentage pour chaque mois ou chaque année précédant la date normale de la retraite. En règle générale, le taux de réduction était de 1/2 de 1 % par mois.

Droit à la quote-part patronale à la cessation d'emploi

Vers le milieu des années 60, des lois régissant les régimes privés de pensions ont été adoptées par l'Ontario, le Québec, l'Alberta, la Saskatchewan et l'administration fédérale. Ces lois visaient en partie à assurer un plus grand respect du principe de l'acquisition des droits. Elles stipulaient non seulement que les régimes de pensions devaient accorder aux participants qui quittaient leur emploi après l'âge de 45 ans et dix années de service le droit de toucher la quote-part patronale, mais elles exigeaient également que les contributions de l'employeur ainsi que la part du salarié, le cas échéant, soient bloquées afin que le participant puisse retirer une pension différée à l'âge normal de la retraite. Par conséquent, les participants ne peuvent plus renoncer à leur droit aux contributions de l'employeur, accumulées sur cette base, pour se faire rembourser leurs propres cotisations.

Afin de satisfaire aux exigences de la loi à cet égard, la plupart des régimes ont simplement rajouté la clause de blocage des contributions patronales à partir de l'âge de 45 ans et de dix années de service, aux conditions déjà en vigueur d'acquisition des droits, les nouvelles conditions étant applicables en priorité sur les conditions antérieures. L'application de cette seconde clause dans les régimes qui offraient auparavant des conditions plus souples que celles qui sont imposées en vertu de la loi a tout simplement eu

TABLE O. Vesting on Termination of Employment, 1965, 1970, 1974 and 1976
TABLEAU O. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1965, 1970, 1974 et 1976

Conditions to qualify for vesting ¹ Conditions d'acquisition des droits ¹	1965			
	Plans Régimes	%	Members Participants	%
Immediate vesting – Acquisition immédiate.	4,675	34.3	166,911	7.1
10 years or less of service or participation – ans ou moins de service ou de participation.	2,102	15.4	697,591	29.8
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 – 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 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	0.9	36,106	1.5
No vesting other than "45 and 10" ² – Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10".	453	3.3	516,610	22.1
No vesting – Aucune.				
Total	13,660	100.0	2,345,648	100.0
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 – ans ou moins de service ou de participation.	3,140	19.5	1,278,893	45.4
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 – 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 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" ² – Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10".	1,666	10.3	534,230	18.9
No vesting – Aucune.	76	0.5	68,020	2.4
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0
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 – 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 – 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 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" ² – Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10".	2,254	14.2	641,667	18.7
No vesting – Aucune.	61	0.4	23,294	0.7
Total	15,853	100.0	3,424,245	100.0
1976				
Plans Régimes	%	Members Participants	%	
Immediate vesting – Acquisition immédiate.	3,178	20.3	223,974	5.7
10 years or less of service or participation – ans ou moins de service ou de participation.	5,055	32.4	2,098,409	53.7
11 to 19 years of service or participation – 11 à 19 ans de service ou de participation	2,364	15.1	330,212	8.5
20 years or more of service or participation – ans ou plus de service ou de participation	1,810	11.6	142,479	3.7
Service or participation and/or age – Service ou participation et âge, ou les deux à la fois.	414	2.6	233,229	6.0
Age – Âge	36	0.2	3,962	0.1
Other – Autres	247	1.6	261,608	6.7
No vesting other than "45 and 10" ² – Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10".	2,446	15.7	576,109	14.8
No vesting – Aucune.	75	0.5	32,516	0.8
Total	15,625	100.0	3,902,498	100.0

¹ 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 salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli 10 ans de service et avoir atteint l'âge de 45 ans.

² 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.

was simply to lock-in that portion of the employer contributions paid in respect of service after the qualification date if the employee leaves after the completion of ten 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 ten 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, 1974 and 1976 is presented in Table P. Plans with a dual set of vesting conditions were classified on the basis of the non-legislated conditions and those with the legislated 45 and ten conditions only were classified in the category "no vesting other than 45 and ten".

pour effet de bloquer la part des contributions versées par l'employeur au titre des années de service après la "date d'habilitation", si le salarié quittait son emploi après dix ans de service et après l'âge de 45 ans, que les conditions prévues antérieurement soient respectées ou non. D'autres régimes ont remplacé leurs conditions antérieures par celles qui sont 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 contributions stipulé par la loi.

Le tableau P présente un résumé des conditions d'acquisition des droits aux termes de tous les régimes, pour les années 1965, 1970, 1974 et 1976. Les régimes qui imposent une double série de conditions d'acquisition des droits ont été classés en fonction des conditions non prescrites par la loi, et ceux qui posent seulement les conditions prévues par la loi, soit l'âge de 45 ans et les dix années de service, ont été classés dans la catégorie "aucune autre condition d'acquisition des droits que 45 et dix".

TABLE P. Vesting on Termination of Employment, 1976
TABLEAU P. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1976

Conditions to qualify for vesting Conditions d'acquisition des droits	All plans Tous les régimes				Plans subject to pension legislation ¹ Régimes assujettis à une loi sur les pensions ¹				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. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%
Immediate vesting - Acquisition immédiate .	3,178	20.3	223,974	5.7	2,477	18.8	201,649	7.5	701	28.7	22,325	1.9
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation -	5,055	32.4	2,098,409	53.7	4,296	32.5	1,045,406	38.8	759	31.0	1,053,003	87.3
11 to 19 years of service or participation - 11 à 19 ans de service ou de participation -	2,364	15.1	330,212	8.5	1,964	14.9	315,993	11.7	400	16.4	14,219	1.2
20 years or more of service or participation - 20 ans ou plus de service ou de participation -	1,810	11.6	142,479	3.7	1,476	11.2	130,622	4.8	334	13.7	11,857	1.0
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	414	2.6	233,229	6.0	271	2.1	183,930	6.8	143	5.9	49,299	4.1
Age - Âge -	36	0.2	3,962	0.1	32	0.2	3,922	0.1	4	0.2	40	-
Other - Autres -	247	1.6	261,608	6.7	222	1.7	239,694	8.9	25	1.0	21,914	1.8
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune, sauf le "45 et 10" ²	2,446	15.7	576,109	14.8	2,446	18.6	576,109	21.4	-	-	32,516	2.7
No vesting - Aucune	75	0.5	32,516	0.8	-	-	-	-	75	3.1	-	-
Total	15,625	100.0	3,902,498	100.0	13,184	100.0	2,697,325	100.0	2,441	100.0	1,205,173	100.0

¹ 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 legislation 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 salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'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 contributions pour les salariés qui quittaient après 10 ans de service et après avoir atteint l'âge de 45 ans.

² 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.

The most obvious effect of the regulatory legislation was the sharp reduction in the number of participants in plans which provided no vesting. In 1965, well over half a million members (22% of total mem-

L'effet le plus manifeste de la loi a été une diminution radicale du nombre de participants à des régimes qui ne prévoyaient aucune acquisition des droits à la quote-part patronale. En 1965, le nombre de participants qui

bership) had no vesting rights but by 1970 this number reduced to 68,000 members, just over 2% of all plan participants, reducing further to only 61 plans covering less than 1% of total membership in 1974. While the 1976 data show an increase of 14 in the number of plans with no vesting, coverage remained at less than 1% of total membership.

The trend towards less stringent vesting conditions observed between 1965 and 1974 continued but at a reduced pace. At the beginning of 1976 nearly 60% of the members of all plans, were in plans that provided vesting on the basis of ten years or less of service or participation compared with 58% in 1974. Only 3.7% of the members were in plans that required 20 years or more of service for vesting in 1976 compared with 5% in 1974.

Table P illustrates the impact of the regulatory pension legislation on vesting. As may be seen, 1,205,173 members, representing 31% of all plan members, were in plans not subject to this legislation. However, well over one third of these participants 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 ten years of service.

In summary therefore, the general improvement in vesting conditions evident during the last half of the 1960's continued into the 1970's. More members, in both real and relative terms, were in plans that provided for full vesting on completion of ten years or less of service and fewer members were in plans that required 20 years of service or that provided no vesting whatsoever. In addition, 2.7 million members were in plans subject to legislation with mandatory locked-in vesting based on age 45 and ten years service up nearly 200,000 from 1974. Finally with more provinces introducing pension legislation vesting conditions will continue to improve.

Death Benefits

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, in addition to the vested employer contributions, if any. The amount of the employer contributions payable depends upon the vesting conditions appli-

n'avaient aucun droit à l'acquisition de la quote-part patronale dépassait largement le demi-million (22 % de l'ensemble des adhérents), mais en 1970, il ne s'établissait qu'à 68,000, soit à peine plus de 2 % de l'ensemble des membres, et il a continué à baisser depuis de sorte qu'en 1974, seulement 61 régimes ne prévoyaient aucune acquisition des droits et ils regroupaient moins de 1 % des participants. En 1976, on en dénombrerait 14 de plus, mais la proportion des membres était la même.

L'assouplissement des conditions d'acquisition des droits qui s'était amorcé de 1965 à 1974 s'est poursuivi, mais à un rythme plus lent. Au début de 1976, presque 60 % de tous les membres appartenaient à des régimes qui prévoyaient l'acquisition des droits moyennant au plus dix années de service ou de participation, contre 58 % en 1974. Seulement 3.7 % des membres appartenaient à des régimes qui exigeaient 20 ans de service ou plus en 1976, alors que le taux correspondant s'établissait à 5 % deux ans plus tôt.

Le tableau P montre les effets de la loi sur l'acquisition des droits. Comme on peut le constater, 1,205,173 membres, qui représentaient 31 % de l'ensemble des adhérents, appartenaient à des régimes auxquels la loi ne s'appliquait pas. Toutefois, bien plus du tiers d'entre eux appartenaient à des régimes du secteur public qui, même s'ils n'étaient pas assujettis à la loi, n'en avaient pas moins adopté le principe du blocage des contributions après dix ans de service et à l'âge de 45 ans.

En bref, l'amélioration générale des conditions d'acquisition des droits vers le milieu des années 60 s'est poursuivie au cours des années 70. Un plus grand nombre de participants, en nombres réels et relatifs, appartenaient à des régimes qui prévoyaient l'acquisition intégrale de la quote-part patronale après dix ans de service ou moins et un nombre inférieur de participants appartenaient à des régimes qui exigeaient soit 20 ans de service ou qui ne prévoyaient aucun droit à la quote-part patronale. De plus, 2.7 millions de membres appartenaient à des régimes assujettis à une loi sur les pensions prévoyant un blocage obligatoire des contributions après l'âge de 45 ans et dix ans de service, ce qui représente une hausse de près de 200,000 membres par rapport à 1974. Enfin, comme les provinces qui adoptent une loi sur les régimes de pensions sont de plus en plus nombreuses, les conditions d'acquisition des droits continueront de s'améliorer.

Prestations de décès

Prestations de décès avant la retraite

La plupart des régimes prévoient une certaine forme de prestations de décès dans le cas du décès d'un participant avant son admissibilité à une pension de retraite. Dans les régimes contributifs, les cotisations du salarié, au moins, sont remboursables en une somme globale, outre les contributions de l'employeur, s'il y a lieu. Le montant des contributions de l'employeur à verser est établi en confor-

cable 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 widow's benefit provides the widow with a life pension equal to one half of the participant's pension accrued up to date of death.

As may be seen in Table 17, only marginal changes occurred in the pattern of death benefits for all plans between 1974 and 1976. Widow's pension remained the most prevalent type of benefit, applying to some 45% of all members in 1976, but down 3% from 1974. The decrease was accompanied by a corresponding increase in the ratio of members in plans which provided for a refund of employee contributions and vested employer contributions.

Although, in aggregate, the changes were minor, significant changes did occur in the two sectors. In the public sector the ratio of members in plans with a widow's pension dropped by 8% from nearly 83% in 1974 to slightly less than 75% in 1976 while the membership in plans which provided for a refund of employee contributions only, increased by nearly 9%. This shift was primarily due to the introduction of a new large public sector plan under which the death benefit was a refund of employee contributions only, rather than a widow's pension. The proportion of members in private sector plans that provided for a refund of employee contributions only, dropped sharply from 35% in 1974 to 26% in 1976. The shift was towards membership in plans that provided a refund of both the employee contributions and vested employer contributions and plans that provided no benefits whatsoever, which increased by 7% and 3% respectively over the two year period.

As in the past, the pattern of death benefits was vastly different between the two sectors. Most members in the public sector (75%) were in plans with a widow's pension compared with only 22% in the private sector. The largest group of employees in the private sector, nearly 28%, were in non-contributory plans that provided no benefit whatsoever whereas in the public sector this was virtually non-existent because nearly all plans were contributory.

Benefits on Death after Retirement

In addition to benefits on death before retirement, most plans provided some form of benefit if death occurs after retirement particularly if death

mité 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. En général, la pension de veuve consiste en une rente viagère égale à la moitié de la pension accumulée par le participant à la date de son décès.

Comme le montre le tableau 17, on n'a observé que de légères variations en ce qui concerne les prestations de décès dans l'ensemble des régimes de 1974 à 1976. La pension de veuve constituait encore le genre de prestations le plus courant, car elle touchait environ 45 % de tous les membres en 1976, ce qui représente une baisse de 3 % au regard de 1974. Cette diminution s'est accompagnée d'une augmentation correspondante de la proportion des membres des régimes qui garantissaient le remboursement des cotisations du salarié et donnaient droit aux contributions de l'employeur.

Bien que, dans l'ensemble, les variations aient été mineures, elles ont été appréciables dans les deux secteurs. Dans le secteur public, la proportion des membres des régimes accordant une pension de veuve est tombée de presque 83 % en 1974 à un peu moins de 75 % en 1976, ce qui représente un fléchissement de 8 %, tandis que la proportion des membres des régimes qui n'accordaient que le remboursement des cotisations du salarié s'est accrue de près de 9 %. Cette variation tient surtout à l'instauration d'un nouveau régime important dans le secteur public dans le cadre duquel les prestations de décès constituaient simplement un remboursement des cotisations du salarié plutôt qu'une pension de veuve. La proportion de participants aux régimes du secteur privé qui ne remboursaient que les cotisations du salarié est tombée de 35 % en 1974 à 26 % en 1976, ce qui représente une baisse marquée. La proportion de membres des régimes assurant le remboursement des cotisations des salariés et des contributions de l'employeur et celle des régimes n'offrant aucune prestation de quelque nature que ce soit ont marqué une avance de 7 % et de 3 % respectivement de 1974 à 1976.

Comme dans le passé, on a observé des tendances très différentes au chapitre des prestations de décès selon le secteur. La plupart des participants travaillant dans le secteur public (75 % appartenaient à des régimes offrant une pension de veuve contre seulement 22 % dans le secteur privé. Dans ce dernier secteur, les régimes non contributifs qui n'offraient pas de prestations regroupaient presque 28 % des travailleurs du secteur privé, ce qui représente la proportion la plus élevée, tandis que les régimes de ce genre n'attiraient guère de participants dans le secteur public, parce que la quasi-totalité des régimes étaient contributifs.

Prestations de décès après la retraite

Outre les prestations de décès avant la retraite, la plupart des régimes versaient une certaine forme de prestations si le décès d'un membre survenait après la

occurs during the first few years of retirement. The death benefit is determined by the normal type of pension provided by the plan. In most plans the retirement pension is payable for the lifetime of the retired employee with a guarantee that the payments will be made for a minimum period of five or ten years in any event. Thus if the retired employee dies within the guaranteed period, the pension payments would be continued for the remainder of that period. While over 80% of all plans provide for this type of benefit they covered less than 30% of total membership, most of whom were in the private sector.

As may be seen in Table 18, 45% of all participants were in plans with a widow's pension, although this provision was found in relatively few plans. This concentration of members reflects the heavy weighting of the larger public sector plans where about 15% of the plans, covering over 70% of all members in the sector, provided for a widow's pension. By contrast only 24% of the private sector members were subject to this provision and these members were covered by less than 500 plans.

No death benefit was provided under some 1,200 plans, accounting for nearly 15% of all covered workers. While only 25 of these plans were in the public sector they nevertheless covered 150,000 members. The balance of these plans, covering well over 400,000 participants, were in the private sector.

Pension Escalation

One of the most pressing problems facing pensioners, or indeed anyone on a fixed income, is the devastating impact of inflation on the purchasing power of their income. Over the past few years when inflation reached levels unprecedented in recent history the impact on fixed income threatened to become catastrophic. This rampant inflation has directed increased attention on "inflation-proofing" of pension plans to protect pensioners from serious erosion of their pension income.

A number of employers periodically 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. Unfortunately it was not possible to identify and record these ad hoc adjustments in the pensions data bank, and therefore there are no empirical data on the extent of this practice. A few plans, however, provide for automatic indexing of benefits based on some objective measurement, usually the Consumer Price Index (CPI). These provisions, where they exist, are clearly spelled out in the pension plan and therefore

retraite, surtout au cours des premières années de prestations. La formule des prestations de décès dépend du genre de pension ordinairement versée aux termes du régime. La plupart des régimes accordent au salarié une pension payable à vie et garantissent que les versements seront effectués pendant au moins cinq à dix ans, quoi qu'il arrive. Par conséquent, si le retraité décède pendant la période garantie, sa pension continuera d'être versée à son bénéficiaire jusqu'à la fin de la période. Les régimes qui offraient ce genre de prestations représentaient plus de 80 % de l'ensemble des régimes en 1976, mais ils comprenaient moins de 30 % de l'ensemble des membres, ceux-ci travaillant surtout dans le secteur privé.

Comme l'indique le tableau 18, 45 % de l'ensemble des participants appartenaient à des régimes versant une pension de veuve; or, les régimes de ce genre étaient relativement peu nombreux. Cette concentration des membres reflète l'importance considérable des gros régimes du secteur public où environ 15 % des régimes, dont l'effectif englobait plus de 70 % de tous les participants de ce secteur, offraient une pension de veuve. En revanche, seulement 24 % des participants travaillant dans le secteur privé étaient visés par cette disposition et ils appartenaient à moins de 500 régimes.

Environ 1,200 régimes ne versaient pas de prestations de décès et ils comptaient presque 15 % de l'ensemble des adhérents. Seulement 25 d'entre eux se trouvaient dans le secteur public, mais ils n'en regroupaient pas moins 150,000 membres. Les autres régimes, qui regroupaient bien plus de 400,000 participants, se trouvaient dans le secteur privé.

Indexation des pensions

L'un des problèmes les plus cruciaux auxquels doivent faire face les pensionnés, et à vrai dire toute personne qui touche un revenu fixe, est l'effet néfaste de l'inflation sur leur pouvoir d'achat. Ces dernières années, l'inflation a atteint un point culminant et ce fléau peut avoir des effets catastrophiques sur les revenus fixes. Face à l'inflation galopante, on s'est mis de plus en plus à chercher des moyens de mettre les prestations de pension à l'abri de ces méfaits afin de protéger les pensionnés contre une véritable érosion de leur revenu.

Un certain nombre d'employeurs révisent périodiquement leurs programmes de pensions et ajustent les prestations versées en fonction des conditions économiques du moment et de la situation financière générale de leur caisse de retraite. Il a malheureusement été impossible de relever et de noter dans la banque de données des régimes de pensions les rajustements occasionnels des pensions; aussi ne disposons-nous pas de données concrètes pour déterminer l'ampleur de cette pratique. Néanmoins, quelques régimes prévoient l'indexation automatique des prestations suivant une mesure objective, d'ordinaire l'Indice des prix à la consommation

are recorded in the data system. The discussion below is confined to these automatic post-retirement adjustments.

In the two-year period since the last report published in 1974, there has been some increase in the incidence of indexing, although this practice was still confined to very few plans indeed. Over this period plans with indexing increased by 21% from 141 plans in 1974 to 171 in 1976. These included some large plans resulting in a 70% increase in membership which rose from 607,894 in 1974 to 1,035,860 in 1976. In terms of all the plans in Canada the ratios remained low at less than 2% of the plans, but in terms of coverage the ratio was somewhat higher with nearly 27% of all members in plans that have indexation.

Most plans with an escalator clause adjusted benefits on the basis of the Consumer Price Index. When this provision was first introduced increases were generally limited to a maximum of 2% or 3% but in recent years there has been a trend towards a higher ceiling which in some cases went up to 8% or 10%. A significant variation to this pattern has been the complete lifting of the ceiling to tie escalation directly to the full Consumer Price Index. Since 1974 when ten plans with 502,500 members had this provision, the numbers have increased to 25 plans and 754,517 members by 1976. Most of these plans were in the public sector, only eight private sector plans covering a total membership of 2,800 workers had this form of full indexation.

Out of the 171 plans that provided for automatic post-retirement adjustments to benefits, 121 plans were in the private sector, but these tended to be smaller plans interspersed with a few larger ones, so that only 96,600 workers, less than 5% of the total membership in the private sector, had this benefit. Though still not widespread in private sector plans these figures point to some growth over the level in 1974 when only 2% of the members in this sector had this provision.

In terms of persons covered, indexing, as in the past, still remained largely confined to the public sector. Even here, inflation-proofed benefits were limited to fewer than 7% of the plans, up from just under 5% in 1974, but these plans covered over 53% of the members in 1976 up sharply from one-third of the membership in 1974.

(IPC). Lorsqu'il y a indexation, le programme de pensions en fait clairement état et les données qui s'y rapportent sont donc stockées dans la banque de données. Les observations présentées ci-dessous ne portent que sur les ajustements automatiques d'après-retraite.

Bien qu'il y ait une certaine progression des mesures d'indexation des régimes de pensions depuis la publication du dernier bulletin en 1974, encore bien peu de régimes ont adopté ce genre de disposition. Depuis 1974, le nombre de régimes qui prévoient l'indexation est passé de 141 à 171 en 1976, ce qui représente une augmentation de 21 %. Cette catégorie englobant un certain nombre de gros régimes, le nombre de membres a été porté de 607,894 en 1974 à 1,035,860 en 1976, soit une hausse de 70 %. Par rapport à l'ensemble des régimes en vigueur au Canada, la proportion de régimes qui prévoient l'indexation s'est maintenue à un niveau peu élevé (moins de 2 %), mais les membres sont intervenus dans une proportion légèrement plus élevée (27 % de l'ensemble des adhérents).

La plupart des régimes qui comportent une clause d'indexation rajaustent les prestations en se fondant sur l'indice des prix à la consommation. Lorsque les mesures d'indexation sont entrées en vigueur, les augmentations se limitaient en général à 2% ou 3%, mais ces dernières années, elles ont été plus importantes et ont atteint 8% ou 10% dans certains cas. Puis on en est venu à indexer carrément les prestations en se fondant sur l'Indice des prix à la consommation. Ainsi, le nombre de régimes qui ont adopté cette dernière formule est passé de dix en 1974 à 25 en 1976 et le nombre de participants a grimpé de 502,500 à 754,517 pendant la même période. La plupart de ces régimes se retrouvaient dans le secteur public, puisque seulement huit régimes, regroupant 2,800 membres, prévoyaient cette forme d'indexation dans le secteur privé.

Des 171 régimes qui comportaient une clause d'indexation automatique des prestations après la retraite, 121 appartenaient au secteur privé, mais ceux-ci comprenaient en général moins de membres, mis à part quelques régimes importants, de sorte que seulement 96,600 travailleurs, soit moins de 5% de l'ensemble des adhérents des régimes privés, bénéficiaient de cet avantage. L'indexation automatique des prestations n'est pas encore monnaie courante dans les régimes du secteur privé, mais on a observé une certaine progression à cet égard depuis 1974, année où seulement 2% des participants bénéficiaient de cet avantage dans le secteur privé.

Comme dans le passé, la clause d'indexation vise surtout les membres des régimes du secteur public. Même alors, moins de 7% des régimes indexaient les prestations de leurs membres en 1976, tandis que la proportion s'établissait à moins de 5% en 1974. La proportion des participants touchés par la clause d'indexation est toutefois passée du tiers des adhérents en 1974 à plus de 53% deux ans plus tard, ce qui représente une augmentation marquée.

Contributions

Annual contributions from both employers and employees reached a record level of nearly \$4.6 billion for the calendar year of 1975, almost three times the amount contributed just five years earlier. This sharp increase in payments can be attributed to combined effects of gradually increasing coverage, rising wage rates, improving benefits, and regulatory pension legislation with its stringent funding requirements which in themselves have raised the level of employer payments into pension funds.

One third of the contributions — \$1.55 billion — were paid by the employees nearly \$500 million more than the amount paid in 1973. The remaining two-thirds, over \$3 billion, came from plan sponsors and was made up of current service contributions together with payments to fund actuarial deficiencies and unfunded liabilities. Their current service contributions alone, at over \$1.9 billion, were considerably greater than the employees' portion. But in addition, actuarial deficiencies and unfunded liabilities increased employer payments by another \$1.1 billion. The level of these latter payments represented one-third of employer payments and were most sensitive to plunging securities prices and rising wages which tended to produce experience deficiencies that, in plans subject to regulatory legislation, must be liquidated within relatively short periods. These factors no doubt accounted for the sharp increase in this category of payments from \$625 million in 1973 to \$1.1 billion in the period under review.

As noted earlier public sector plans differ sharply from private sector ones in that public sector plans are virtually all contributory and the employee contribution rates tend to be higher than those prevailing in the private sector. These two factors combine to produce sharply different contribution patterns as well. In terms of total payments from both employers and employees, well over half, amounting to considerably more than \$2.5 billion, was paid into public sector plans although they covered only 45% of all members. As may be seen in Table Q, contributions by public servants amounted to well over \$1 billion, up sharply from the \$678 million recorded in the 1974 study. Also increasing sharply from previous studies were the employers' current service payments that went up to \$931 million in 1976 from \$627 million in the previous study. In addition to current service contributions employers also paid out another \$599 million for experience deficiencies and unfunded liabilities. With the predominance of contributory plans in the public sector, employees accounted for 40% of the total contributions while 60% came from employers.

Contributions

Les contributions patronales et ouvrières versées au cours de l'année civile 1975 ont atteint le niveau sans précédent de presque \$4.6 milliards, soit près du triple du montant versé cinq ans auparavant. Cette augmentation appréciable peut tenir aux effets conjugués de l'accroissement progressif de la participation, de la hausse des gains et des prestations ainsi que de l'adoption de mesures législatives dont les exigences rigoureuses quant aux conditions de financement ont donné lieu à un relèvement des contributions patronales aux caisses de retraite.

Le tiers des contributions — soit \$1.55 milliard — a été versé par les salariés, ce qui représente presque \$500 millions de plus que le montant versé en 1973. Les deux autres tiers, à savoir plus de \$3 milliards, ont été receillis auprès des employeurs et comprenaient les contributions de service courant ainsi que les contributions au titre des déficits actuariels courants et autres déficits. À elles seules, les contributions de service courant, qui s'établissaient à plus de \$1.9 milliard, étaient considérablement supérieures aux cotisations des salariés. En outre, les déficits actuariels courants et autres déficits ont fait augmenter de \$1.1 milliard les coûts assumés par les employeurs. Ces derniers versements représentaient le tiers des coûts de l'employeur et ce sont eux qui se sont le plus ressentis de la baisse des prix des valeurs et de la hausse des salaires et traitements; ces éléments ont en effet donné lieu à des déficits actuariels qui, dans des régimes tombant sous le coup de la loi, doivent être réglés dans un délai relativement bref. C'est à ces facteurs que l'on doit selon toute vraisemblance imputer l'augmentation des coûts, qui ont grimpé de \$625 millions en 1973 à bien plus de \$1.1 milliard au cours de la période observée.

Rappelons que les régimes du secteur public se distinguent nettement de ceux du secteur privé, car ils sont à peu près tous contributifs et les taux des cotisations ouvrières y sont en général plus élevés. Ces deux facteurs ont concouru à produire des différences considérables selon le secteur. Les contributions versées tant par les employeurs que par les salariés aux régimes du secteur privé ont largement dépassé \$2.5 milliards, ce qui représente bien plus de la moitié des contributions globales, bien que les participants visés n'aient constitué que 45 % de l'ensemble des adhérents. Comme l'indique le tableau Q, les cotisations des fonctionnaires se sont établies à bien plus de \$1 milliard en 1976 contre \$678 millions en 1974. Qui plus est, les contributions patronales de service courant ont beaucoup augmenté, passant de \$627 millions en 1974 à \$931 millions en 1976. Outre les contributions de service courant, les employeurs ont versé \$599 millions au titre des déficits actuariels courants et autres déficits. Comme les régimes contributifs dominaient dans le secteur public, les contributions patronales et ouvrières représentaient respectivement 60 % et 40 %.

TABLE Q. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU Q. Contributions aux caisses de retraite dans les secteurs public et privé, 1970, 1974 et 1976

Contribution source — Provenance des contributions	1970		1974		1976	
	Amount — Montant	%	Amount — Montant	%	Amount — Montant	%
\$'000,000				\$'000,000		\$'000,000
Public sector — Secteur public						
Employee — Salariés	427.3	44	678.1	41	1,042.6	41
Employer — Employeur:						
Current service — Service courant	365.4	38	627.2	38	931.0	36
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities — Déficits actuariels courants et autres déficits	179.2	18	348.1	21	599.2	23
Total employer contributions — Total des contributions de l'employeur	544.6	56	975.3	59	1,530.2	59
Total, contributions	971.9	100	1,653.4	100	2,572.8	100
Private sector — Secteur privé						
Employee — Salariés	247.4	33	380.0	28	507.0	26
Employer — Employeur:						
Current service — Service courant	360.3	48	680.9	51	975.5	49
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities — Déficits actuariels courants et autres déficits	147.9	19	276.8	21	503.0	25
Total employer contributions — Total des contributions de l'employeur	508.2	67	957.7	72	1,478.5	74
Total, contributions	755.6	100	1,337.7	100	1,985.5	100
Both sectors — Les deux secteurs						
Employee — Salariés	674.7	39	1,058.1	35	1,549.6	34
Employer — Employeur:						
Current service — Service courant	725.6	42	1,308.1	44	1,906.5	42
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities — Déficits actuariels courants et autres déficits	327.2	19	624.9	21	1,102.2	24
Total employer contributions — Total des contributions de l'employeur	1,052.8	61	1,933.0	65	3,008.7	66
Total, contributions	1,727.5	100	2,991.1	100	4,558.3	100

By contrast, in the private sector where most of the non-contributory plans may be found, the major financial burden for pension benefits rested with employers. Their aggregate share amounted to 75% of the total paid into pension funds in this sector. Unlike the public sector, in the private sector the employees' share which totalled \$507 million was a little over half of the \$976 million paid by the employer for current service contributions alone. In addition the employer was required to make annual payments to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities which nearly doubled from \$276 million in 1974 to over \$503 million at the beginning of 1976. The aggregate costs to plan sponsors in the private sector of the economy therefore was nearly \$1.5 billion, up sharply from

Dans le secteur privé, où les régimes non contributifs figuraient pour une part majoritaire, c'est en revanche aux employeurs qu'incombait en plus grande partie le fardeau financier des prestations de retraite. Ceux-ci ont en effet assumé au total 75 % du coût des régimes de pensions dans ce secteur. Contrairement à ce qui s'est passé dans le secteur public, les cotisations des salariés du secteur privé, qui se sont chiffrées à \$507 millions, représentaient à peine plus de la moitié des contributions patronales (\$976 millions) au titre du service courant. Or, l'employeur devait également verser des sommes tous les ans afin de combler les déficits actuariels et autres déficits, dont le coût a presque doublé en deux ans, passant de \$276 millions en 1974 à plus de \$503 millions au début de 1976. Dans l'ensemble, les contributions des em-

\$958 million in 1974 and nearly three times the total employer payments in 1970.

Of the \$4.6 billion paid into pension funds, nearly two-thirds amounting to nearly \$2.8 billion, was paid into trustee pension plans which channel funds directly into the financial markets. Contributions paid into the various pension contracts of insurance companies came to \$483 million, up from \$396 million in 1974, representing 11% of the total down slightly from 13% in previous years. About 26%, down from 29% in 1974, of the employers' and employees' moneys went to federal and provincial consolidated revenue funds; but in real terms the \$1.167 billion contributed to these funds was a substantial increase from the \$854 million contributed in 1974.

Pensioners

The only data source currently available for the number of pensioners and the benefits they receive from private pension plans are unpublished data compiled from Revenue Canada, taxation statistical records. These data however have certain limitations. Income tax returns show separately any form of benefit received from a private pension plan making no distinction between pension payments and other supplementary benefits such as disability, widows' or orphans' pensions. Furthermore many pensioners whose incomes are so low that they do not file tax returns would not be included in this data base. Nevertheless, subject to these limitations, taxation data provide some indication of the number of private plan beneficiaries and the benefits they receive.

In the 1975 taxation year a total of \$1.8 billion in pension benefits was paid out to 690,500 beneficiaries who received an average of \$2,607 annually. Average annual payments varied widely for men and women with an average of \$2,996 for men and \$1,935 for women. The average pension also varied widely according to total income of recipients ranging from \$329 for those with incomes under \$1,000 per year to \$6,990 for those in \$25,000 or over bracket.

As may be seen in Table R, pensions were not the sole source of income for tax filers. Since it may be assumed that increasing numbers will start receiving Canada or Quebec Pension Plan benefits, and nearly all aged 65 or over will also have Old Age Security payments, both of which are taxable, it is not surprising that all recipients obviously had other sources of income. However at the higher income levels it was evident that receipts from private and public programs

ployeurs du secteur privé sont donc passées de \$958 millions en 1974 à près de \$1.5 milliard en 1976, ce qui représente presque le triple du montant global versé en 1970.

Des \$4.6 milliards versés aux caisses de retraite, près des deux tiers, soit environ \$2.8 milliards, sont allés aux régimes de pensions en fiducie qui ont investi cet argent directement sur les marchés financiers. Les contributions versées aux divers fonds de pension administrés par les sociétés d'assurances ont été portées à \$396 millions en 1974 à \$483 millions en 1976 et leur proportion est tombée de 13 % à 11 %. Environ 26 % des contributions patronales et ouvrières sont allées dans la caisse du revenu consolidé des administrations fédérale et provinciales. Même s'il s'agit là d'un fléchissement de 3 % par rapport à 1974, les contributions versées en 1976 (\$1.167 milliard) ont sensiblement augmenté en chiffres réels par rapport à 1974 (\$854 millions).

Pensionnés

Les données inédites tirées des dossiers statistiques de Revenu Canada (Impôt) constituent l'unique source de données dont on dispose actuellement sur le nombre de pensionnés et sur les prestations que leur versent les régimes de pensions du secteur privé. Ces données comportent cependant certaines limites. Les déclarations d'impôt sur le revenu indiquent séparément tous les genres de prestations de retraite des régimes privés et autres prestations supplémentaires telles que les pensions versées aux invalides, aux veuves et aux orphelins. De plus, nombre de pensionnés ne sont pas pris en compte car leur revenu est trop faible pour qu'ils aient à remplir une déclaration. Cependant, les données fiscales donnent sous toutes réserves une idée du nombre de bénéficiaires et du montant des prestations qu'ils touchent.

Au cours de l'année d'imposition 1975, une somme totale de \$1.8 milliard a été versée sous forme de prestations de retraite à 690,500 personnes, qui touchaient en moyenne \$2,607 par année. Le montant des prestations annuelles variait sensiblement chez les hommes et les femmes, s'établissant en moyenne à \$2,996 chez les uns et à \$1,935 chez les autres. La pension annuelle moyenne différait également selon le revenu total des bénéficiaires, s'échelonnant de \$329 dans le cas des personnes qui touchaient un revenu annuel inférieur à \$1,000, à \$6,999 pour celles dont le revenu s'élevait à \$25,000 et plus.

On constate d'après le tableau R que les prestations de retraite ne constituaient pas la seule source de revenu de ces contribuables. Comme on peut supposer que de plus en plus de gens commenceront à toucher des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec, et que presque toutes les personnes âgées de 65 ans et plus recevront également des prestations de sécurité de la vieillesse, et comme ces deux genres de revenu sont imposables, il n'est pas étonnant

combined were still supplemented by other sources. These data suggest that some pensioners at least were still employed although many undoubtedly had substantial income from other private sources as well.

que tous les bénéficiaires aient d'autres sources de revenu. Toutefois, les personnes qui se situent dans une tranche de revenu élevé touchaient de toute évidence d'autres revenus, outre leurs prestations de retraite. Ces données indiquent donc que certains pensionnés du moins occupaient toujours un emploi, même si nombre d'entre eux touchaient sans contredit des revenus importants provenant d'autres sources.

TABLE R. Pensioners by Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Private Plans, 1975

TABLEAU R. Pensionnés selon le revenu annuel et le sexe, avec indication de la pension moyenne reçue des régimes de pensions, 1975

Annual income — Revenu annuel	Male — Hommes		Female — Femmes		Both sexes — Les 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	3,302	\$ 412	4,046	\$ 262	7,348	\$ 329
\$ 1,000 - \$ 1,999	9,158	625	12,729	505	21,887	555
2,000 - 2,999	29,488	833	28,957	856	58,445	845
3,000 - 3,999	43,405	1,343	36,064	1,300	79,469	1,323
4,000 - 4,999	45,375	1,937	33,958	1,576	79,333	1,783
5,000 - 5,999	45,567	2,514	27,156	1,964	72,723	2,308
6,000 - 7,999	64,628	2,953	38,624	2,111	103,252	2,638
8,000 - 9,999	49,511	3,239	26,038	2,520	75,549	2,991
10,000 - 24,999	128,465	4,132	42,298	3,327	170,763	3,932
25,000 and over — et plus	18,828	7,267	2,946	5,221	21,774	6,990
Total	437,727	2,996	252,816	1,935	690,543	2,607

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

STATISTICAL TABLES

TABLEAUX STATISTIQUES



TABLE 1. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1976

TABLEAU 1. Régimes contributifs et régimes non contributifs: nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par groupe de taille de participants, 1976

Membership size group and sector Groupe 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 les régimes								
Both sectors Les deux secteurs								
Less than 5 -- Moins de 5	4,463	28.5	8,075	0.3	1,877	0.2	9,952	0.3
5 - 9	2,740	17.5	14,822	0.5	3,565	0.3	18,387	0.5
10 - 14	1,587	10.2	15,006	0.5	3,659	0.3	18,665	0.5
15 - 49	3,325	21.3	72,606	2.6	17,035	1.6	89,641	2.3
50 - 99	1,217	7.8	68,067	2.4	16,764	1.6	84,831	2.2
100 - 499	1,587	10.2	282,877	10.0	67,539	6.4	350,416	9.0
500 - 999	294	1.9	166,475	5.9	39,837	3.8	206,312	5.3
1,000 - 1,999	177	1.1	194,100	6.8	55,159	5.2	249,259	6.4
2,000 - 9,999	182	1.2	592,175	20.8	161,932	15.3	754,107	19.2
10,000 - 29,999	32	0.2	328,118	11.5	179,398	16.9	507,516	13.0
30,000 and over -- et plus	21	0.1	1,098,640	38.7	514,772	48.4	1,613,412	41.3
Total	15,625	100.0	2,840,961	100.0	1,061,537	100.0	3,902,498	100.0
Private sector Secteur privé								
Less than 5 -- Moins de 5	4,334	29.0	7,852	0.5	1,815	0.4	9,667	0.5
5 - 9	2,655	17.8	14,351	0.8	3,441	0.8	17,792	0.8
10 - 14	1,536	10.3	14,564	0.8	3,493	0.9	18,057	0.8
15 - 49	3,170	21.3	69,179	4.0	16,087	3.9	85,266	4.0
50 - 99	1,144	7.7	64,086	3.7	15,758	3.8	79,844	3.7
100 - 499	1,474	9.9	263,661	15.2	61,280	15.0	324,941	15.1
500 - 999	272	1.8	155,380	8.9	34,280	8.4	189,660	8.8
1,000 - 1,999	159	1.1	174,909	10.1	49,080	12.0	223,989	10.4
2,000 - 9,999	145	1.0	486,372	27.9	106,311	26.0	592,683	27.7
10,000 - 29,999	19	0.1	199,683	11.5	92,012	22.5	291,695	13.6
30,000 and over -- et plus	5	--	287,670	16.6	25,961	6.3	313,631	14.6
Total	14,913	100.0	1,737,707	100.0	409,518	100.0	2,147,225	100.0
Public sector Secteur public								
Less than 5 -- Moins de 5	129	18.1	223	--	62	--	285	--
5 - 9	85	11.9	471	--	124	--	595	--
10 - 14	51	7.2	442	--	166	--	608	--
15 - 49	155	21.8	3,427	0.3	948	0.1	4,375	0.2
50 - 99	73	10.3	3,981	0.4	1,006	0.2	4,987	0.3
100 - 499	113	15.9	19,216	1.7	6,259	1.0	25,475	1.5
500 - 999	22	3.1	11,095	1.0	5,557	0.9	16,652	0.9
1,000 - 1,999	18	2.5	19,191	1.7	6,079	0.9	25,270	1.4
2,000 - 9,999	37	5.2	105,803	9.6	55,621	8.5	161,424	9.2
10,000 - 29,999	13	1.8	128,435	11.7	87,386	13.4	215,821	12.3
30,000 and over -- et plus	16	2.2	810,970	73.6	488,811	75.0	1,299,781	74.2
Total	712	100.0	1,103,254	100.0	652,019	100.0	1,755,273	100.0

TABLE I. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and
Membership Size Group, 1976 — Continued

TABLEAU I. Régimes contributifs et régimes non contributifs: nombre de participants selon le sexe
par secteur (public et privé) et par groupe de taille de participants, 1976 — suite

Membership size group and sector Groupe 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	3,050	25.3	5,856	0.3	1,381	0.2	7,237	0.3
5- 9	2,424	20.1	13,148	0.7	3,152	0.4	16,300	0.6
10- 14	1,415	11.7	13,367	0.7	3,250	0.4	16,617	0.6
15- 49	2,762	22.9	59,849	3.0	13,907	1.6	73,756	2.6
50- 99	924	7.7	51,092	2.5	12,462	1.4	63,554	2.2
100- 499	1,062	8.8	182,812	9.1	46,566	5.3	229,378	8.0
500- 999	178	1.5	100,348	5.0	26,706	3.1	127,054	4.4
1,000- 1,999	110	0.9	119,279	5.9	36,548	4.2	155,827	5.4
2,000- 9,999	102	0.8	308,558	15.4	116,282	13.2	424,840	14.7
10,000- 29,999	18	0.1	161,802	8.1	124,478	14.2	286,280	9.9
30,000 and over — et plus	19	0.2	991,771	49.3	490,747	56.0	1,482,518	51.3
Total	12,064	100.0	2,007,882	100.0	875,479	100.0	2,883,361	100.0
Private sector Secteur privé								
Less than 5 — Moins de 5	2,923	25.7	5,636	0.6	1,320	0.6	6,956	0.6
5- 9	2,341	20.6	12,685	1.4	3,032	1.4	15,717	1.4
10- 14	1,365	12.0	12,935	1.4	3,087	1.4	16,022	1.4
15- 49	2,609	23.0	56,467	6.1	12,973	5.8	69,440	6.1
50- 99	852	7.5	47,198	5.1	11,461	5.1	58,659	5.1
100- 499	950	8.4	163,867	17.8	40,309	18.0	204,176	17.8
500- 999	156	1.4	89,253	9.7	21,149	9.5	110,402	9.7
1,000- 1,999	93	0.8	101,721	11.1	30,469	13.6	132,190	11.6
2,000- 9,999	67	0.6	215,308	23.5	60,873	27.1	276,181	24.1
10,000- 29,999	5	--	33,367	3.6	37,092	16.6	70,459	6.2
30,000 and over — et plus	3	--	180,801	19.7	1,936	0.9	182,737	16.0
Total	11,364	100.0	919,238	100.0	223,701	100.0	1,142,939	100.0
Public sector Secteur public								
Less than 5 — Moins de 5	127	18.1	220	--	61	--	281	--
5- 9	83	11.9	463	--	120	--	583	--
10- 14	50	7.1	432	--	163	--	595	--
15- 49	153	21.9	3,382	0.3	934	0.1	4,316	0.2
50- 99	72	10.3	3,894	0.4	1,001	0.2	4,895	0.3
100- 499	112	16.0	18,945	1.7	6,257	1.0	25,202	1.4
500- 999	22	3.1	11,095	1.0	5,557	0.9	16,652	1.0
1,000- 1,999	17	2.4	17,558	1.6	6,079	0.9	23,637	1.4
2,000- 9,999	35	5.0	93,250	8.6	55,409	8.5	148,659	8.5
10,000- 29,999	13	1.9	128,435	11.8	87,386	13.4	215,821	12.4
30,000 and over — et plus	16	2.3	810,970	74.6	488,811	75.0	1,299,781	74.8
Total	700	100.0	1,088,644	100.0	651,778	100.0	1,740,422	100.0

TABLE I. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and
Membership Size Group, 1976 — Concluded

TABLEAU I. Régimes contributifs et régimes non contributifs: nombre de participants selon le sexe
par secteur (public et privé) et par groupe de taille de participants, 1976 — fin

Membership size group and sector Groupe de taille de participants et secteur	Plans Régimes		Members — Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Non-contributory plans — Régimes non contributifs								
Both sectors Les deux secteurs								
Less than 5 — Moins de 5	1,413	39.7	2,219	0.3	496	0.3	2,715	0.3
5- 9	316	8.9	1,674	0.2	413	0.2	2,087	0.2
10- 14	172	4.8	1,639	0.2	409	0.2	2,048	0.2
15- 49	563	15.8	12,757	1.5	3,128	1.7	15,885	1.6
50- 99	293	8.2	16,975	2.0	4,302	2.3	21,277	2.1
100- 499	525	14.7	100,065	12.0	20,973	11.3	121,038	11.9
500- 999	116	3.3	66,127	7.9	13,131	7.1	79,258	7.8
1,000- 1,999	67	1.9	74,821	9.0	18,611	10.0	93,432	9.2
2,000- 9,999	80	2.2	283,617	34.1	45,650	24.5	329,267	32.2
10,000- 29,999	14	0.4	166,316	20.0	54,920	29.5	221,236	21.7
30,000 and over — et plus	2	0.1	106,869	12.8	24,025	12.9	130,894	12.8
Total	3,561	100.0	833,079	100.0	186,058	100.0	1,019,137	100.0
Private sector Secteur privé								
Less than 5 — Moins de 5	1,411	39.7	2,216	0.3	495	0.3	2,711	0.3
5- 9	314	8.8	1,666	0.2	409	0.2	2,075	0.2
10- 14	171	4.8	1,629	0.2	406	0.2	2,035	0.2
15- 49	561	15.8	12,712	1.6	3,114	1.7	15,826	1.6
50- 99	292	8.2	16,888	2.1	4,297	2.3	21,185	2.1
100- 499	524	14.8	99,794	12.2	20,971	11.3	120,765	12.0
500- 999	116	3.3	66,127	8.1	13,131	7.1	79,258	7.9
1,000- 1,999	66	1.9	73,188	8.9	18,611	10.0	91,799	9.1
2,000- 9,999	78	2.2	271,064	33.0	45,438	24.5	316,502	31.6
10,000- 29,999	14	0.4	166,316	20.3	54,920	29.5	221,236	22.0
30,000 and over — et plus	2	0.1	106,869	13.1	24,025	12.9	130,894	13.0
Total	3,549	100.0	818,469	100.0	185,817	100.0	1,004,286	100.0
Public sector Secteur public								
Less than 5 — Moins de 5	2	16.7	3	--	1	0.4	4	--
5- 9	2	16.7	8	0.1	4	1.7	12	0.1
10- 14	1	8.3	10	0.1	3	1.2	13	0.1
15- 49	2	16.7	45	0.3	14	5.8	59	0.4
50- 99	1	8.3	87	0.6	5	2.1	92	0.6
100- 499	1	8.3	271	1.9	2	0.8	273	1.8
500- 999	—	—	—	—	—	—	—	—
1,000- 1,999	1	8.3	1,633	11.2	—	—	1,633	11.0
2,000- 9,999	2	16.7	12,553	85.8	212	88.0	12,765	86.0
10,000- 29,999	—	—	—	—	—	—	—	—
30,000 and over — et plus	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	12	100.0	14,610	100.0	241	100.0	14,851	100.0

TABLE 2. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1974 and 1976
TABLEAU 2. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1974 et 1976

Province	Members - Participants					
	Male - Hommes					
	1970		1974		1976	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Newfoundland — Terre-Neuve	29,820	1.4	37,133	1.5	41,739	1.5
Prince Edward Island — Île-du-Prince-Édouard	5,772	0.3	6,745	0.3	7,011	0.2
New Brunswick — Nouveau-Brunswick	46,954	2.2	54,735	2.2	66,825	2.3
Nova Scotia — Nouvelle-Écosse	70,361	3.4	73,845	2.9	85,179	3.0
Québec	549,019	26.3	699,712	28.0	817,320	28.8
Ontario	907,426	43.5	1,040,234	41.7	1,107,937	39.0
Manitoba	90,524	4.3	92,312	3.7	99,738	3.5
Saskatchewan	60,775	2.9	67,199	2.7	73,201	2.6
Alberta	125,239	6.0	161,940	6.5	192,532	6.8
British Columbia — Colombie-Britannique	178,454	8.6	241,793	9.7	326,491	11.5
Yukon and Northwest Territories — Yukon et Territoires du Nord-Ouest	3,232	0.2	4,754	0.2	4,638	0.2
Non-Canadian — Non-canadiens	19,270	0.9	16,446	0.6	18,350	0.6
Total	2,086,846	100.0	2,496,848	100.0	2,840,961	100.0
Members - Participants						
Female - Femmes						
	1970		1974		1976	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Newfoundland — Terre-Neuve	8,258	1.1	11,943	1.3	13,728	1.3
Prince Edward Island — Île-du-Prince-Édouard	2,669	0.4	3,513	0.4	3,483	0.3
New Brunswick — Nouveau-Brunswick	16,742	2.3	22,617	2.4	22,819	2.2
Nova Scotia — Nouvelle-Écosse	24,906	3.4	35,276	3.8	37,984	3.6
Québec	191,452	26.0	239,609	25.8	263,649	24.8
Ontario	314,690	42.8	405,799	43.8	463,249	43.7
Manitoba	31,831	4.3	36,320	3.9	39,493	3.7
Saskatchewan	24,419	3.3	28,003	3.0	33,729	3.2
Alberta	53,005	7.2	58,193	6.3	68,062	6.4
British Columbia — Colombie-Britannique	63,057	8.6	80,788	8.7	109,424	10.3
Yukon and Northwest Territories — Yukon et Territoires du Nord-Ouest	1,021	0.1	1,160	0.1	1,308	0.1
Non-Canadian — Non-canadiens	3,440	0.5	4,176	0.5	4,609	0.4
Total	735,490	100.0	927,397	100.0	1,061,537	100.0
Members - Participants						
Total						
	1970		1974		1976	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Newfoundland — Terre-Neuve	38,078	1.3	49,076	1.4	55,467	1.4
Prince Edward Island — Île-du-Prince-Édouard	8,441	0.3	10,258	0.3	10,494	0.3
New Brunswick — Nouveau-Brunswick	63,696	2.3	77,352	2.3	89,644	2.3
Nova Scotia — Nouvelle-Écosse	95,267	3.4	109,121	3.2	123,163	3.1
Québec	740,471	26.2	939,321	27.4	1,080,969	27.7
Ontario	1,222,116	43.3	1,446,033	42.2	1,571,186	40.3
Manitoba	122,355	4.3	128,632	3.8	139,231	3.6
Saskatchewan	85,194	3.0	95,202	2.8	106,930	2.7
Alberta	178,244	6.3	220,133	6.4	260,594	6.7
British Columbia — Colombie-Britannique	241,511	8.6	322,581	9.4	435,915	11.2
Yukon and Northwest Territories — Yukon et Territoires du Nord-Ouest	4,253	0.2	5,914	0.2	5,946	0.1
Non-Canadian — Non-canadiens	22,710	0.8	20,622	0.6	22,959	0.6
Total	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	3,902,498	100.0

TABLE 3. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1976
 TABLEAU 3. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non contributifs, 1976

Conditions of eligibility Conditions d'admissibilité	Contributory plans Régimes contributifs			
	Plans Régimes		Members Participants	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
No conditions – Aucune condition	1,200	9.9	754,515	26.2
Years of service – Années de service	2,632	21.8	291,922	10.1
Minimum age – Âge minimum	137	1.1	524,707	18.2
Maximum age – Âge maximum	267	2.2	272,726	9.5
Years of service and minimum age – Années de service et âge minimum	1,505	12.5	182,298	6.3
Years of service and maximum age – Années de service et âge maximum	1,683	14.0	234,077	8.1
Years of service, minimum age and maximum age – Années de service, âge minimum et âge maximum	3,593	29.8	244,441	8.5
Minimum and maximum age – Âge minimum et âge maximum	344	2.9	277,978	9.6
Other – Autres	464	3.8	71,532	2.5
Variable by sex – Variable selon le sexe	239	2.0	29,165	1.0
Total	12,064	100.0	2,883,361	100.0
Non-contributory plans Régimes non contributifs				
Plans Régimes	Plans Régimes		Members Participants	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
No conditions – Aucune condition	1,532	42.9	739,653	72.5
Years of service – Années de service	643	18.1	68,814	6.8
Minimum age – Âge minimum	56	1.6	24,865	2.4
Maximum age – Âge maximum	211	5.9	50,490	5.0
Years of service and minimum age – Années de service et âge minimum	223	6.3	34,637	3.4
Years of service and maximum age – Années de service et âge maximum	252	7.1	55,016	5.4
Years of service, minimum age and maximum age – Années de service, âge minimum et âge maximum	387	10.9	28,660	2.8
Minimum and maximum age – Âge minimum et âge maximum	58	1.6	3,919	0.4
Other – Autres	181	5.1	11,751	1.2
Variable by sex – Variable selon le sexe	18	0.5	1,332	0.1
Total	3,561	100.0	1,019,137	100.0
All plans Tous les régimes				
Plans Régimes	Plans Régimes		Members Participants	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
No conditions – Aucune condition	2,732	17.5	1,494,168	38.3
Years of service – Années de service	3,275	21.0	360,736	9.2
Minimum age – Âge minimum	193	1.2	549,572	14.1
Maximum age – Âge maximum	478	3.1	323,216	8.3
Years of service and minimum age – Années de service et âge minimum	1,728	11.1	216,935	5.6
Years of service and maximum age – Années de service et âge maximum	1,935	12.4	289,093	7.4
Years of service, minimum age and maximum age – Années de service, âge minimum et âge maximum	3,980	25.4	273,101	7.0
Minimum and maximum age – Âge minimum et âge maximum	402	2.6	281,897	7.2
Other – Autres	645	4.1	83,283	2.1
Variable by sex – Variable selon le sexe	257	1.6	30,497	0.8
Total	15,625	100.0	3,902,498	100.0

TABLE 4. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan,
Showing Plans and Members, 1976

No.	Type of plan Géres de régimes	Not integrated Non intégré				Benefit step rate Prestations à taux progressif				Benefit offset Pension réduite			
		Plans Régimes	%	Members Partici-pants	%	Plans Régimes	%	Members Partici-pants	%	Plans Régimes	%	Members Partici-pants	%
Both sectors – Les deux secteurs													
	Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:												
1	Final earnings – Gains ultimes	11	0.1	4,623	0.4	6	0.2	981	--	4	1.8	477	0.4
2	Final average earnings – Gains ultimes moyens	143	1.5	20,728	1.9	161	4.9	68,665	2.9	48	21.3	13,178	10.3
3	Average best earnings – Meilleurs gains moyens	582	6.2	57,362	5.2	551	16.9	1,803,722	76.7	138	61.3	93,212	73.2
4	Career average earnings – Gains moyens de la carrière.	1,839	19.8	123,030	11.1	2,543	77.9	480,226	20.4	29	12.9	3,625	2.8
5	Level percentage of earnings – Poucentage uniforme des gains	23	0.2	736	0.1	—	—	—	—	—	—	—	—
6	Total	2,598	27.8	206,479	18.7	3,261	99.9	2,353,594	100.0	219	97.3	110,492	86.7
7	Money purchase – Cotisations fixées d'avance	5,426	58.2	121,054	10.9	1	--	12	--	—	—	—	—
8	Profit sharing – Participation aux bénéfices	182	1.9	15,733	1.4	—	—	—	—	—	—	—	—
9	Flat benefit – Prestations déterminées	945	10.2	751,103	67.6	—	—	—	—	6	2.7	16,995	13.3
10	Composite – Régimes mixtes	69	0.7	4,087	0.4	—	—	—	—	—	—	—	—
11	Other – Autres	115	1.2	11,359	1.0	3	0.1	47	--	—	—	—	—
12	Grand – Total – Général	9,335	100.0	1,109,815	100.0	3,265	100.0	2,353,653	100.0	225	100.0	127,487	100.0
Private sector – Secteur privé													
	Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:												
13	Final earnings – Gains ultimes	11	0.1	4,623	0.4	6	0.2	981	0.1	4	1.9	477	0.3
14	Final average earnings – Gains ultimes moyens	138	1.5	20,032	1.9	152	5.0	56,008	7.9	48	23.0	13,178	13.7
15	Average best earnings – Meilleurs gains moyens	563	6.2	41,174	3.9	454	14.9	306,289	43.2	124	59.3	61,943	64.6
16	Career average earnings – Gains moyens de la carrière	1,755	19.4	108,696	10.3	2,424	79.8	346,058	48.8	27	12.9	3,403	3.5
17	Level percentage of earnings – Poucentage uniforme des gains	22	0.2	714	0.1	—	—	—	—	—	—	—	—
18	Total	2,489	27.4	175,239	16.6	3,036	99.9	709,336	100.0	203	97.1	79,001	82.3
19	Money purchase – Cotisations fixées d'avance	5,241	58.1	111,325	10.5	1	--	12	--	—	—	—	—
20	Profit sharing – Participation aux bénéfices	182	2.0	15,733	1.5	—	—	—	—	—	—	—	—
21	Flat benefit – Prestations déterminées	941	10.4	738,335	70.0	—	—	—	—	6	2.9	16,995	17.7
22	Composite – Régimes mixtes	69	0.8	4,087	0.4	—	—	—	—	—	—	—	—
23	Other – Autres	113	1.3	10,976	1.0	3	0.1	47	--	—	—	—	—
24	Grand – Total – Général	9,035	100.0	1,055,695	100.0	3,040	100.0	709,395	100.0	209	100.0	95,996	100.0
Public sector – Secteur public													
	Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:												
25	Final earnings – Gains ultimes	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
26	Final average earnings – Gains ultimes moyens	5	1.7	696	1.3	9	4.0	12,657	0.8	—	—	—	—
27	Average best earnings – Meilleurs gains moyens	19	6.3	16,188	29.9	97	43.1	1,497,433	91.0	14	87.5	31,269	99.3
28	Career average earnings – Gains moyens de la carrière	84	28.0	14,334	26.5	119	52.9	134,168	8.2	2	12.5	222	0.7
29	Level percentage of earnings – Poucentage uniforme des gains	1	0.3	22	--	—	—	—	—	—	—	—	—
30	Total	109	36.3	31,240	57.7	225	100.0	1,644,258	100.0	16	100.0	31,491	100.0
31	Money purchase – Cotisations fixées d'avance	185	61.7	9,729	18.0	—	—	—	—	—	—	—	—
32	Profit sharing – Participation aux bénéfices	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
33	Flat benefit – Prestations déterminées	4	1.3	12,768	23.6	—	—	—	—	—	—	—	—
34	Composite – Régimes mixtes	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
35	Other – Autres	2	0.7	383	0.7	--	—	—	—	—	—	—	—
36	Grand – Total – Général	300	100.0	54,120	100.0	225	100.0	1,644,258	100.0	16	100.0	31,491	100.0

TABLEAU 4. Méthodes d'intégration dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976

Ineligible earnings Gains inadmissibles				Contribution step rate Cotisations à taux progressif				Other Autres				Total				No
Plans Régimes	%	Members Participants	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%	Plans Régimes	%	Members Participants	%	
3	1.1	677	1.4	—	—	—	—	1	0.1	222	0.1	25	0.2	6,980	0.2	1
16	6.0	1,624	3.4	—	—	—	—	45	5.5	22,551	11.2	413	2.6	126,746	3.2	2
33	12.4	12,817	26.8	—	—	—	—	135	16.6	92,376	46.1	1,439	9.2	2,059,489	52.8	3
181	67.8	27,920	58.5	—	—	—	—	353	43.6	47,542	23.7	4,945	31.6	682,343	17.5	4
—	—	—	—	—	—	—	—	3	0.4	12	—	26	0.2	748	—	5
233	87.3	43,038	90.1	—	—	—	—	537	66.2	162,703	81.1	6,848	43.8	2,876,306	73.7	6
16	6.0	132	0.3	1,677	97.4	60,292	95.4	59	7.3	2,161	1.1	7,179	45.9	183,651	4.7	7
1	0.4	9	—	43	2.5	2,893	4.6	5	0.6	1,457	0.7	231	1.5	20,092	0.5	8
—	—	—	—	—	—	—	—	10	1.2	1,470	0.7	961	6.2	769,568	19.7	9
15	5.6	4,195	8.8	1	0.1	2	—	156	19.2	21,429	10.7	241	1.5	29,713	0.8	10
2	0.7	376	0.8	—	—	—	—	45	5.5	11,386	5.7	165	1.1	23,168	0.6	11
267	100.0	47,750	100.0	1,721	100.0	63,187	100.0	812	100.0	200,606	100.0	15,625	100.0	3,902,498	100.0	12
3	1.2	677	1.5	—	—	—	—	—	—	—	—	24	0.2	6,758	0.3	13
16	6.3	1,624	3.6	—	—	—	—	42	5.4	21,107	11.4	396	2.7	111,949	5.2	14
31	12.3	11,123	24.8	—	—	—	—	126	16.3	84,801	46.0	1,298	8.7	505,330	23.5	15
169	66.8	26,701	59.6	—	—	—	—	336	43.3	41,967	22.8	4,711	31.6	526,825	24.6	16
—	—	—	—	—	—	—	—	3	0.4	12	—	25	0.2	726	—	17
219	86.6	40,125	89.5	—	—	—	—	507	65.4	147,887	80.2	6,454	43.4	1,151,588	53.6	18
16	6.3	132	0.3	1,557	97.2	53,999	94.9	54	7.0	1,870	1.0	6,869	46.0	167,338	7.8	19
1	0.4	9	—	43	2.7	2,893	5.1	5	0.6	1,457	0.8	231	1.5	20,092	0.9	20
—	—	—	—	—	—	—	—	10	1.3	1,470	0.8	957	6.4	756,800	35.3	21
15	5.9	4,195	9.4	1	0.1	2	—	155	20.0	21,419	11.6	240	1.6	29,703	1.4	22
2	0.8	376	0.8	—	—	—	—	44	5.7	10,305	5.6	162	1.1	21,704	1.0	23
253	100.0	44,837	100.0	1,601	100.0	56,894	100.0	775	100.0	184,408	100.0	14,913	100.0	2,147,225	100.0	24
—	—	—	—	—	—	—	—	1	2.7	222	1.4	1	0.1	222	—	25
—	—	—	—	—	—	—	—	3	8.1	1,444	8.9	17	2.4	14,797	0.8	26
2	14.3	1,694	58.2	—	—	—	—	9	24.3	7,575	46.7	141	19.8	1,554,159	88.6	27
12	85.7	1,219	41.8	—	—	—	—	17	46.0	5,575	34.4	234	32.9	155,518	8.9	28
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	0.1	22	—	29
14	100.0	2,913	100.0	—	—	—	—	30	81.1	14,816	91.4	394	55.3	1,724,718	98.3	30
—	—	—	—	120	100.0	6,293	100.0	5	13.5	291	1.8	310	43.6	16,313	0.9	31
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	32
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	0.6	12,768	0.7	33
—	—	—	—	—	—	—	—	1	2.7	10	0.1	1	0.1	10	—	34
—	—	—	—	—	—	—	—	1	2.7	1,081	6.7	3	0.4	1,464	0.1	35
14	100.0	2,913	100.0	120	100.0	6,293	100.0	37	100.0	16,198	100.0	712	100.0	1,755,273	100.0	36

TABLE 5. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1976

No.	Type of plan Géneres de régimes	Insurance company contracts Sociétés d'assurances			
		Plans – Régimes		Members – Participants	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:					
1	Final earnings – Gains ultimes	12	0.1	1,164	0.2
2	Final average earnings – Gains ultimes moyens	181	1.6	21,777	4.3
3	Average best earnings – Meilleurs gains moyens	541	4.8	84,070	16.4
4	Career average earnings – Gains moyens de la carrière	3,763	33.4	233,662	45.7
5	Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains.	16	0.1	183	--
6	Total	4,513	40.0	340,856	66.6
7	Money purchase – Cotisations fixées d'avance	6,003	53.4	103,073	20.2
8	Profit sharing – Participation aux bénéfices	92	0.8	2,232	0.4
9	Flat benefit – Prestations déterminées	333	3.0	51,581	10.1
10	Composite – Régimes mixtes	191	1.7	10,514	2.1
11	Other – Autres	126	1.1	3,084	0.6
12	Grand – Total – Général	11,258	100.0	511,340	100.0
Government consolidated revenue funds Fonds du revenu consolidé des administrations					
		Plans – Régimes		Members – Participants	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:					
13	Final earnings – Gains ultimes	1	4.8	222	--
14	Final average earnings – Gains ultimes moyens	2	9.5	58	--
15	Average best earnings – Meilleurs gains moyens	13	61.9	651,110	99.2
16	Career average earnings – Gains moyens de la carrière	4	19.0	4,917	0.8
17	Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains.	–	–	–	–
18	Total	20	95.2	656,307	100.0
19	Money purchase – Cotisations fixées d'avance	–	–	–	–
20	Profit sharing – Participation aux bénéfices	–	–	–	–
21	Flat benefit – Prestations déterminées	–	–	–	–
22	Composite – Régimes mixtes	–	–	–	–
23	Other – Autres	1	4.8	273	--
24	Grand – Total – Général	21	100.0	656,580	100.0

TABLEAU 5. Régimes de pensions et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1976

Trusteed Fiducie				Canadian government annuities Rentes sur l'État				Combinations Régimes combinés				No
Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants		
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	
12	0.3	5,594	0.2	—	—	—	—	—	—	—	—	1
216	5.4	90,859	3.5	—	—	—	—	12	5.6	13,521	11.6	2
835	20.9	1,291,250	49.5	—	—	—	—	46	21.3	28,789	24.6	3
1,103	27.5	398,578	15.3	7	6.1	87	10.0	60	27.8	44,707	38.3	4
10	0.3	565	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5
2,176	54.4	1,786,846	68.5	7	6.1	87	10.0	118	54.7	87,017	74.5	6
1,023	25.5	77,473	3.0	84	73.7	657	75.3	67	30.9	1,821	1.6	7
139	3.5	17,860	0.7	—	—	—	—	—	—	—	—	8
582	14.6	692,688	26.5	23	20.2	128	14.7	21	9.7	24,936	21.4	9
44	1.1	16,905	0.6	—	—	—	—	6	2.8	2,294	2.0	10
34	0.9	19,171	0.7	—	—	—	—	4	1.9	640	0.5	11
3,298	100.0	2,610,943	100.0	114	100.0	872	100.0	216	100.0	116,708	100.0	12
Other — Autres				Total								
Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants						
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	
—	—	—	—	25	0.2	6,980	0.2	—	—	—	—	13
2	11.1	531	8.8	413	2.6	126,746	3.2	—	—	—	—	14
4	22.2	4,270	70.4	1,439	9.2	2,059,489	52.8	—	—	—	—	15
8	44.5	392	6.5	4,945	31.6	682,343	17.5	—	—	—	—	16
—	—	—	—	26	0.2	748	—	—	—	—	—	17
14	77.8	5,193	85.7	6,848	43.8	2,876,306	73.7	—	—	—	—	18
2	11.1	627	10.4	7,179	45.9	183,651	4.7	—	—	—	—	19
—	—	—	—	231	1.5	20,092	0.5	—	—	—	—	20
2	11.1	235	3.9	961	6.2	769,568	19.7	—	—	—	—	21
—	—	—	—	241	1.5	29,713	0.8	—	—	—	—	22
—	—	—	—	165	1.1	23,168	0.6	—	—	—	—	23
18	100.0	6,055	100.0	15,625	100.0	3,902,498	100.0	—	—	—	—	24

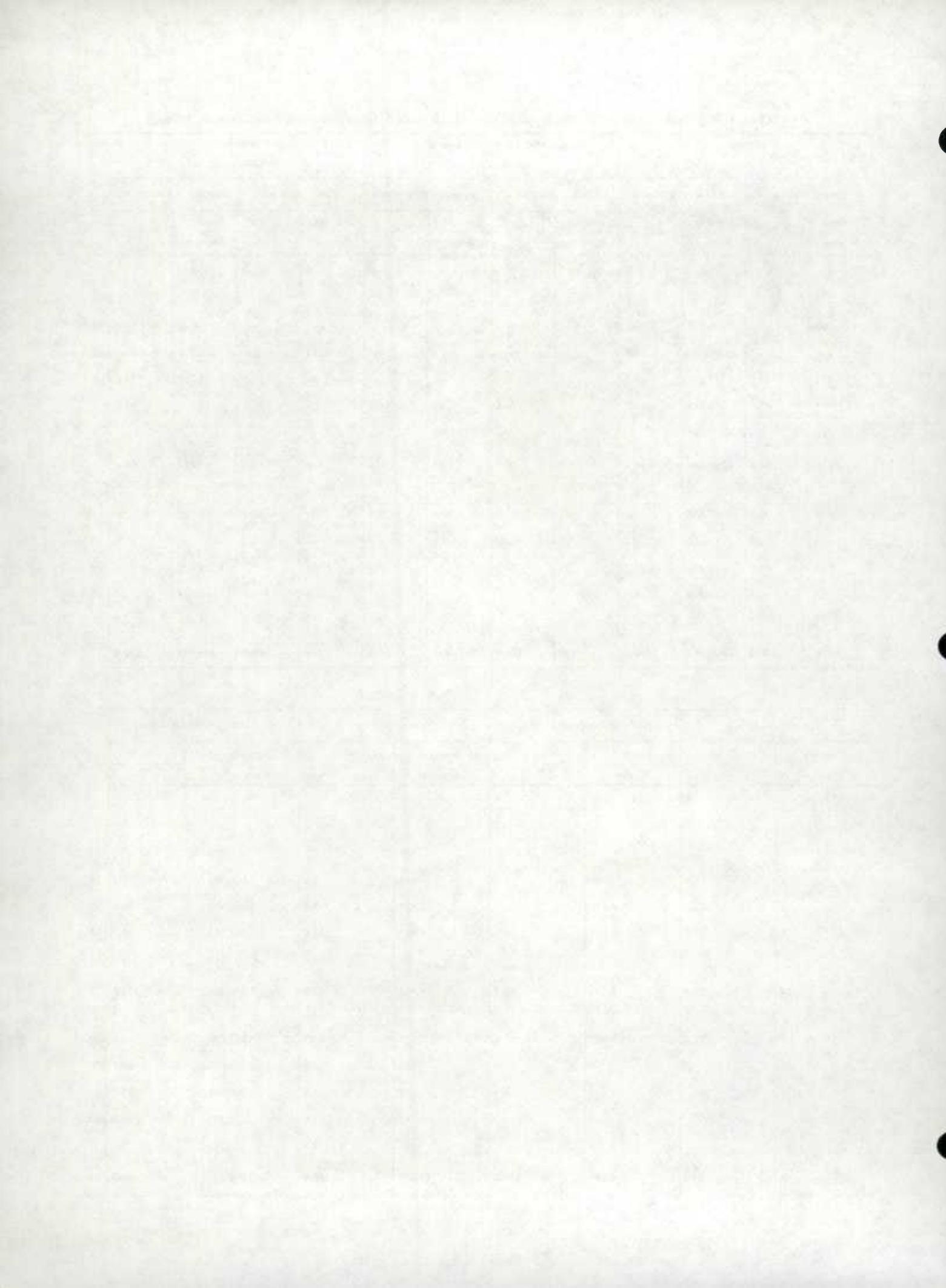


TABLE 6. Types of Plans: Membership in Integrated and Non-integrated Plans, 1976
TABLEAU 6. Genres de régimes: nombre de participants aux régimes intégrés et non intégrés, 1976

Type of plan – Genres de régimes	Plans - Régimes		Members – Participants	
	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%
	All plans – Tous les régimes			
Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:				
Final earnings – Gains ultimes	25	0.2	6,980	0.2
Final average earnings – Gains ultimes moyens:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	23	0.1	20,663	0.5
5 years – ans	229	1.5	70,120	1.8
6 " "	36	0.2	1,151	--
7-9 years – ans	3	--	611	--
10 " "	116	0.7	29,331	0.8
11 years and over – ans et plus	6	--	4,870	0.1
Sub-total – Total partiel	413	2.5	126,746	3.2
Average best earnings – Meilleurs gains moyens:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	54	0.3	78,513	2.0
5 years – ans	997	6.4	1,349,227	34.6
6 " "	307	2.0	411,589	10.5
7-9 years – ans	22	0.1	190,452	4.9
10 " "	53	0.3	27,628	0.7
11 years and over – ans et plus	6	--	2,080	0.1
Sub-total – Total partiel	1,439	9.1	2,059,489	52.8
Career average earnings – Gains moyens de la carrière	4,945	31.8	682,343	17.5
Level percent of earnings – Pourcentage uniforme des gains	26	0.2	748	--
Total	6,848	43.8	2,876,306	73.7
Money purchase – Cotisations fixées d'avance	7,178	45.9	183,638	4.7
Profit sharing – Participation aux bénéfices	231	1.5	20,092	0.5
Flat benefit – Prestations déterminées	961	6.2	769,568	19.7
Composite – Régimes mixtes	241	1.5	29,713	0.8
Other – Autres	166	1.1	23,181	0.6
Grand – Total – Général	15,625	100.0	3,902,498	100.0
Plans integrated with C/QPP – Régimes intégrés au R.P.C./R.R.Q.				
Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:				
Final earnings – Gains ultimes	14	0.2	2,357	0.1
Final average earnings – Gains ultimes moyens:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	8	0.1	13,816	0.5
5 years – ans	169	2.7	62,025	2.2
6 " "	11	0.2	507	--
7-9 years – ans	1	--	343	--
10 " "	77	1.2	24,533	0.9
11 years and over – ans et plus	4	0.1	4,794	0.2
Sub-total – Total partiel	270	4.3	106,018	3.8
Average best earnings – Meilleurs gains moyens:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	38	0.6	77,999	2.8
5 years – ans	687	10.9	1,298,009	46.5
6 " "	67	1.1	408,551	14.6
7-9 years – ans	20	0.3	190,042	6.8
10 " "	41	0.7	25,497	0.9
11 years and over – ans et plus	4	0.1	2,029	0.1
Sub-total – Total partiel	857	13.7	2,002,127	71.7
Career average earnings – Gains moyens de la carrière	3,106	49.3	559,313	20.0
Level percent of earnings – Pourcentage uniforme des gains	3	--	12	--
Total	4,250	67.5	2,669,827	95.6
Money purchase – Cotisations fixées d'avance	1,752	27.9	62,584	2.2
Profit sharing – Participation aux bénéfices	49	0.8	4,359	0.2
Flat benefit – Prestations déterminées	16	0.3	18,465	0.7
Composite – Régimes mixtes	172	2.7	25,626	0.9
Other – Autres	50	0.8	11,809	0.4
Grand – Total – Général	6,289	100.0	2,792,670	100.0
Plans not integrated with C/QPP – Régimes non intégrés au R.P.C./R.R.Q.				
Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:				
Final earnings – Gains ultimes	11	0.1	4,623	0.4
Final average earnings – Gains ultimes moyens:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	15	0.2	6,847	0.6
5 years – ans	60	0.6	8,095	0.7
6 " "	25	0.3	644	0.1
7-9 years – ans	2	--	268	--
10 " "	39	0.4	4,798	0.4
11 years and over – ans et plus	2	--	76	--
Sub-total – Total partiel	143	1.5	20,728	1.8
Average best earnings – Meilleurs gains moyens:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	16	0.2	514	--
5 years – ans	310	3.3	51,218	4.6
6 " "	240	2.6	3,038	0.3
7-9 years – ans	2	--	410	--
10 " "	12	0.1	2,131	0.2
11 years and over – ans et plus	2	--	51	--
Sub-total – Total partiel	582	6.2	57,362	5.1
Career average earnings – Gains moyens de la carrière	1,839	19.8	123,030	11.1
Level percent of earnings – Pourcentage uniforme des gains	23	0.2	736	0.1
Total	2,598	27.8	206,479	18.5
Money purchase – Cotisations fixées d'avance	5,426	58.2	121,054	10.9
Profit sharing – Participation aux bénéfices	182	1.9	15,733	1.4
Flat benefit – Prestations déterminées	945	10.2	751,103	67.8
Composite – Régimes mixtes	69	0.7	4,087	0.4
Other – Autres	116	1.2	11,372	1.0
Grand – Total – Général	9,336	100.0	1,109,828	100.0

TABLE 7. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Step Rate Method
Showing Plans and Members, 1976

No.	Benefit rate on earnings up to the yearly maximum pensionable earnings Taux de prestations sur les gains au-delà du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension	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 ouvrant droit à pension							
		All plans – Tous les régimes							
		Under 1% – Moins de 1%		1.00% - 1.24%		1.25%		1.26% - 1.49%	
No.		Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
1	Under 1.00% – Moins de 1.00 %	4	5,956	72	49,666	47	4,510	18	53,109
2	1.00%-1.24%	2	5,659	2	8,951	24	2,195	5	3,241
3	1.25%	–	–	–	–	–	–	–	–
4	1.26%-1.49%	2	95	–	–	–	–	–	–
5	1.50%	1	25	–	–	–	–	–	–
6	1.51%-1.74%	–	–	–	–	–	–	–	–
7	1.75% and over – et plus	–	–	–	–	–	–	1	7
8	Variable by sex – Variable selon le sexe	–	–	–	–	–	–	–	–
9	Total	9	11,735	74	58,617	71	6,705	24	56,357

TABLE 8. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Benefit Offset and Ineligible Earnings Methods
Showing Plans and Members, 1976

No.	Benefit rate group Groupe de taux de prestations	All plans – Tous les régimes							
		Offset method – Méthode de la pension réduite							
		Pension reduced by all or part of Canada/Quebec Pension Plans benefit							
No.		Plans – Régimes	Members – Participants						
1	Under 1.00% – Moins de 1.00 %	2	–	–	–	–	–	–	33
2	1.00%-1.24%	23	–	–	–	–	–	–	5,700
3	1.25%	6	–	–	–	–	–	–	14,874
4	1.26%-1.49%	11	–	–	–	–	–	–	2,727
5	1.50%	45	–	–	–	–	–	–	11,217
6	1.51%-1.74%	19	–	–	–	–	–	–	11,617
7	1.75%	9	–	–	–	–	–	–	10,253
8	1.76%-1.99%	2	–	–	–	–	–	–	5,424
9	2.00%	88	–	–	–	–	–	–	33,968
10	Over 2.00% – Plus de 2.00 %	11	–	–	–	–	–	–	14,447
11	Variable by sex – Variable selon le sexe	–	–	–	–	–	–	–	–
12	Total	216	–	–	–	–	–	–	110,260

TABLE 9. Employee Contribution Rates by Benefit Rates in Non-integrated Unit Benefit Plans
Showing Plans and Members, 1976

No.	Employee contribution rate group Groupe de taux de cotisations des salariés	Benefit rate group – Groupe de taux de prestations									
		Less than 1% Moins de 1%		1.00% - 1.24%		1.25%		1.26% - 1.49%		1.50%	
		Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
1	Less than 3.00% – Moins de 3.00 %	13	999	13	3,615	3	401	–	–	13	413
2	3.00%	–	–	30	1,780	4	355	2	40	27	1,366
3	3.01% - 3.99%	4	39	14	401	5	212	4	188	13	1,976
4	4.00%	1	15	4	54	1	42	2	104	34	4,241
5	4.01% - 4.99%	–	–	–	–	3	191	–	–	9	153
6	5.00%	1	1	23	215	17	267	5	148	327	8,082
7	5.01% - 5.99%	–	–	1	5	–	–	1	2	–	–
8	6.00%	–	–	1	2	–	–	–	–	2	9
9	Over 6.00% – Plus de 6.00 %	–	–	–	–	–	–	–	–	1	3
10	Dollar amounts – Montants en dollars	–	–	–	–	–	–	–	–	1	3
11	Cents per hour – Cents l'heure	–	–	–	–	–	–	–	–	1	3
12	Variable – Variable	–	–	1	35	1	39	–	–	3	9
13	Other – Autres	–	–	3	105	–	–	1	11	3	20
14	Variable by sex – Variable selon le sexe	44	33,829	144	25,667	29	2,216	12	310	65	8,678
15	Non-contributory – Non contributifs	–	–	–	–	–	–	–	–	1	11
16	Total	63	34,883	234	31,879	63	3,723	27	803	499	24,993

TABLEAU 7. Taux de prestations des régimes intégrés à prestations partiellement déterminées selon la méthode à taux progressif, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976

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 ouvrant droit à pension

All plans — Tous les régimes																
1.50%		1.51% - 1.74%		1.75%		1.76% - 1.99%		2.00%		Over 2.00% Plus de 2.00 %		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	No
287	68,550	35	10,509	37	3,441	8	2,123	34	2,891	4	1,914	—	546	202,669	1	
306	49,906	58	15,426	148	48,478	14	4,218	377	104,722	13	16,858	4	1,841	953	261,495	2
3	293	2	1,162	48	8,865	4	457	42	5,016	10	2,014	—	—	109	17,807	3
—	—	1	15	7	1,236	5	227	1,284	1,679,637	38	7,358	—	—	1,337	1,688,568	4
—	—	—	—	1	15	—	—	166	52,176	22	1,855	—	—	190	54,071	5
—	—	—	—	—	—	—	—	10	1,494	74	119,447	—	—	84	120,941	6
—	—	—	—	—	—	—	—	3	4,660	34	3,036	—	—	38	7,703	7
—	—	1	642	—	—	—	—	2	94	—	—	3	354	6	1,090	8
596	118,749	97	27,754	241	62,035	31	7,025	1,918	1,850,690	195	152,482	7	2,195	3,263	2,354,344	9

TABLEAU 8. Taux de prestations des régimes intégrés à prestations partiellement déterminées, selon les méthodes de la pension réduite et des gains inadmissibles, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976

All plans — Tous les régimes																
Ineligible earnings method — Méthode des gains inadmissibles								Pension based on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings								Total
Pension basée sur les gains au-delà du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension																
Plans — Régimes				Members — Participants				Plans — Régimes				Members — Participants				No
—	—	—	—	—	239	—	—	—	—	2	—	—	—	33	1	
5	—	—	—	85	—	—	—	—	—	8	—	—	—	5,939	2	
2	—	—	—	411	—	—	—	—	—	13	—	—	—	14,959	3	
2	—	—	—	3,372	—	—	—	—	—	91	—	—	—	3,138	4	
46	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	14,589	5	
7	—	—	—	3,896	—	—	—	—	—	26	—	—	—	15,513	6	
19	—	—	—	5,255	—	—	—	—	—	28	—	—	—	15,508	7	
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	—	—	5,424	8	
103	—	—	—	15,428	—	—	—	—	—	191	—	—	—	49,396	9	
11	—	—	—	3,250	—	—	—	—	—	22	—	—	—	17,697	10	
3	—	—	—	73	—	—	—	—	—	3	—	—	—	73	11	
198	—	—	—	32,009	—	—	—	—	—	414	—	—	—	142,269	12	

TABLEAU 9. Taux de cotisations des salariés selon le taux de prestations des régimes non intégrés à prestations partiellement déterminées, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976

Benefit rate group — Groupe de taux de prestations																
1.51% - 1.74%		1.75%		1.76% - 1.99%		2.00%		Over 2.00% Plus de 2.00 %		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	No
—	—	—	—	2	300	12	357	3	1,368	2	816	1	100	62	8,369	1
1	1,681	2	189	2	23	44	1,254	11	312	2	72	—	—	125	7,072	2
2	138	6	683	2	39	14	339	2	89	1	109	—	—	67	4,213	3
6	139	4	208	—	—	103	5,700	6	43	4	3,130	1	7	166	13,683	4
3	94	1	19	—	—	2	20	1	43	1	2	—	—	20	522	5
8	414	53	5,257	4	88	629	23,255	37	1,019	28	1,286	5	716	1,137	40,748	6
1	31	2	3,078	—	—	2	57	—	—	—	—	—	—	7	3,173	7
3	37	2	6	—	—	50	8,090	7	1,173	1	11	—	—	66	9,328	8
1	136	—	—	1	79	11	721	4	387	2	177	—	—	20	4,532	9
—	—	—	—	—	—	34	54	—	—	—	—	—	—	35	57	10
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	11
1	1,114	—	—	—	—	24	2,314	1	33	37	2,886	—	—	68	6,430	12
—	—	1	57	—	—	6	101	—	—	24	3,201	—	—	38	3,495	13
16	3,350	7	572	2	580	314	2,351	11	2,278	110	17,629	1	746	755	98,206	15
42	7,134	78	10,069	13	t,109	1,247	44,667	83	6,745	212	29,319	8	1,569	2,569	196,893	16

TABLE 10. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1976

TABLEAU 10. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non intégrés contributifs et non contributifs à prestations partiellement déterminées, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976

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, en pourcentage des gains annuels)	Final and final average earnings				Average best earnings			
	Gains ultimes et gains ultimes moyens				Meilleurs gains moyens			
	Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
All plans – Tous les régimes								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	4	2.6	822	3.2	17	3.0	6,766	13.9
1.00% - 1.24%	28	18.3	9,626	38.1	42	7.3	8,337	17.2
1.25%	5	3.2	81	0.3	12	2.1	605	1.2
1.26% - 1.49%	1	0.6	3	--	8	1.4	250	0.5
1.50%	17	11.0	963	3.8	57	9.9	7,798	16.1
1.51% - 1.74%	10	6.5	1,599	6.3	11	1.9	1,497	3.1
1.75%	2	1.3	12	--	6	1.0	982	2.0
1.76% - 1.99%	--	--	--	--	--	--	--	--
2.00%	55	35.8	1,969	7.8	360	62.4	12,927	26.7
Over 2.00% – Plus de 2.00 %	3	1.9	280	1.1	8	1.4	708	1.5
Variable by sex – Variable selon le sexe	1	0.6	746	2.9	1	0.2	147	0.3
Other – Autres	28	18.2	9,250	36.5	54	9.4	8,506	17.5
Total	154	100.0	25,351	100.0	576	100.0	48,523	100.0
Contributory plans – Régimes contributifs								
Less than 1.00% -Moins de 1.00 %	--	--	--	--	1	0.5	15	0.1
1.00% - 1.24%	3	4.2	237	2.6	7	3.4	859	4.8
1.25%	4	5.6	46	0.5	4	1.9	252	1.3
1.26% - 1.49%	--	--	--	--	4	1.9	208	1.1
1.50%	15	21.1	919	10.3	33	15.9	3,088	16.2
1.51% - 1.74%	7	9.9	1,309	14.6	5	2.4	520	2.7
1.75%	2	2.8	12	0.1	3	1.4	484	2.5
1.76% - 1.99%	--	--	--	--	--	--	--	--
2.00%	34	48.0	1,857	20.8	135	64.9	11,545	60.4
Over 2.00% – Plus de 2.00 %	2	2.8	56	0.6	6	2.9	526	2.8
Variable by sex – Variable selon le sexe	--	--	--	--	1	0.5	147	0.8
Other – Autres	4	5.6	4,514	50.5	9	4.3	1,448	7.6
Total	71	100.0	8,950	100.0	208	100.0	19,092	100.0
Non-contributory plans – Régimes non contributifs								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	4	4.8	822	5.0	16	4.3	6,751	22.9
1.00% - 1.24%	25	30.2	9,389	57.2	35	9.5	7,478	25.5
1.25%	1	1.2	35	0.2	8	2.2	353	1.2
1.26% - 1.49%	1	1.2	3	--	4	1.1	42	0.1
1.50%	2	2.4	44	0.3	24	6.5	4,710	16.0
1.51% - 1.74%	3	3.6	290	1.8	6	1.6	977	3.3
1.75%	--	--	--	--	3	0.8	498	1.7
1.76% - 1.99%	--	--	--	--	--	--	--	--
2.00%	21	25.3	112	0.7	225	61.2	1,382	4.7
Over 2.00% – Plus de 2.00 %	1	1.2	224	1.4	2	0.5	182	0.6
Variable by sex – Variable selon le sexe	1	1.2	746	4.5	--	--	--	--
Other – Autres	24	28.9	4,736	28.9	45	12.3	7,058	24.0
Total	83	100.0	16,401	100.0	368	100.0	29,431	100.0

TABLE 10. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1976 – Concluded

TABLEAU 10. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non intégrés contributifs et non contributifs à prestations partiellement déterminées avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976 – fin

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, en pourcentage des gains annuels)	Career average earnings Gains moyens de la carrière				Total			
	Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
All plans – Tous les régimes								
Less than 1.00% – Moins de 1.00%	42	2.3	27,295	22.2	63	2.5	34,883	17.7
1.00%-1.24%	164	8.9	13,916	11.3	234	9.1	31,879	16.2
1.25%	46	2.5	3,037	2.5	63	2.5	3,723	1.9
1.26%-1.49%	18	1.0	550	0.4	27	1.1	803	0.4
1.50%	425	23.1	16,232	13.2	499	19.4	24,993	12.7
1.51%-1.74%	21	1.1	4,038	3.3	42	1.6	7,134	3.6
1.75%	70	3.8	9,075	7.4	78	3.0	10,069	5.1
1.76%-1.99%	13	0.7	1,109	0.9	13	0.5	1,109	0.6
2.00%	832	45.3	29,782	24.2	1,247	48.5	44,678	22.7
Over 2.00% – Plus de 2.00%	72	3.9	5,757	4.7	83	3.2	6,745	3.4
Variable by sex – Variable selon le sexe	6	0.3	676	0.5	8	0.3	1,569	0.8
Other – Autres	130	7.1	11,563	9.4	212	8.3	29,319	14.9
Total	1,839	100.0	123,030	100.0	2,569	100.0	196,904	100.0
Contributory plans – Régimes contributifs								
Less than 1.00% – Moins de 1.00%	18	1.2	1,039	1.5	19	1.0	1,054	1.1
1.00%-1.24%	80	5.2	5,116	7.2	90	4.9	6,212	6.3
1.25%	27	1.7	1,350	1.9	35	1.9	1,648	1.7
1.26%-1.49%	15	1.0	336	0.5	19	1.0	544	0.5
1.50%	386	25.0	12,308	17.3	434	23.9	16,315	16.5
1.51%-1.74%	14	0.9	1,955	2.8	26	1.4	3,784	3.8
1.75%	66	4.3	9,001	12.7	71	3.9	9,497	9.6
1.76%-1.99%	11	0.7	529	0.7	11	0.6	529	0.5
2.00%	767	49.7	29,002	40.7	936	51.4	42,404	42.8
Over 2.00% – Plus de 2.00%	64	4.1	3,885	5.5	72	3.9	4,467	4.5
Variable by sex – Variable selon le sexe	6	0.4	676	1.0	7	0.4	823	0.8
Other – Autres	90	5.8	5,808	8.2	103	5.7	11,770	11.9
Total	1,544	100.0	71,005	100.0	1,823	100.0	99,047	100.0
Non-contributory plans – Régimes non contributifs								
Less than 1.00% – Moins de 1.00%	24	8.1	26,256	50.6	44	5.9	33,829	34.6
1.00%-1.24%	84	28.5	8,800	16.9	144	19.3	25,667	26.2
1.25%	19	6.4	1,687	3.2	28	3.8	2,075	2.1
1.26%-1.49%	3	1.0	214	0.4	8	1.1	259	0.3
1.50%	39	13.2	3,924	7.5	65	8.7	8,678	8.9
1.51%-1.74%	7	2.4	2,083	4.0	16	2.1	3,350	3.4
1.75%	4	1.4	74	0.1	7	0.9	572	0.6
1.76%-1.99%	2	0.7	580	1.1	2	0.3	580	0.6
2.00%	65	22.0	780	1.5	311	41.7	2,274	2.3
Over 2.00% – Plus de 2.00%	8	2.7	1,872	3.6	11	1.5	2,278	2.3
Variable by sex – Variable selon le sexe	–	–	–	–	1	0.1	746	0.8
Other – Autres	40	13.6	5,755	11.1	109	14.6	17,549	17.9
Total	295	100.0	52,025	100.0	746	100.0	97,857	100.0

**TABLE 11. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory
Flat Benefit Plans Showing Membership by Sex, 1976**

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 plan - Régime non contributif			
		Plans Régimes	Members - Participants		
			Male Hommes	Female Femmes	Total
1	Under \$1.50 - Moins de \$1.50	5	277	112	389
2	\$ 1.50 - \$ 1.99	10	2,226	169	2,395
3	2.00 - 2.49	31	13,088	2,424	15,512
4	2.50 - 2.99	19	3,265	1,002	4,267
5	3.00 - 3.49	63	10,272	1,352	11,624
6	3.50 - 3.99	28	6,030	2,203	8,233
7	4.00 - 4.49	77	24,767	2,141	26,908
8	4.50 - 4.99	26	6,172	1,233	7,405
9	5.00 - 5.49	92	17,082	1,847	18,929
10	5.50 - 5.99	43	23,200	3,199	26,399
11	6.00 - 6.49	62	29,935	2,075	32,010
12	6.50 - 6.99	21	11,642	1,089	12,731
13	7.00 - 7.49	37	10,092	1,042	11,134
14	7.50 - 7.99	17	6,011	355	6,366
15	8.00 - 8.49	21	16,398	2,322	18,720
16	8.50 - 8.99	3	3,459	2	3,461
17	9.00 - 9.49	24	108,851	2,298	111,149
18	9.50 - 9.99	17	17,500	3,061	20,561
19	10.00 - 10.49	11	50,760	1,822	52,582
20	10.50 - 10.99	10	33,098	2,021	35,119
21	11.00 - 11.49	6	2,924	341	3,265
22	11.50 - 11.99	3	13,353	2,052	15,405
23	12.00 - 12.99	3	3,300	214	3,514
24	13.00 - 13.99	2	514	4	518
25	14.00 - 14.99	3	10,628	9	10,637
26	15.00 - 15.99	5	3,505	6	3,511
27	16.00 - 16.99	5	1,814	-	1,814
28	17.00 - 17.99	1	5,738	-	5,738
29	18.00 - 19.99	-	-	-	-
30	20.00 and over - et plus	4	2,093	-	2,093
31	Variable by Sex - Variable selon le sexe	4	1,829	320	2,149
32	Other - Autres	120	70,017	28,290	98,307
33	Total	773	509,840	63,005	572,845

TABLE 12. Employee Contribution Rates in Contributory Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1976

No.	Employee contribution rates ¹ Taux de cotisation des salariés ¹	Non-integrated - Non intégrés			
		Plans - Régimes		Members - Participants	
		Number Nombre	%	Number Nombre	%
	Percentages - Pourcentages:				
1	Less than 3.0% - Moins de 3.0%	354	5.6	23,682	6.4
2	3.0	544	8.6	14,858	4.0
3	3.1 - 3.9	202	3.2	6,374	1.7
4	4.0	400	6.3	18,678	5.1
5	4.1 - 4.9	31	0.5	568	0.2
6	5.0	3,389	53.7	67,010	18.2
7	5.1 - 5.9	20	0.3	5,608	1.5
8	6.0	177	2.8	18,542	5.0
9	6.1 - 6.9	10	0.2	192	0.1
10	7.0	20	0.3	615	0.2
11	7.1 - 9.9	19	0.3	816	0.2
12	10.0	19	0.3	217	0.1
13	10.1 and over - et plus	-	-	-	-
	Dollar amounts - Montants en dollars:				
14	Less than \$500 - Moins de \$500	245	3.9	16,429	4.5
15	500 - 1,499	100	1.6	700	0.2
16	1,500	213	3.4	501	0.1
17	1,501 - 2,499	2	--	3	--
18	2,500	16	0.3	27	--
19	Over 2,500 - Plus de 2,500	-	-	-	-
	Cents per hour - Cents l'heure:				
20	Less than 5 - Moins de 5	10	0.2	146,537	39.7
21	5 - 9	22	0.3	8,183	2.2
22	10 - 14	11	0.2	1,452	0.4
23	15 and over - et plus	7	0.1	1,513	0.4
24	Variable	272	4.3	15,473	4.1
25	Other - Autres	211	3.3	20,276	5.3
26	Variable by sex - Variable selon le sexe	18	0.3	457	0.1
27	Total	6,312	100.0	368,711	100.0

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

TABLEAU 11. Taux de prestations des régimes non intégrés à prestations déterminées, contributifs et non contributifs, avec indication du nombre de participants selon le sexe, 1976

Plans Régimes	Contributory plans – Régimes contributifs			Plans Régimes	Total			No		
	Members – Participants				Male Hommes	Female Femmes	Total			
	Male Hommes	Female Femmes	Total							
2	17	4	21	7	294	116	410	1		
1	10	1	11	11	2,236	170	2,406	2		
5	114	89	203	36	13,202	2,513	15,715	3		
3	252	105	357	22	3,517	1,107	4,624	4		
13	4,267	88	4,355	76	14,539	1,440	15,979	5		
4	497	29	526	32	6,527	2,232	8,759	6		
14	2,084	138	2,222	91	26,851	2,279	29,130	7		
5	917	82	999	31	7,089	1,315	8,404	8		
12	7,021	104	7,125	104	24,103	1,951	26,054	9		
3	108	16	124	46	23,308	3,215	26,523	10		
4	1,465	—	1,465	66	31,400	2,075	33,475	11		
2	2,176	35	2,211	23	13,818	1,124	14,942	12		
4	603	13	616	41	10,695	1,055	11,750	13		
—	—	—	—	17	6,011	355	6,366	14		
3	3,775	28	3,803	24	20,173	2,350	22,523	15		
1	153	—	153	4	3,612	2	3,614	16		
1	2,722	—	2,722	25	111,573	2,298	113,871	17		
1	49	—	49	18	17,549	3,061	20,610	18		
3	3,318	10	3,328	14	54,078	1,832	55,910	19		
—	—	—	—	10	33,098	2,021	35,119	20		
1	549	2	551	7	3,473	343	3,816	21		
—	—	—	—	3	13,353	2,052	15,405	22		
1	725	—	725	4	4,025	214	4,239	23		
2	12	1	13	4	526	5	531	24		
3	144,080	1	144,081	6	154,708	10	154,718	25		
—	—	—	—	5	3,505	6	3,511	26		
—	—	—	—	5	1,814	—	1,814	27		
—	—	—	—	1	5,738	—	5,738	28		
—	—	—	—	—	—	—	—	29		
1	1	—	1	5	2,094	—	2,094	30		
—	—	—	—	4	1,829	320	2,149	31		
83	2,535	62	2,597	203	72,552	28,352	100,904	32		
172	177,450	808	178,258	945	687,290	63,813	751,103	33		

TABLEAU 12. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, intégrés et non intégrés, 1976

Integrated – Intégrés				All plans – Tous les régimes				No	
Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants			
Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%		
73	1.3	24,802	1.0	427	3.5	48,484	1.7	1	
116	2.0	12,575	0.5	660	5.5	27,433	0.9	2	
36	0.6	16,450	0.7	238	2.0	22,824	0.8	3	
410	7.1	113,144	4.5	810	6.6	131,822	4.6	4	
56	1.0	26,224	1.0	87	0.7	26,792	0.9	5	
4,462	77.5	723,065	28.8	7,851	65.0	790,075	27.4	6	
32	0.6	101,204	4.0	52	0.4	106,812	3.7	7	
304	5.3	678,877	27.0	481	4.0	697,419	24.1	8	
33	0.6	126,557	5.0	43	0.4	126,749	4.4	9	
13	0.2	24,011	1.0	33	0.3	24,626	0.9	10	
14	0.2	215,265	8.6	33	0.3	216,081	7.5	11	
—	—	—	—	19	0.2	217	—	12	
1	—	2	—	1	—	2	—	13	
4	0.1	282	—	249	2.1	16,711	0.6	14	
—	—	—	—	100	0.8	700	—	15	
—	—	—	—	213	1.8	501	—	16	
—	—	—	—	2	—	3	—	17	
—	—	—	—	16	0.1	27	—	18	
—	—	—	—	—	—	—	—	19	
—	—	—	—	10	0.1	146,537	5.1	20	
—	—	—	—	22	0.2	8,183	0.3	21	
—	—	—	—	11	0.1	1,452	0.1	22	
—	—	—	—	7	0.1	1,513	0.1	23	
108	1.9	50,959	2.0	380	3.1	66,432	2.3	24	
61	1.1	25,888	1.0	272	2.3	46,164	1.6	25	
29	0.5	375,345	14.9	47	0.4	375,802	13.0	26	
8,752	100.0	2,514,650	100.0	12,064	100.0	2,883,361	100.0	27	

¹ Les régimes intégrés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au-delà du M.G.A.Q.P. et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité 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 13. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans, by Years of Service for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970, 1974 and 1976

No.	Years of service for full vesting — Années de service pour la quote-part entière	Plans Régimes					
		1970		1974		1976	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Both sectors – Les deux secteurs							
1	Under 5 – Moins de 5	49	0.9	70	1.1	79	1.2
2	5	185	3.2	304	4.7	368	5.4
3	6- 9	93	1.6	154	2.4	206	3.0
4	10	1,741	30.6	2,623	40.6	3,072	45.4
5	11-14	295	5.2	321	5.0	332	4.9
6	15	1,001	17.6	1,047	16.2	993	14.7
7	16-18	35	0.6	32	0.5	31	0.5
8	19	515	9.0	441	6.8	402	6.0
9	20	1,715	30.1	1,399	21.7	1,220	18.1
10	Over 20 – Plus de 20	69	1.2	65	1.0	52	0.8
11	Total	5,698	100.0	6,456	100.0	6,755	100.0
Private sector – Secteur privé							
12	Under 5 – Moins de 5	46	0.9	65	1.1	73	1.1
13	5	178	3.3	284	4.7	343	5.4
14	6- 9	89	1.7	146	2.4	195	3.1
15	10	1,610	29.9	2,433	39.9	2,893	45.2
16	11-14	284	5.3	307	5.1	319	5.0
17	15	968	18.0	1,011	16.6	958	15.0
18	16-18	35	0.7	32	0.5	31	0.5
19	19	474	8.8	405	6.7	371	5.8
20	20	1,627	30.1	1,330	21.9	1,157	18.1
21	Over 20 – Plus de 20	68	1.3	64	1.1	51	0.8
22	Total	5,379	100.0	6,077	100.0	6,391	100.0
Public sector – Secteur public							
23	Under 5 – Moins de 5	3	0.9	5	1.3	6	1.6
24	5	7	2.2	20	5.3	25	6.9
25	6- 9	4	1.3	8	2.1	11	3.0
26	10	131	41.1	190	50.1	179	49.2
27	11-14	11	3.4	14	3.7	13	3.6
28	15	33	10.3	36	9.5	35	9.6
29	16-18	–	–	–	–	–	–
30	19	41	12.9	36	9.5	31	8.5
31	20	88	27.6	69	18.2	63	17.3
32	Over 20 – Plus de 20	1	0.3	1	0.3	1	0.3
33	Total	319	100.0	379	100.0	364	100.0

¹ 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 13. Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé, selon les années de service pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une loi de réglementation, 1970, 1974 et 1976

Members Participants								Plans subject to regulatory legislation ¹ Régimes assujettis à une loi de réglementation ¹											
1970		1974		1976		Plans Régimes						Members Participants							
						1970		1974		1976		1970		1974		1976			
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	No	
2,262	0.2	2,572	0.2	211,432	12.7	45	91.8	54	77.1	58	73.4	2,193	96.9	2,236	86.9	6,814	3.2	1	
14,843	1.3	54,481	4.1	128,797	7.7	160	86.5	247	81.3	304	82.6	14,230	95.9	40,770	74.8	78,052	60.6	2	
1,769	0.2	8,402	0.6	13,536	0.8	75	80.6	115	74.7	161	78.2	1,531	86.5	4,417	52.6	8,822	65.2	3	
701,398	63.1	947,182	70.6	938,687	56.3	1,515	87.0	2,225	84.8	2,655	86.4	359,047	51.2	483,058	51.0	573,195	61.1	4	
33,339	3.0	32,006	2.4	30,068	1.8	246	83.4	267	83.2	276	83.1	32,587	97.7	30,977	96.8	28,809	95.8	5	
128,218	11.5	133,380	10.0	210,572	12.6	869	86.8	882	84.2	831	83.7	125,377	97.8	124,212	93.1	200,991	95.5	6	
2,037	0.2	1,708	0.1	1,763	0.1	34	97.1	29	90.6	28	90.3	2,031	99.7	1,616	94.6	1,685	95.6	7	
19,145	1.7	17,547	1.3	14,631	0.9	447	86.8	365	82.8	329	81.8	18,425	96.2	16,436	93.7	13,525	92.4	8	
201,958	18.2	134,706	10.1	112,869	6.8	1,430	83.4	1,135	81.1	992	81.3	159,400	78.9	125,714	93.3	104,985	93.0	9	
6,300	0.6	7,372	0.6	4,694	0.3	60	87.0	59	90.8	47	90.4	5,102	81.0	6,994	94.9	4,218	89.9	10	
1,111,269	100.0	1,339,356	100.0	1,667,049	100.0	4,881	85.7	5,378	83.3	5,681	84.1	719,923	64.8	836,430	62.5	1,021,096	61.3	11	
1,487	0.2	1,555	0.2	6,149	0.7	43	93.5	51	78.5	55	75.3	1,555	96.8	1,265	81.4	5,836	94.9	12	
14,829	2.3	34,277	4.6	71,110	8.4	158	88.8	239	84.2	295	86.0	14,211	97.1	33,119	96.6	69,329	97.5	13	
1,701	0.3	7,853	1.1	12,829	1.5	73	82.0	110	75.3	153	78.5	1,471	86.5	4,192	53.4	8,418	65.6	14	
316,972	48.9	425,934	57.3	515,386	60.6	1,429	88.8	2,101	86.4	2,540	87.8	300,270	94.7	403,580	94.8	488,547	94.8	15	
33,065	5.1	31,470	4.2	29,731	3.5	236	83.1	256	83.4	266	83.4	32,338	97.8	30,598	97.2	28,590	96.2	16	
104,611	16.1	101,578	13.6	100,751	11.9	842	87.0	855	84.6	802	83.7	102,083	97.6	97,651	96.1	97,318	96.6	17	
2,037	0.3	1,708	0.2	1,763	0.2	34	97.1	29	90.6	28	90.3	2,031	99.7	1,616	94.6	1,685	95.6	18	
16,747	2.6	15,561	2.1	12,958	1.5	409	86.3	335	82.7	305	82.2	16,101	96.1	14,575	93.7	12,002	92.6	19	
150,477	23.2	117,128	15.7	94,062	11.1	1,373	84.4	1,094	82.3	959	82.9	142,603	94.8	110,918	94.7	89,324	95.0	20	
6,295	1.0	7,370	1.0	4,693	0.6	60	88.2	59	92.2	47	92.2	5,102	81.0	6,994	94.9	4,218	89.9	21	
648,141	100.0	744,434	100.0	849,432	100.0	4,657	86.6	5,129	84.4	5,450	85.3	617,765	95.3	704,508	94.6	805,267	94.8	22	
655	0.1	1,017	0.2	205,283	25.1	2	66.7	3	60.0	3	50.0	638	97.4	971	95.5	978	0.5	23	
214	--	20,204	3.4	57,687	7.1	2	28.6	8	40.0	9	36.0	19	8.9	7,651	37.9	8,723	15.1	24	
68	--	549	0.1	707	0.1	2	50.0	5	62.5	8	72.7	60	88.2	225	41.0	404	57.1	25	
384,426	83.1	521,248	87.6	423,301	51.8	86	65.6	124	65.3	115	64.2	58,777	15.3	79,478	15.2	84,648	20.0	26	
274	0.1	536	0.1	337	--	10	90.9	11	78.6	10	76.9	249	90.9	379	70.7	219	65.0	27	
23,607	5.1	31,802	5.3	109,821	13.4	27	81.8	27	75.0	29	82.9	23,294	98.7	26,561	83.5	103,673	94.4	28	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	29	
2,398	0.5	1,986	0.3	1,673	0.2	38	92.7	30	83.3	24	77.4	2,324	96.9	1,861	93.7	1,523	91.0	30	
51,481	11.1	17,578	3.0	18,807	2.3	57	64.8	41	59.4	33	52.4	16,797	32.6	14,796	84.2	15,661	83.3	31	
5	--	2	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	32	
463,128	100.0	594,922	100.0	817,617	100.0	224	70.2	249	65.7	231	63.5	102,158	22.1	131,922	22.2	215,829	26.4	33	

¹ Les régimes assujettis à une loi de réglementation ont été classés sur la base des conditions d'attribution de la quote-part patronale applicables aux salariés 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 contributions pour les salariés qui quittent après 10 ans de service et qui ont atteint 45 ans.

TABLE 14. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans, by Years of Participation for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970, 1974 and 1976

No.	Years of participation for full vesting — Années de participation pour la quote-part entière	Plans Régimes					
		1970		1974		1976	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Both sectors – Les deux secteurs							
1	Under 5 – Moins de 5	53	2.0	58	2.3	55	2.2
2	5	243	9.1	268	10.5	269	10.9
3	6- 9	66	2.5	88	3.5	99	4.0
4	10	710	26.4	844	33.0	907	36.6
5	11-14	152	5.7	152	6.0	141	5.7
6	15	412	15.4	355	13.9	331	13.4
7	16-18	12	0.4	10	0.4	7	0.3
8	19	183	6.8	147	5.8	127	5.1
9	20	838	31.1	614	24.1	524	21.2
10	Over 20 – Plus de 20	15	0.6	14	0.5	14	0.6
11	Total	2,684	100.0	2,550	100.0	2,474	100.0
Private sector – Secteur privé							
12	Under 5 – Moins de 5	51	2.0	54	2.2	50	2.1
13	5	233	9.1	254	10.4	254	10.7
14	6- 9	66	2.6	86	3.5	97	4.1
15	10	670	26.1	806	33.2	871	36.9
16	11-14	142	5.5	145	5.9	134	5.7
17	15	405	15.8	348	14.3	325	13.7
18	16-18	12	0.5	10	0.4	7	0.3
19	19	172	6.7	138	5.7	119	5.0
20	20	800	31.2	583	23.9	496	21.0
21	Over 20 – Plus de 20	14	0.5	13	0.5	13	0.5
22	Total	2,565	100.0	2,437	100.0	2,366	100.0
Public sector – Secteur public							
23	Under 5 – Moins de 5	2	1.7	4	3.5	5	4.6
24	5	10	8.4	14	12.4	15	13.9
25	6- 9	–	–	2	1.8	2	1.9
26	10	40	33.7	38	33.6	36	33.3
27	11-14	10	8.4	7	6.2	7	6.5
28	15	7	5.9	7	6.2	6	5.6
29	16-18	–	–	–	–	–	–
30	19	11	9.2	9	8.0	8	7.4
31	20	38	31.9	31	27.4	28	25.9
32	Over 20 – Plus de 20	1	0.8	1	0.9	1	0.9
33	Total	119	100.0	113	100.0	108	100.0

¹ 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 14. Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé, selon les années de participation pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une loi de réglementation, 1970, 1974 et 1976

Members Participants						Subject to regulatory legislation ¹ Régimes assujettis à une loi de réglementation ¹												
1970		1974		1976		Plans Régimes						Members Participants						
						1970		1974		1976		1970		1974		1976		
Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	
																	No	
15,333	2.5	18,522	2.3	39,840	4.4	46	86.8	50	86.2	46	83.6	15,158	98.9	18,333	99.0	39,624	99.5	1
267,242	42.9	278,928	35.2	328,308	36.3	203	83.5	232	86.6	232	86.2	16,213	6.1	32,301	11.6	25,106	7.6	2
3,112	0.5	3,573	0.4	6,816	0.8	59	89.4	76	86.4	85	85.9	3,003	96.5	3,281	91.8	6,453	94.7	3
272,934	43.9	433,003	54.6	430,993	47.7	601	84.6	708	83.9	755	83.2	245,690	90.0	343,348	79.3	307,340	71.3	4
10,413	1.7	12,973	1.6	14,075	1.6	126	82.9	124	81.6	116	82.3	9,485	91.1	12,320	95.0	13,535	96.2	5
16,236	2.6	14,839	1.9	55,909	6.2	332	80.6	302	85.1	277	83.7	14,415	88.8	13,873	93.5	54,648	97.7	6
230	--	283	--	156	--	11	91.7	9	90.0	7	100.0	226	98.3	252	89.0	156	100.0	7
4,356	0.7	4,058	0.5	3,038	0.3	157	85.8	121	82.3	100	78.7	4,004	91.9	3,657	90.1	2,644	87.0	8
27,475	4.4	24,838	3.1	21,187	2.3	673	80.3	506	82.4	425	81.1	23,405	85.2	20,710	83.4	17,702	83.6	9
5,011	0.8	3,321	0.4	3,729	0.4	12	80.0	12	85.7	12	85.7	4,916	98.1	3,306	99.5	3,717	99.7	10
622,342	100.0	794,338	100.0	904,051	100.0	2,220	82.7	2,140	83.9	2,055	83.1	336,515	54.1	451,381	56.8	470,925	52.1	11
887	0.4	991	0.5	1,369	0.6	45	88.2	48	88.9	44	88.0	409	76.2	902	91.0	1,295	94.6	12
15,328	10.1	19,656	9.5	22,417	10.3	197	84.5	224	88.2	225	88.6	13,921	91.0	16,425	83.6	20,246	90.3	13
3,112	2.1	3,548	1.7	6,794	3.1	59	89.4	75	87.2	84	86.6	3,003	96.5	3,260	91.9	6,433	94.7	14
75,492	49.7	126,419	60.9	93,192	42.7	577	86.1	685	85.0	735	84.4	70,389	93.2	121,996	96.5	88,242	94.7	15
9,707	6.4	12,769	6.2	13,794	6.3	124	87.3	124	85.5	115	85.8	9,425	97.1	12,320	96.5	13,469	97.6	16
13,752	9.1	14,431	7.0	55,494	25.4	327	80.7	298	85.6	274	84.3	12,724	92.5	13,531	93.8	54,304	97.9	17
230	0.2	283	0.1	156	0.1	11	91.7	9	90.0	7	100.0	226	98.3	252	89.0	156	100.0	18
3,630	2.4	2,933	1.4	2,235	1.0	151	87.8	117	84.8	97	81.5	3,406	93.8	2,710	92.4	2,031	90.9	19
24,858	16.3	23,107	11.1	19,104	8.8	646	80.8	485	83.2	407	82.1	21,395	86.1	19,233	83.2	15,911	83.3	20
5,003	3.3	3,312	1.6	3,723	1.7	12	85.7	12	92.3	12	92.3	4,916	98.3	3,306	99.8	3,717	99.8	21
151,626	100.0	207,449	100.0	218,278	100.0	2,149	83.8	2,077	85.2	2,000	84.5	139,814	92.2	193,935	93.5	205,804	94.3	22
14,796	3.1	17,531	3.0	38,471	5.6	1	50.0	2	50.0	2	40.0	14,749	99.7	17,431	99.4	38,329	99.6	23
251,937	53.6	259,272	44.2	305,891	44.6	6	60.0	8	57.1	7	46.7	2,292	0.9	15,876	6.1	4,860	1.6	24
--	--	25	--	22	--	--	--	1	50.0	1	50.0	--	--	21	84.0	20	90.9	25
197,442	41.9	306,584	52.2	337,801	49.3	24	60.0	23	60.5	20	55.6	175,301	88.8	221,352	72.2	219,098	64.9	26
706	0.1	204	--	281	--	2	20.0	--	--	1	14.3	60	8.5	--	--	66	23.5	27
2,484	0.5	408	0.1	415	0.1	5	71.4	4	57.1	3	50.0	1,691	68.1	342	83.8	344	82.9	28
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	29	
726	0.2	1,125	0.2	803	0.1	6	54.5	4	44.4	3	37.5	598	82.4	947	84.2	613	76.3	30
2,617	0.6	1,731	0.3	2,083	0.3	27	71.1	21	67.7	18	64.3	2,010	76.8	1,477	85.3	1,791	86.0	31
8	--	9	--	6	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	32	
470,716	100.0	586,889	100.0	685,773	100.0	71	59.7	63	55.8	55	50.9	196,701	41.8	257,446	43.9	265,121	38.7	33

¹ Les régimes assujettis à une loi de réglementation ont été classés sur la base des conditions d'attribution de la quote-part patronale applicables aux salariés 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 contributions pour les salariés qui quittent après 10 ans de service et qui ont atteint 45 ans.

**TABLE 15. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors
with Membership by Sex, 1970, 1974 and 1976**

No.	Normal retirement age Âge normal de la retraite	Male – Hommes								
		Plans – Régimes				Membres – Participants				
		1970		1974		1976		1970		
		Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	
Both sectors – Les deux secteurs										
1	Under 50 years – Moins de 50 ans	1	--	—	—	—	—	146	--	
2	50-54 years – ans	6	--	5	--	6	--	1,649	0.1	
3	55 " "	43	0.3	23	0.1	22	0.1	1,572	0.1	
4	56-59 "	—	—	—	—	—	—	—	—	
5	60- "	1,732	10.8	1,165	7.4	1,021	6.6	215,061	10.3	
6	61-64 "	32	0.2	55	0.3	73	0.5	15,728	0.7	
7	65 " "	13,808	85.8	14,271	90.2	14,210	91.1	1,599,795	76.7	
8	66-69 "	108	0.7	57	0.4	48	0.3	15,976	0.8	
9	70	274	1.7	173	1.1	153	1.0	29,238	1.4	
10	Over 70 years – Plus de 70 ans	3	--	2	--	2	--	259	--	
11	Other – Autres	89	0.5	76	0.5	69	0.4	207,422	9.9	
12	Total	16,096	100.0	15,827	100.0	15,604	100.0	2,086,846	100.0	
Private sector – Secteur privé										
13	Under 50 years – Moins de 50 ans	1	--	—	—	—	—	146	--	
14	50-54 years – ans	5	--	3	--	4	--	408	--	
15	55 " "	38	0.3	19	0.1	17	0.1	811	0.1	
16	56-59 "	—	—	—	—	—	—	—	—	
17	60 " "	1,708	11.1	1,127	7.5	982	6.6	9,446	0.8	
18	61-64 "	31	0.2	54	0.4	72	0.5	15,679	1.3	
19	65 " "	13,166	85.6	13,596	90.2	13,574	91.2	1,135,977	91.5	
20	66-69 "	106	0.7	56	0.4	47	0.3	15,974	1.3	
21	70 " "	265	1.7	168	1.1	150	1.0	25,416	2.0	
22	Over 70 years – Plus de 70 ans	3	--	2	--	2	--	259	--	
23	Other – Autres	64	0.4	52	0.3	45	0.3	37,233	3.0	
24	Total	15,387	100.0	15,077	100.0	14,893	100.0	1,241,349	100.0	
Public sector – Secteur public										
25	Under 50 years – Moins de 50 ans	—	—	—	—	—	—	—	—	
26	50-54 years – ans	1	0.1	2	0.3	2	0.3	1,241	0.1	
27	55 " "	5	0.7	4	0.5	5	0.7	761	0.1	
28	56-59 "	—	—	—	—	—	—	—	—	
29	60 " "	24	3.4	38	5.1	39	5.5	205,615	24.3	
30	61-64 "	1	0.1	1	0.1	1	0.1	49	--	
31	65 " "	642	90.6	675	90.0	636	89.5	463,818	54.9	
32	66-69 "	2	0.3	1	0.1	1	0.1	2	--	
33	70 " "	9	1.3	5	0.7	3	0.4	3,822	0.5	
34	Over 70 years – Plus de 70 ans	—	—	—	—	—	—	—	—	
35	Other – Autres	25	3.5	24	3.2	24	3.4	170,189	20.1	
36	Total	709	100.0	750	100.0	711	100.0	845,497	100.0	

TABLEAU 15. Âge normal de la retraite prévu par les régimes de pensions dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1970, 1974 et 1976

Male - Hommes				Female - Femmes												Nº
Members - Participants				Plans - Régimes						Members - Participants						
1974		1976		1970		1974		1976		1970		1974		1976		
Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2,033	0.1	3,024	0.1	8	..	6	..	7	0.1	2	..	-	-	-	-	2
536	--	625	--	88	0.6	52	0.3	46	0.3	1,543	0.2	155	--	133	--	3
-	-	-	-	2	..	1	..	1	--	2	--	1	--	1	--	4
252,675	10.1	275,387	9.7	4,345	28.0	3,136	20.3	2,552	16.6	209,328	28.5	238,889	25.8	200,419	18.9	5
30,003	1.2	34,318	1.2	46	0.3	57	0.4	75	0.5	10,709	1.5	12,836	1.4	15,300	1.4	6
1,991,400	79.8	2,300,423	81.0	10,686	68.8	11,947	77.3	12,450	81.1	397,154	54.0	543,921	58.6	704,527	66.4	7
6,165	0.2	5,004	0.2	82	0.5	48	0.3	44	0.3	1,613	0.2	990	0.1	771	0.1	8
10,094	0.4	10,921	0.4	196	1.3	130	0.9	105	0.7	7,340	1.0	499	0.1	1,253	0.1	9
263	--	252	--	3	..	2	..	2	--	20	--	-	-	-	-	10
203,679	8.2	211,007	7.4	83	0.5	72	0.5	65	0.4	107,779	14.6	130,106	14.0	139,133	13.1	11
2,496,848	100.0	2,840,961	100.0	15,539	100.0	15,451	100.0	15,347	100.0	735,490	100.0	927,397	100.0	1,061,537	100.0	12
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
323	--	1,336	0.1	7	0.1	4	..	5	--	2	--	-	-	-	-	14
483	--	204	--	83	0.6	47	0.3	41	0.3	412	0.1	105	--	89	--	15
-	-	-	-	2	..	1	..	1	--	2	--	1	--	1	--	16
19,655	1.3	28,753	1.6	4,159	28.0	2,978	20.3	2,419	16.5	56,996	18.4	47,979	12.5	25,912	6.3	17
29,952	1.9	34,208	2.0	45	0.3	56	0.4	75	0.5	10,701	3.5	12,824	3.4	15,300	3.8	18
1,458,235	93.4	1,626,521	93.6	10,215	68.8	11,400	77.5	11,910	81.4	203,851	65.7	290,514	76.0	336,723	82.2	19
6,164	0.4	5,003	0.3	80	0.5	47	0.3	43	0.3	1,613	0.5	990	0.3	771	0.2	20
7,295	0.5	8,717	0.5	191	1.3	127	0.9	104	0.7	7,317	2.4	488	0.1	1,253	0.3	21
263	--	252	--	3	..	2	..	2	--	20	--	-	-	-	-	22
39,355	2.5	32,713	1.9	59	0.4	48	0.3	42	0.3	29,302	9.4	29,616	7.7	29,469	7.2	23
1,561,625	100.0	1,737,707	100.0	14,844	100.0	14,710	100.0	14,642	100.0	310,216	100.0	382,517	100.0	409,518	100.0	24
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
1,510	0.2	1,688	0.1	1	0.1	2	0.3	2	0.3	-	-	-	-	-	-	26
353	--	421	--	5	0.7	5	0.7	5	0.7	1,131	0.3	50	--	44	--	27
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28
233,020	24.9	246,634	22.4	186	26.8	158	21.3	133	18.9	152,332	35.8	190,910	35.0	174,507	26.8	29
51	--	110	--	1	0.1	1	0.1	-	-	8	--	12	--	-	-	30
533,165	57.0	673,902	61.1	471	67.8	547	73.8	540	76.6	193,303	45.5	253,407	46.5	367,804	56.4	31
1	--	1	--	2	0.3	1	0.1	1	0.1	-	-	-	-	-	-	32
3,799	0.3	2,204	0.2	5	0.7	3	0.4	1	0.1	23	--	11	--	-	-	33
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34
164,124	17.6	178,294	16.2	24	3.5	24	3.3	23	3.3	78,477	18.4	100,490	18.5	109,664	16.8	35
935,223	100.0	1,103,254	100.0	695	100.0	741	100.0	705	100.0	425,274	100.0	544,880	100.0	652,019	100.0	36

TABLE 16. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1974 and 1976

No.	Early retirement provisions Dispositions relatives à la retraite anticipée	Plans – Régimes			
		1970		1974	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Both sectors – Les deux secteurs					
1	Early retirement at – Retraite anticipée:				
1	Employees option – Au choix du salarié	1,591	9.9	1,720	10.8
2	Employers option – Au choix de l'employeur	921	5.7	1,009	6.4
3	Mutual consent – Consentement mutuel	12,451	77.1	12,275	77.5
4	Other – Autres	428	2.7	335	2.1
5	No provisions – Aucune disposition	746	4.6	514	3.2
6	Total	16,137	100.0	15,853	100.0
Private sector – Secteur privé					
7	Early retirement at – Retraite anticipée:				
7	Employees option – Au choix du salarié	1,473	9.5	1,595	10.6
8	Employers option – Au choix de l'employeur	871	5.6	948	6.3
9	Mutual consent – Consentement mutuel	11,998	77.9	11,793	78.1
10	Other – Autres	397	2.6	308	2.0
11	No provisions – Aucune disposition	686	4.4	458	3.0
12	Total	15,425	100.0	15,102	100.0
Public sector – Secteur public					
13	Early retirement at – Retraite anticipée:				
13	Employees option – Au choix du salarié	118	16.6	125	16.6
14	Employers option – Au choix de l'employeur	50	7.0	61	8.1
15	Mutual consent – Consentement mutuel	453	63.6	482	64.2
16	Other – Autres	31	4.4	27	3.6
17	No provisions – Aucune disposition	60	8.4	56	7.5
18	Total	712	100.0	751	100.0

TABLE 17. Benefits on Deaths Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1976

No.	Type of benefit Genres de prestations	Plans – Régimes			
		1970		1974	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Both sectors – Les deux secteurs					
1	No death benefit – Pas de prestations de décès	841	5.2	1,103	7.0
2	Refund of employee contributions – Remboursement des cotisations du salarié	4,139	25.6	4,467	28.2
3	Refund of vested employer contributions – Remboursement des contributions de l'employeur	2,899	18.0	2,161	13.6
4	Widow's pension – Pension de veuve	489	3.0	685	4.3
5	Refund of employee contributions and vested employer contributions – Remboursement des cotisations du salarié et des contributions de l'employeur	7,744	48.0	7,408	46.7
6	Other – Autres	25	0.2	29	0.2
7	Total	16,137	100.0	15,853	100.0
Private sector – Secteur privé					
8	No death benefit – Pas de prestations de décès	838	5.4	1,100	7.3
9	Refund of employee contributions – Remboursement des cotisations du salarié	3,886	25.2	4,198	27.8
10	Refund of vested employer contributions – Remboursement des contributions de l'employeur	2,892	18.7	2,155	14.3
11	Widow's pension – Pension de veuve	411	2.7	581	3.8
12	Refund of employee contributions and vested employer contributions – Remboursement des cotisations du salarié et des contributions de l'employeur	7,374	47.8	7,039	46.6
13	Other – Autres	24	0.2	29	0.2
14	Total	15,425	100.0	15,102	100.0
Public sector – Secteur public					
15	No death benefit – Pas de prestations de décès	3	0.4	3	0.3
16	Refund of employee contributions – Remboursement des cotisations du salarié	253	35.5	269	33.6
17	Refund of vested employer contributions – Remboursement des contributions de l'employeur	7	1.0	6	0.8
18	Widow's pension – Pension de veuve	78	11.0	104	13.8
19	Refund of employee contributions and vested employer contributions – Remboursement des cotisations du salarié et des contributions de l'employeur	370	52.0	369	49.2
20	Other – Autres	1	0.1	–	–
21	Total	712	100.0	751	100.0

TABLEAU 16. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976

Plans - Régimes		Members - Participants								No
1976		1970		1974		1976				No
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	
1,753	11.2	1,001,736	35.5	1,236,927	36.1	1,548,262	39.7	1		
944	6.0	212,831	7.5	178,998	5.2	204,555	5.2	2		
12,196	78.1	1,086,135	38.5	1,561,740	45.6	1,765,794	45.2	3		
278	1.8	149,634	5.3	293,738	8.6	198,469	5.1	4		
454	2.9	372,000	13.2	152,842	4.5	185,418	4.8	5		
15,625	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	3,902,498	100.0	6		
1,633	11.0	415,842	26.8	604,848	31.1	724,935	33.8	7		
889	6.0	80,873	5.2	57,263	2.9	61,055	2.8	8		
11,728	78.6	842,298	54.3	976,933	50.3	1,126,833	52.4	9		
260	1.7	118,770	7.7	200,999	10.3	99,850	4.7	10		
403	2.7	93,782	6.0	104,099	5.4	134,552	6.3	11		
14,913	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	2,147,225	100.0	12		
120	16.9	585,894	46.1	632,079	42.7	823,327	46.9	13		
55	7.7	131,958	10.4	121,735	8.2	143,500	8.2	14		
468	65.7	243,837	19.2	584,807	39.5	638,961	36.4	15		
18	2.5	30,864	2.4	92,739	6.3	98,619	5.6	16		
51	7.2	278,218	21.9	48,743	3.3	50,866	2.9	17		
712	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	1,755,273	100.0	18		

TABLEAU 17. Prestations en cas de décès ayant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976

Plans - Régimes		Members - Participants								No
1976		1970		1974		1976				No
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	
1,223	7.8	351,043	12.4	479,799	14.0	599,375	15.4	1		
4,537	29.0	724,147	25.7	831,790	24.3	893,915	22.9	2		
1,954	12.5	44,916	1.6	101,067	3.0	113,242	2.9	3		
780	5.0	1,358,780	48.2	1,665,884	48.6	1,788,484	45.8	4		
7,099	45.5	291,513	10.3	310,838	9.1	470,613	12.1	5		
32	0.2	51,937	1.8	34,867	1.0	36,869	0.9	6		
15,625	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	3,902,498	100.0	7		
1,221	8.2	349,889	22.6	479,413	24.7	599,349	27.9	8		
4,295	28.8	555,608	35.7	679,895	34.9	555,339	25.9	9		
1,947	13.1	43,628	2.8	99,507	5.1	111,455	5.2	10		
668	4.5	365,610	23.6	439,115	22.6	478,376	22.3	11		
6,750	45.2	199,893	12.9	211,345	10.9	365,837	17.0	12		
32	0.2	36,937	2.4	34,867	1.8	36,869	1.7	13		
14,913	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	2,147,225	100.0	14		
2	0.3	1,154	0.1	386	--	26	--	15		
242	34.0	168,539	13.3	151,895	10.3	338,576	19.3	16		
7	1.0	1,288	0.1	1,560	0.1	1,787	0.1	17		
112	15.7	993,170	78.1	1,226,769	82.9	1,310,108	74.6	18		
349	49.0	91,620	7.2	99,493	6.7	104,776	6.0	19		
		15,000	1.2	--	--	--	--	20		
712	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	1,755,273	100.0	21		

TABLE 18. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1976

No.	Types of benefit Genres de prestations	Both sectors - Les deux secteurs												Private sector - Secteur privé			
		Plans - Régimes						Members - Participants						Plans - Régimes			
		1970		1974		1976		1970		1974		1976		1970		1974	
No.		Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%
1	No benefit - Pas de prestations	980	6.1	1,184	7.5	1,230	7.9	362,971	12.9	552,886	16.1	572,581	14.7	958	6.2	1,158	7.7
	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	27	0.2	1,693	0.1	3,333	0.1	3,155	0.1	40	0.3	27	0.2
3	36	41	0.3	31	0.2	25	0.2	23,561	0.8	17,071	0.5	11,631	0.3	40	0.3	31	0.2
4	37- 59.	20	0.1	13	0.1	12	0.1	1,742	0.1	766	--	579	--	17	0.1	10	0.1
5	60.	5,376	33.3	5,345	33.7	5,216	33.4	602,085	21.2	680,003	20.0	865,756	22.2	5,087	32.9	5,065	33.5
6	61- 99.	8	--	10	0.1	9	0.1	4,246	0.2	4,927	0.1	5,083	0.1	8	0.1	10	0.1
7	100.	614	3.8	432	2.7	338	2.2	10,075	0.4	13,449	0.4	13,365	0.3	604	3.9	422	2.8
8	101-119.	4	--	4	--	3	--	47	--	48	--	46	--	4	--	4	--
9	120.	7,201	44.6	7,171	45.3	7,189	45.9	126,300	4.5	185,074	5.4	216,921	5.6	6,983	45.2	6,907	45.8
10	121-179.	--	--	1	--	2	--	--	--	1	--	5,169	0.1	--	--	1	--
11	180.	255	1.6	164	1.0	131	0.8	668	--	877	--	1,179	--	252	1.6	163	1.1
12	181-239.	1	--	--	--	--	--	1	--	--	--	--	--	1	--	--	--
13	240.	9	0.1	4	--	4	--	24	--	5	--	6	--	8	0.1	3	--
14	Over 240 - Plus de 240.	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
15	Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la pension déjà versée	548	3.4	465	2.9	430	2.8	314,719	11.2	398,438	11.6	230,663	5.9	507	3.3	429	2.8
16	Employee and employer contributions less pension paid - Contributions du salarié et de l'employeur moins la pension déjà versée	131	0.8	100	0.6	98	0.6	20,937	0.7	22,153	0.6	23,957	0.6	127	0.8	97	0.6
17	Widow's pension - Pension de veuve	359	2.2	465	2.9	528	3.4	1,204,478	42.6	1,437,382	42.1	1,763,251	45.2	274	1.8	366	2.4
18	Option chosen - Au choix	462	2.9	363	2.3	316	2.0	32,538	1.2	32,042	0.9	41,740	1.1	442	2.9	344	2.1
19	Other - Autres.	85	0.5	72	0.5	67	0.4	116,251	4.1	75,790	2.2	147,416	3.8	73	0.5	65	0.4
20	Total.	16,137	100.0	15,853	100.0	15,625	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	3,902,498	100.0	15,425	100.0	15,102	100.0

TABLE 19. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1976

No.	Widow's pension Pensions de veuve	Both sectors - Les deux secteurs												Private sector - Secteur privé			
		Plans - Régimes						Members - Participants						Plans - Régimes			
		Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%
1	None provided - Aucune pension prévue.	15,540	96.3	15,038	94.9	14,678	93.9	1,424,146	50.5	1,671,377	48.9	1,649,322	42.3	14,924	96.8	14,410	95.4
	Percentage of members accrued pension - Pourcentage des pensions accumulées des participants:																
2	Under 25% - Moins de 25 %.	--	--	3	--	4	--	--	--	424	--	583	--	--	3	--	--
3	25	4	--	4	--	6	--	101	--	452	--	764	--	4	--	4	--
4	26-29	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
5	30-39	8	--	12	0.1	15	0.1	23,238	0.8	11,528	0.3	10,457	0.3	8	0.1	12	0.1
6	40-49	10	0.1	23	0.1	22	0.1	11,440	0.4	7,862	0.2	5,427	0.1	10	0.1	23	0.2
7	50	308	2.0	467	3.0	565	3.7	1,118,308	39.6	1,330,135	38.9	1,834,189	47.1	226	1.4	370	2.4
8	51-59	28	0.2	32	0.2	40	0.3	58,736	2.1	58,797	1.7	65,840	1.7	24	0.2	28	0.2
9	60-69	21	0.1	31	0.2	41	0.3	9,236	0.3	42,147	1.2	48,412	1.2	18	0.1	25	0.2
10	70-74	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
11	75 or over - et plus	54	0.3	35	0.2	32	0.2	1,943	0.1	2,119	0.1	5,571	0.1	53	0.3	34	0.2
12	Other - Autres.	164	1.0	208	1.3	222	1.4	175,188	6.2	299,404	8.7	281,933	7.2	158	1.0	193	1.3
13	Total.	597	3.7	815	5.1	947	6.1	1,398,190	49.5	1,752,868	51.1	2,253,176	57.7	501	3.2	692	4.3
14	Grand - Total - Général	16,137	100.0	15,853	100.0	15,625	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	3,902,498	100.0	15,425	100.0	15,102	100.0

TABLEAU 18. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976

Private sector – Secteur privé								Public sector – Secteur public												
Plans – Régimes		Members – Participants						Plans – Régimes						Members – Participants						
1976		1970		1974		1976		1970		1974		1976		1970		1974		1976		
Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	
																			No	
1,205	8.1	339,356	21.9	440,551	22.7	421,855	19.6	22	3.1	26	3.5	25	3.5	23,615	1.9	112,335	7.6	150,726	8.6	1
25	0.2	939	0.1	3,310	0.2	3,124	0.1	3	0.4	2	0.3	2	0.3	754	0.1	23	--	31	--	2
25	0.2	23,121	1.5	17,071	0.9	11,631	0.5	1	0.1	--	--	--	--	440	--	--	--	--	--	3
10	0.1	1,197	0.1	142	--	166	--	3	0.4	3	0.4	2	0.3	545	--	624	--	413	--	4
4,974	33.4	483,044	31.1	546,279	28.0	741,259	34.6	289	40.7	280	37.3	242	34.0	119,041	9.4	133,724	9.0	124,497	7.1	5
9	0.1	4,246	0.3	4,927	0.3	5,083	0.2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	6
330	2.2	9,919	0.6	13,316	0.7	13,212	0.6	10	1.4	10	1.3	8	1.1	156	--	133	--	153	--	7
3	--	47	--	48	--	46	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	8
6,927	46.4	117,114	7.5	173,567	8.9	206,364	9.6	218	30.6	264	35.2	262	36.9	9,186	0.7	11,507	0.8	10,557	0.6	9
1	--	--	--	1	--	1	--	--	--	--	--	1	0.1	--	--	--	--	5,168	0.3	10
129	0.9	662	--	876	--	841	--	3	0.4	1	0.1	2	0.3	6	--	1	--	338	--	11
--	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	12
3	--	23	--	4	--	4	--	1	0.1	1	0.1	1	0.1	1	--	1	--	2	--	13
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	14
395	2.6	191,705	12.4	283,123	14.6	104,190	4.9	41	5.8	36	4.8	35	4.9	123,014	9.7	115,315	7.8	126,473	7.2	15
94	0.6	19,416	1.3	21,913	1.1	23,084	1.1	4	0.6	3	0.4	4	0.6	1,521	0.1	240	--	873	--	16
433	2.8	222,545	14.3	340,169	17.5	512,999	24.0	85	11.9	99	13.2	105	14.7	981,933	77.3	1,097,213	74.1	1,250,252	71.3	17
298	2.0	28,375	1.8	27,280	1.4	36,199	1.7	20	2.8	19	2.5	18	2.5	4,163	0.3	4,762	0.3	5,541	0.3	18
62	0.4	109,855	7.1	71,565	3.7	67,167	3.1	12	1.7	7	0.9	5	0.7	6,396	0.5	4,225	0.3	80,249	4.6	19
14,913	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	2,147,225	100.0	712	100.0	751	100.0	712	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	1,755,273	100.0	20

TABLEAU 19. Pensions de veuve, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976

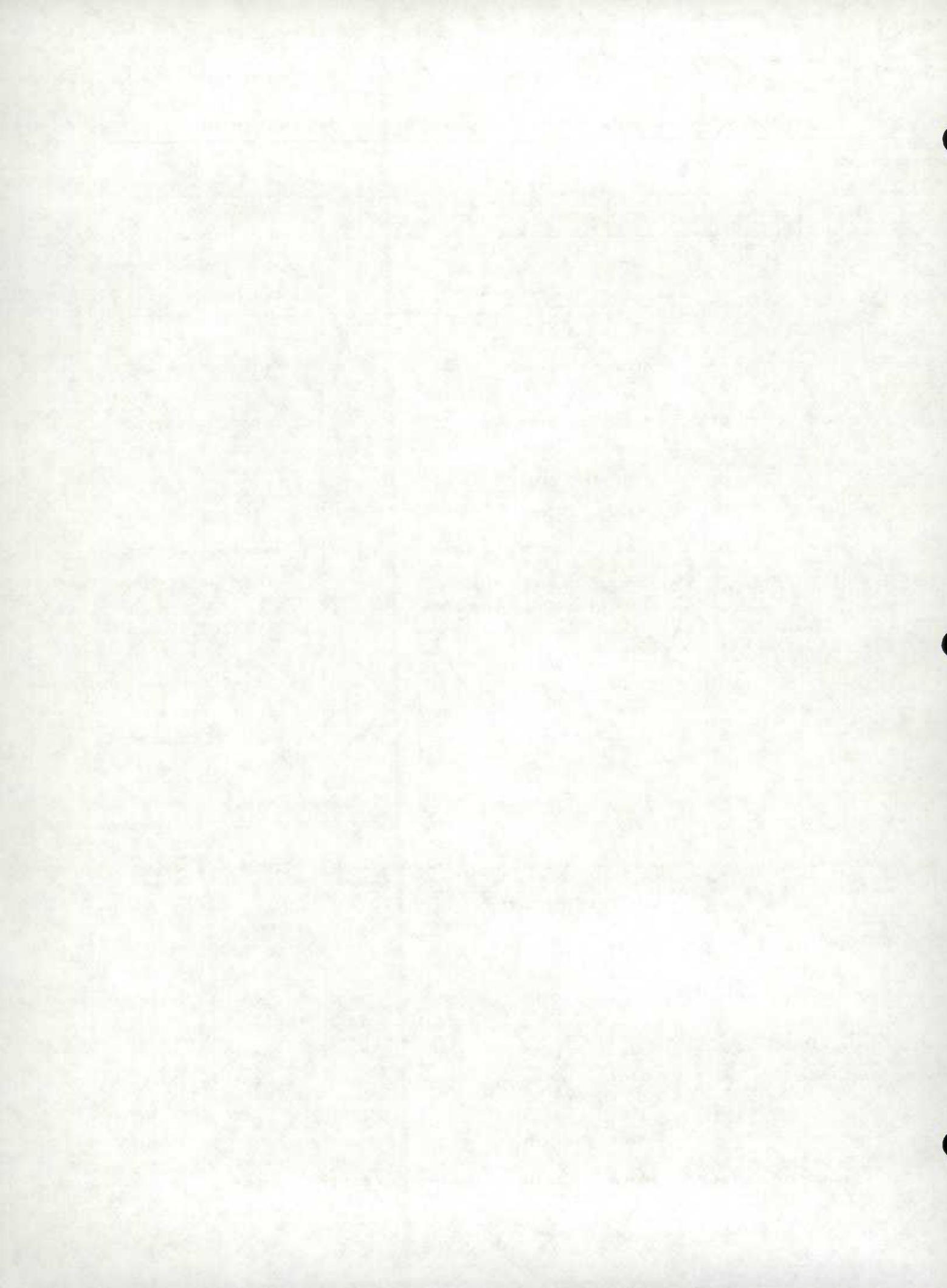
Private sector – Secteur privé								Public sector – Secteur public												
Plans – Régimes		Members – Participants						Plans – Régimes						Members – Participants						
1976		1970		1974		1976		1970		1974		1976		1970		1974		1976		
Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	
																			No	
14,100	94.6	1,164,808	75.1	1,443,720	74.3	1,430,264	66.6	616	86.5	628	83.6	578	81.2	259,338	20.4	227,657	15.4	219,058	12.5	1
4	--	--	--	424	--	583	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	2
6	--	101	--	452	--	764	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	3
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	4
15	0.1	23,238	1.5	11,528	0.6	10,457	0.5	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	5
22	0.1	11,440	0.7	7,862	0.4	5,427	0.3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	6
458	3.2	190,167	12.2	277,705	14.3	457,055	21.2	82	11.6	97	13.0	107	15.0	928,141	73.0	1,052,430	71.1	1,377,134	78.4	7
37	0.2	51,138	3.3	49,439	2.5	62,116	2.9	4	0.6	4	0.5	3	0.4	7,598	0.6	9,358	0.6	3,724	0.2	8
22	0.2	8,869	0.6	9,137	0.5	12,002	0.6	3	0.4	6	0.8	9	2.3	367	--	33,010	2.2	36,410	2.1	9
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	10
21	0.2	1,255	0.1	1,312	0.1	3,980	0.2	1	0.1	1	0.1	1	0.1	688	0.1	807	0.1	1,591	0.1	11
208	1.4	100,549	6.5	142,563	7.3	164,577	7.7	6	0.8	15	2.0	14	2.0	74,639	5.9	156,841	10.6	117,356	6.7	12
213	5.4	386,757	24.9	500,422	25.7	716,961	33.4	96	13.5	123	16.4	134	18.8	1,011,433	79.6	1,252,446	84.6	1,536,215	87.5	13
14,913	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	2,147,225	100.0	712	100.0	751	100.0	712	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	1,755,273	100.0	14

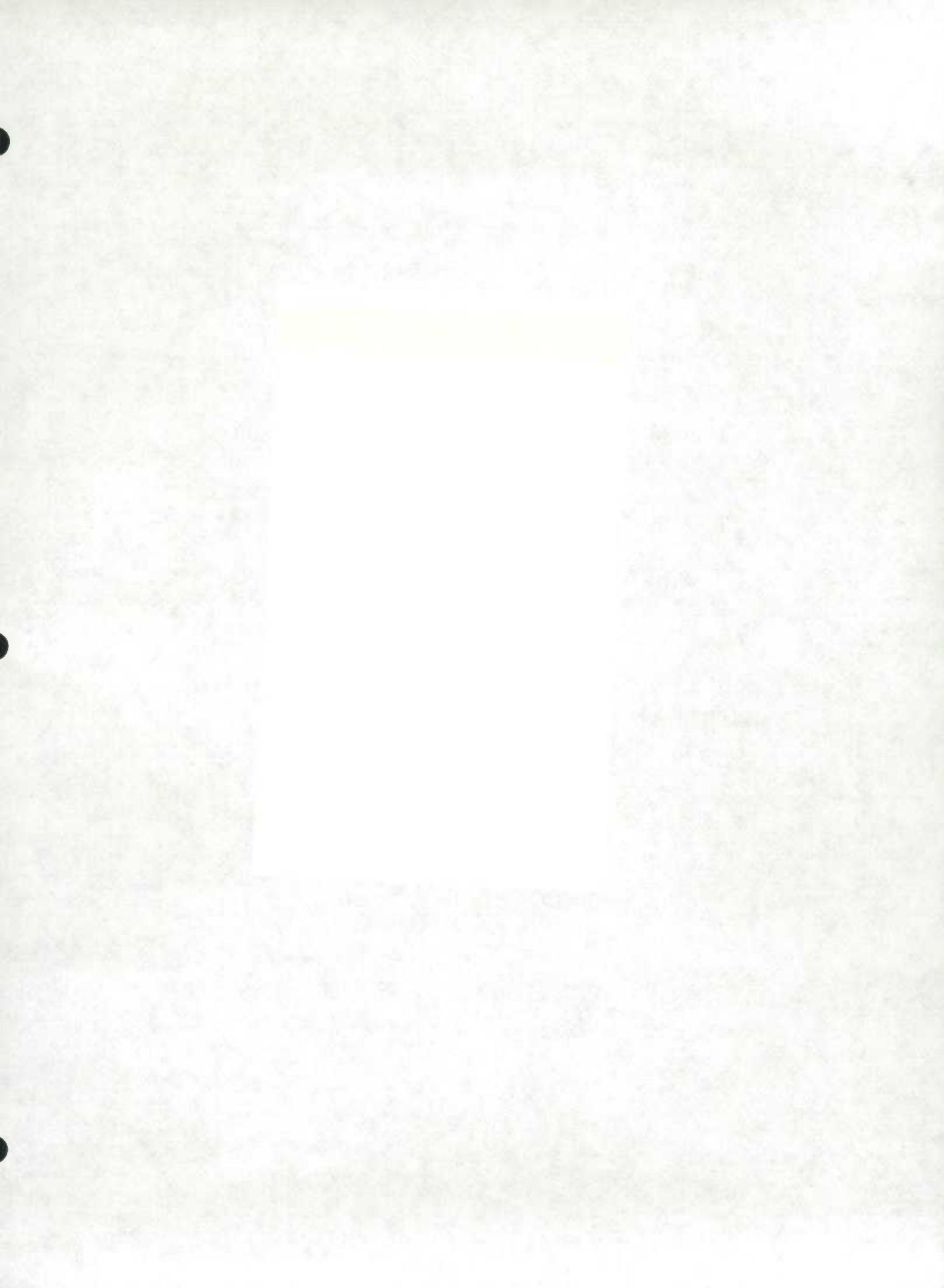
TABLE 20. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1970, 1974 and 1976

No.	Funding agency Organisme de financement	Employee - Salarié			
		1965	1970	1974	1976
		thousands of dollars - milliers de dollars			
Contributions to all plans Contributions à tous les régimes					
1	Insurance companies - Sociétés d'assurances	94,072	98,419	144,753	185,777
2	Canadian government annuities - Rentes sur l'État	1,108	517	338	326
3	Trusted - Fiducie	262,670	341,979	595,494	905,048
4	Combinations of above - Combinaisons des précédents	27,816	18,094	22,168	27,322
5	Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	208,215	290,735	425,068
6	Other - Autres	130,485	7,481	4,645	6,037
7	Total	516,151	674,705	1,058,133	1,549,578
Contributions to contributory plans Contributions aux régimes contributifs					
8	Insurance companies - Sociétés d'assurances	93,204	96,640	141,378	182,750
9	Canadian government annuities - Rentes sur l'État	1,105	509	338	326
10	Trusted - Fiducie	255,373	331,370	580,461	884,021
11	Combinations of above - Combinations des précédents	27,253	17,739	21,732	25,430
12	Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	208,215	290,735	425,068
13	Other - Autres	130,485	7,454	4,645	6,037
14	Total	507,420	661,927	1,039,289	1,523,632
Contributions to non-contributory plans Contributions aux régimes non contributifs					
15	Insurance companies - Sociétés d'assurances	868	1,779	3,375	3,027
16	Canadian government annuities - Rentes sur l'État	3	8	-	-
17	Trusted - Fiducie	7,297	10,609	15,033	21,027
18	Combinations of above - Combinations des précédents	563	355	436	1,892
19	Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	-	-	-
20	Other - Autres	-	27	-	-
21	Total	8,731	12,778	18,844	25,956

TABLEAU 20. Cotisations aux régimes de pensions selon l'organisme de financement, 1965, 1970, 1974 et 1976

Employer - Employeur				Total				No	
1965	1970	1974	1976	1965	1970	1974	1976		
thousands of dollars - millions de dollars									
Contributions to all plans Contributions à tous les régimes									
108,980	128,145	251,612	297,649	203,052	226,564	396,365	483,426	1	
1,228	501	312	333	2,336	1,018	650	659	2	
374,852	583,048	1,051,302	1,868,744	637,522	925,027	1,646,796	2,773,792	3	
33,491	29,547	59,610	90,472	61,307	47,641	81,778	117,794	4	
..	308,051	563,344	741,763	..	516,266	854,079	1,166,831	5	
134,848	3,504	6,820	9,811	265,333	10,985	11,465	15,848	6	
653,399	1,052,796	1,933,000	3,008,772	1,169,550	1,727,501	2,991,133	4,558,350	7	
Contributions to contributory plans Contributions aux régimes contributifs									
22,310	105,673	175,457	226,467	187,014	202,313	316,835	409,217	8	
1,047	485	306	329	2,152	994	644	655	9	
248,074	398,584	681,850	1,210,253	503,447	729,954	1,262,311	2,094,274	10	
28,972	22,056	37,018	43,989	56,225	39,795	58,750	69,419	11	
..	307,343	562,309	740,532	..	515,558	853,044	1,165,600	12	
134,073	3,301	6,625	9,558	264,558	10,755	11,270	15,595	13	
505,976	837,442	1,463,565	2,231,128	1,013,396	1,499,369	2,502,854	3,754,760	14	
Contributions to non-contributory plans Contributions aux régimes non contributifs									
15,170	22,472	76,155	71,182	16,038	24,251	79,530	74,209	15	
181	16	6	4	184	24	6	4	16	
126,778	184,464	369,452	658,491	134,075	195,073	384,485	679,518	17	
4,519	7,491	22,592	46,483	5,082	7,846	23,028	48,375	18	
..	708	1,035	1,231	..	708	1,035	1,231	19	
775	203	195	253	775	230	195	253	20	
147,423	215,354	469,435	777,644	156,154	228,132	488,279	803,590	21	





DATE DUE
DATE DE RETOUR

MAY 23 1978	MAR 8 1984
MAR - 8 1979	OCT 10 1984
JUL - 3 1979	AUG
NOV - 2 1979	
JUL 24 1980	
JUL 29 1980	(Visnuskis)
JAN 1 1981	JAN 27 1986
JAN 11 1983	FEB FEV - 5 1988
SEP 1 1983	AUG 15 1991
	NOV - 8 2000

LOWE-MARTIN No. 1137



STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA



1010418721

C.2

Caixa