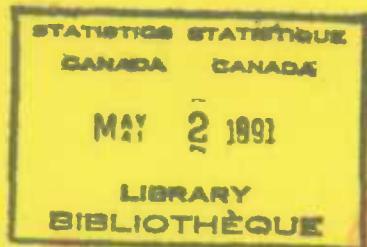


Pension Plans in Canada

1980



Régimes de pensions au Canada

1980

MAR 11 1982



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

Note

This and other government publications may be purchased from local authorized agents and other community bookstores or by mail order.

Mail orders should be sent to Publication Sales and Services, Statistics Canada, Ottawa, K1A 0V7, or to Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, K1A OS9.

Inquiries about this publication should be addressed to:

Pensions Section,
Labour Division,

Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6 (telephone: 995-4476) or to a local Advisory Services office:

St. John's (Nfld.)	(772-4073)
Halifax	(426-5331)
Montréal	(283-5725)
Ottawa	(992-4734)
Toronto	(966-6586)
Winnipeg	(949-4020)
Regina	(359-5405)
Edmonton	(420-3027)
Vancouver	(666-3695)

Toll-free access to the regional statistical information service is provided in Nova Scotia, New Brunswick, and Prince Edward Island by telephoning 1-800-565-7192. Throughout Saskatchewan, the Regina office can be reached by dialing 1(112)800-667-3524, and throughout Alberta, the Edmonton office can be reached by dialing 1-800-222-6400.

Nota

On peut se procurer cette publication, ainsi que toutes les publications du gouvernement du Canada, auprès des agents autorisés locaux, dans les librairies ordinaires ou par la poste.

Les commandes par la poste devront parvenir à Ventes et services de publications, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0V7, ou à Imprimerie et édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, K1A OS9.

Toutes demandes de renseignements sur la présente publication doivent être adressées à:

Section des pensions,
Division du travail,

Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6 (téléphone: 995-4476) ou à un bureau local des Services consultatifs situé aux endroits suivants:

St. John's (T.-N.)	(772-4073)
Halifax	(426-5331)
Montréal	(283-5725)
Ottawa	(992-4734)
Toronto	(966-6586)
Winnipeg	(949-4020)
Regina	(359-5405)
Edmonton	(420-3027)
Vancouver	(666-3695)

On peut obtenir une communication gratuite avec le service régional d'information statistique de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard en composant 1-800-565-7192. En Saskatchewan, on peut communiquer avec le bureau régional de Regina en composant 1(112)800-667-3524, et en Alberta, avec le bureau d'Edmonton au numéro 1-800-222-6400.

Statistics Canada

Labour Division
Pensions Section

Pension plans in Canada

1980

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

Statistics Canada should be credited when
reproducing or quoting any part of this document

© Minister of Supply
and Services Canada 1982

March 1982
5-4202-503

Price: Canada, \$7.00
Other Countries, \$8.40

Catalogue 74-401

ISSN 0701-5488

Ottawa

Statistique Canada

Division du travail
Section des pensions

Régimes de pensions au Canada

1980

Publication autorisée par
le ministre des Approvisionnements et
Services Canada

Reproduction ou citation autorisée sous réserve
d'indication de la source: Statistique Canada

© Ministre des Approvisionnements
et Services Canada 1982

Mars 1982
5-4202-503

Prix: Canada, \$7.00
Autres pays, \$8.40

Catalogue 74-401

ISSN 0701-5488

Ottawa

Symbols

The following standard symbols are used in Statistics Canada publications:

- ... figures not available.
- ... figures not appropriate or not applicable.
- nil or zero.
- amount too small to be expressed.
- P preliminary figures.
- r revised figures.
- x confidential to meet secrecy requirements of the Statistics Act.

Signes conventionnels

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

- ... nombres indisponibles.
- ... n'ayant pas lieu de figurer.
- néant ou zéro.
- nombres infimes.
- P nombres provisoires.
- r nombres rectifiés.
- x confidentiel en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique relatives au secret.

Table of Contents

	Page
Introduction	7
Scope and Nature of This Study	8
Highlights	13
Pension Plan Coverage	13
Plans in the Public and Private Sectors	16
Contributory and Non-contributory Plans	18
Provincial Distribution	19
Industrial Distribution	20
Funding Agency	23
Eligibility for Membership	25
Type of Plan	31
Integration with Canada and Quebec Pension Plans	33
Benefit Rates	38
Employee Contribution Rates	41
Retirement Age	44
Vesting on Termination of Employment	48
Refunds and Forfeitures	53
Death Benefits	56
Pension Indexing	58
Contributions	59
Table	
Plans and Coverage	
1. All Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1980	61
2. Contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1980	62
3. Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1980	63
4. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1978 and 1980	64
Eligibility	
5. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1980	65

Table des matières

	Page
Introduction	7
Portée et nature de l'étude	8
Faits saillants	13
Participation aux régimes de retraite	13
Régimes de retraite des secteurs public et privé	16
Régimes contributifs et non contributifs	18
Répartition provinciale	19
Répartition selon l'activité économique	20
Gestion financière	23
Admissibilité	25
Genre de régimes	31
Coordination aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec	33
Taux de prestations	38
Taux de cotisations des salariés	41
Âge de la retraite	44
Acquisition des droits à la cessation d'emploi	48
Remboursements et pertes	53
Prestations de décès	56
Indexation des rentes	58
Cotisations	59
Tableau	
Régimes et nombre de participants	
1. Tous les régimes: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1980	61
2. Régimes contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1980	62
3. Régimes non contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1980	63
4. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1978 et 1980	64
Conditions d'admissibilité	
5. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non contributifs, 1980	65

TABLE OF CONTENTS – Continued

Table	Page
Types of Plans	
6. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1980	66
7. Plans and Members by Type of Plan in the Public and Private Sectors, 1980	68
8. Types of Plans: Membership in Integrated and Non-integrated Plans, 1980	69
Integration	
9. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1980	70
Benefit Rates	
10. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1980	72
11. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership, 1970 and 1980	74
12. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1980	74
13. Benefit Rates in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1980	76
14. Employee Contribution Rates in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1980	77
Vesting on Termination of Employment	
15. Vesting on Termination of Employment – Deferred, Full and Graduated, by Years of Service or Participation for Full Vesting, Showing all Public and Private Sector Plans and Members, 1970, 1978 and 1980	78
16. Vesting on Termination of Employment – Deferred, Full and Graduated, by Years of Service or Participation for Full Vesting, Showing Public and Private Sector Plans Subject to Regulatory Legislation, and Members, 1970, 1978 and 1980	79

TABLE DES MATIÈRES – suite

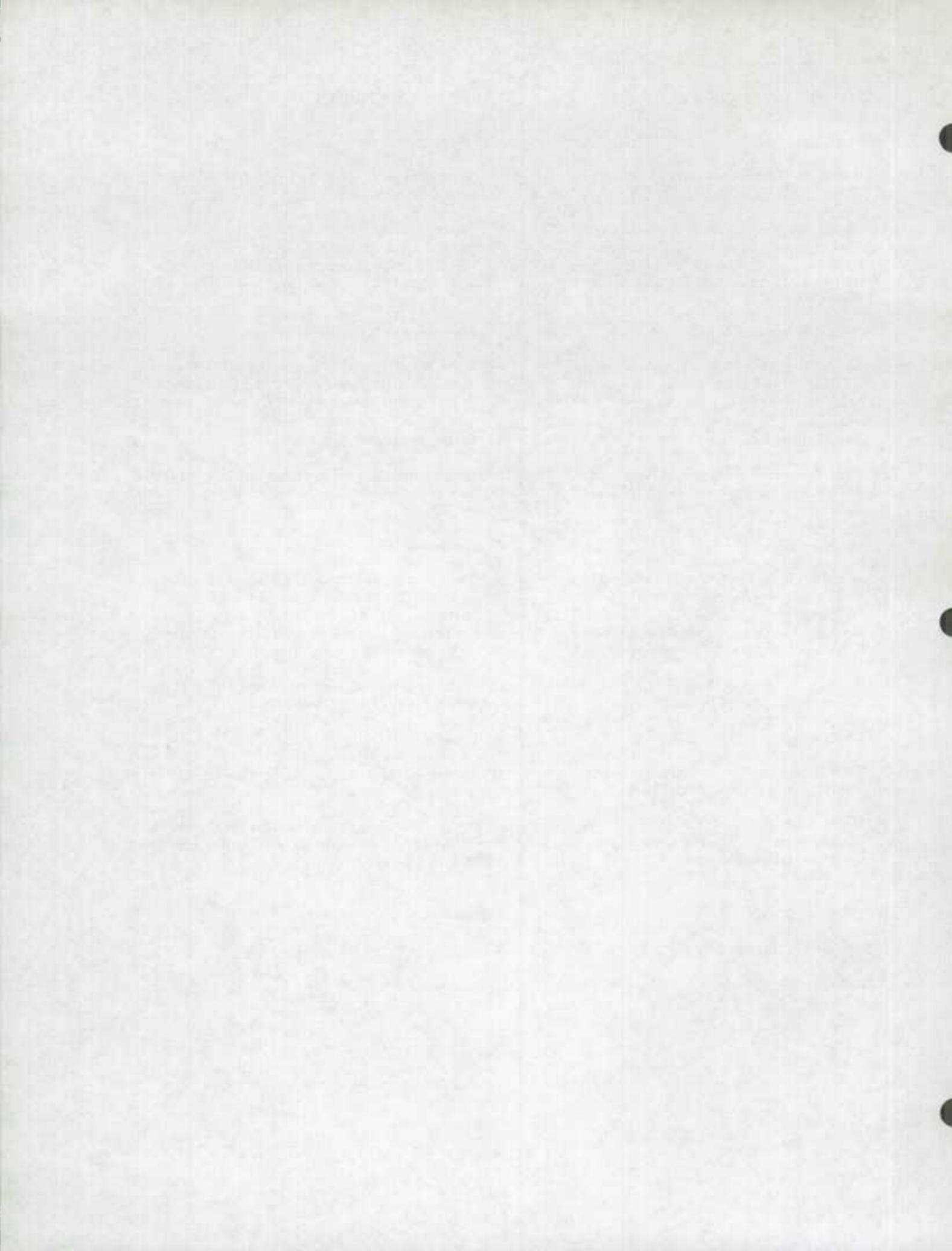
Tableau	Page
Genres de Régimes	
6. Régimes de retraite et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1980	66
7. Régimes de retraite et nombre de participants selon le genre de régime dans les secteurs public et privé, 1980	68
8. Genres de régimes: Nombre de participants aux régimes coordonnés et non coordonnés, 1980	69
Coordination	
9. Méthodes de coordination dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980	70
Taux de prestations	
10. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non coordonnés contributifs et non contributifs à pourcentage de salaire, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980	72
11. Taux de prestations des régimes non coordonnés à rentes forfaitaires, contributifs et non contributifs avec indication du nombre de participants, 1970 et 1980	74
12. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, coordonnés et non coordonnés, 1980	74
13. Taux de prestations des régimes à pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980	76
14. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1980	77
Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi	
15. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – selon les années de service ou de participation pour la quote-part entière, avec indication de tous les régimes et du nombre de participants dans les secteurs public et privé, 1970, 1978 et 1980	78
16. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – selon les années de service et de participation pour la quote-part entière, avec indication des régimes assujettis à une loi sur les rentes et du nombre de participants dans les secteurs public et privé, 1970, 1978 et 1980	79

TABLE OF CONTENTS – Concluded

Table	Page
Vesting on Termination of Employment – Concluded	
17. Disposition of Employee Contributions not Locked in by Legislation in Contributory Plans on Termination of Service Prior to Retirement by Type of Plan and Sector, 1980	80
Normal Retirement Age	
18. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970, 1978 and 1980	82
Early Retirement	
19. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1978 and 1980	84
Death Benefits	
20. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1978 and 1980	84
21. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1978 and 1980	87
22. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970, 1978 and 1980	87
Contributions	
23. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1969, 1977 and 1979	88
24. Plans, Members and Contributions to Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors	90
Appendix	
I. Registered Retirement Savings Plans	93
II. Pensioners	97

TABLE DES MATIÈRES – fin

Tableau	Page
Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – fin	
17. Disposition des cotisations de l'employé, non immobilisées par une loi, dans les régimes contributifs lors de la cessation d'emploi avant la retraite, selon le genre de régime et le secteur, 1980	80
Âge normal de la retraite	
18. Âge normal de la retraite prévu par les régimes de retraite dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1970, 1978 et 1980	82
Retraite anticipée	
19. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980	84
Prestations de décès	
20. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980	84
21. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980	87
22. Rente de veuve, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980	87
Cotisations	
23. Cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement, 1965, 1969, 1977 et 1979	88
24. Régimes, participants et cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financements dans les secteurs public et privé	90
Appendice	
I. Régimes enregistrés d'épargne-retraite	93
II. Pensionnés	97



INTRODUCTION

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

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

It must be kept in mind that this report provides only a certain number of key elements of the terms and conditions of private pension plans as included in the pensions data bank. The questionnaire used in the collection and tabulating processes for this data bank is available upon request. Various other cross-tabulations of data, as suggested by studying this input document and not included in this report, may be available. Interested users of these data are encouraged to contact the Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada.

The selection of data included in this report was based on two criteria. Firstly, key characteristics are repeated from previous years to maintain a consistent published series and, secondly, the data selected focus on those trends and developments that are of more general interest in order to reach as wide a spectrum of the interested public as possible. As was the case

INTRODUCTION

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

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

À noter que ce bulletin traite uniquement certains aspects particuliers des principales dispositions des régimes de retraite privés figurant dans la banque de données sur les régimes de retraite. Le questionnaire qui a servi à la collecte et à la totalisation des données de la banque est disponible sur demande. Divers tableaux de données à double entrée à l'exemple de ceux inclus dans le présent document de base, peuvent également être obtenus à la Section des pensions de la Division du travail de Statistique Canada.

Deux critères ont servi au choix des données présentées dans le bulletin. Premièrement, les caractéristiques fondamentales des années antérieures ont été reprises afin d'assurer l'uniformité de la série de publications et, deuxièmement, les données sélectionnées portent essentiellement sur les tendances et les innovations d'intérêt général, de façon à rejoindre le plus grand nombre d'utilisateurs possible. Comme

with previous reports, the Pensions Section of Statistics Canada will welcome any suggestions for changes or improvements to future issues, both in terms of content as well as methods of presentation.

Information regarding the financial operations of trustee pension plans may be obtained from separate studies, published annually and quarterly, under the titles *Trusted Pension Plans Financial Statistics* (Catalogue 74-201, Annual) and *Quarterly Estimates of Trusted Pension Funds* (Catalogue 74-001, Quarterly).

Scope and Nature of This Study

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

Income support for the elderly in Canada is essentially based on a three-tiered system, with the first tier made up of the public system, namely the Old Age Security/Guaranteed Income Supplement program (OAS/GIS) and the contributory Canada/Quebec Pension Plans (C/QPP). The employer-sponsored private pension system may be regarded as the second tier with, thirdly, Registered Retirement Savings Plans (RRSPs) and other personal savings arrangements replacing or supplementing employer-sponsored pension plans.

While the focus of this study continues to be on employer-sponsored private pension plans, some comments on both the public C/QPP and private RRSPs may serve to place the private pension program within the context of the total income-support system for Canada's retired. Whereas the Old Age Security/Guaranteed Income Supplement program provides flat-rated universal benefits unrelated to the work history of the recipients, the C/QPP program is earnings-related and is comprehensive in terms of its coverage. Participation is mandatory for all paid workers whether employee or self-employed, 18 years of age and older. In 1979, 10,412,000 tax filers or 92.2% of the total labour force including the armed forces, claimed contributions as an allowable deduction on their income tax return. Total contributions to the C/QPP in 1979 from both employees (including the self-employed) and employers amounted to \$3,087,000,000.

By contrast, private pension plans, as indicated by the above-mentioned pensions data bank, covered 4,475,400 workers on January 1, 1980, 39.7% of the labour force. Contributions by these plan participants,

pour les bulletins précédents, la Section des pensions de Statistique Canada examinera avec plaisir toute suggestion concernant la modification ou l'amélioration tant du contenu que de la présentation générale des prochains numéros.

Pour obtenir des renseignements sur les opérations financières des régimes de retraite en fiducie, prière de consulter les bulletins *Régimes de pensions en fiducie - Statistiques financières* (n° 74-201 au catalogue) et *Estimations trimestrielles relatives aux caisses de pensions en fiducie* (n° 74-001 au catalogue), publiés respectivement une fois l'an et tous les trois mois.

Portée et nature de l'étude

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

Le soutien de revenu des personnes âgées au Canada repose essentiellement sur trois éléments: les régimes universels, à savoir le Régime de la sécurité de la vieillesse et le programme de supplément de revenu garanti (SV/SRG) et les régimes contributifs de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC/RRQ); les régimes de retraite établis à titre continu par l'employeur ainsi que les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et autres moyens d'épargne personnelle visant à remplacer ou à compléter les régimes de retraite offerts par l'employeur.

Bien que l'objet de la présente étude demeure les régimes de retraite privés établis à titre continu par l'employeur nous avons inclus quelques observations sur les régimes universels (RPC/RRQ) et sur les REER privés afin de situer les programmes de retraite privés par rapport à l'ensemble du réseau de soutien du revenu des Canadiens à la retraite. La sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti sont des régimes à prestations déterminées qui ne sont pas établis en fonction des antécédents de travail des prestataires, tandis que le RPC et le RRQ sont des régimes universels qui prévoient une rente de retraite calculée d'après le revenu de travail. En effet, tous les travailleurs rémunérés âgés de 18 ans et plus, qu'ils soient autonomes ou non, sont tenus d'y participer. En 1979, 10,412,000 contribuables ou 92.2 % de la population active totale, y compris les militaires, ont déclaré des cotisations au titre des déductions permises sur leur déclaration d'impôt sur le revenu. Les cotisations totales versées cette année-là, tant par les employeurs que par les salariés (y compris les travailleurs autonomes), au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec se sont élevées à \$3,087,000,000.

Par contre, d'après les informations contenues dans la banque de données sur les régimes de retraite, les régimes privés regroupaient 4,475,400 travailleurs au 1^{er} janvier 1980, soit 39.7 % de la population active. En 1979, les participants à ces

as well as by employers on behalf of the members, amounted to \$7,584,631,000 in 1979. With contributions of this magnitude, private pension plans have come to play a central role in capital accumulation and investment in Canada, as well as being a major component of the whole retirement income system.

Finally, according to the 1981 Edition of *Taxation Statistics* of Revenue Canada, Taxation, RRSP contributors numbered 1,725,959 or 15.3% of the labour force in 1979 and claimed \$3,091,044,000 in respect of premiums paid under some five million RRSP contracts approved.

TEXT TABLE I. Comparative Statistics, Canada and Quebec Pension Plans, Private Pension Plans and Registered Retirement Savings Plans, 1979

TABLEAU EXPLICATIF I. Statistiques comparatives, Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec, régimes de retraite privés et régimes enregistrés d'épargne-retraite, 1979

Retirement program Programme de retraite	Number of contributors Nombre de cotisants	Total contributions Cotisations totales
C/QPP – RPC/RRQ	10,412,026	\$'000 3,087,000
Private pension plans – Régimes de retraite privés	4,475,429	7,584,631
RRSPs – REER	1,725,959	3,091,044

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

As was mentioned earlier, the focus of this study is on private pension plans. Specifically excluded were the Canada and Quebec Pension plans and, with the exception of some limited data, RRSPs. Many pension plan members also contribute to RRSPs. See Appendix I for the extent to which contributors to pension plans supplemented their future pension benefits by also claiming tax deductions for RRSP premiums.

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, unions, 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

régimes ainsi que leurs employeurs ont versé \$7,584,631,000 en cotisations. En raison de l'importance des cotisations aux régimes de retraite privés, il est évident que ceux-ci jouent maintenant un rôle de premier plan dans l'accumulation et le placement des capitaux au Canada, et qu'ils constituent un des principaux éléments de l'ensemble des revenus de retraite.

Enfin, d'après l'édition de 1981 de la *Statistique fiscale* publiée par Revenu Canada Impôt, les cotisants aux REER (1,725,959 en 1979 ou 15.3 % de la population active) ont réclamé \$3,091,044,000 au titre des primes versées aux termes de quelque cinq millions de contrats de REER approuvés.

**Number of contributors
Nombre de cotisants**

**Total contributions
Cotisations totales**

\$'000

10,412,026 3,087,000

4,475,429 7,584,631

1,725,959 3,091,044

Comme il a été mentionné précédemment, la présente étude porte sur les régimes de retraite privés. Sont expressément exclus le Régime de pensions du Canada, le Régime de rentes du Québec et les REER, à l'exception de quelques données fragmentaires. Bon nombre de participants contribuent également à des REER. Pour connaître dans quelle mesure les cotisants aux régimes de retraite consolident leurs prestations de retraite futures en déclarant également des primes de REER à des fins de déduction d'impôt, voir l'appendice I.

Selon la définition établie pour cette étude, les régimes de retraite privés comprennent tous les régimes professionnels de retraite établis à titre continu par l'employeur à l'intention de son personnel tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Par conséquent, cette étude porte non seulement sur les régimes offerts par les sociétés, les groupes d'employeurs, les syndicats, les organismes religieux, les œuvres de bienfaisance et tout autre employeur du secteur privé, mais également sur les régimes conçus pour les employés de tous les paliers de l'administration publique, qu'il s'agisse de l'administration fédérale, provinciale ou municipale, où celle-ci fait fonction d'employeur. Cela comprend donc les régimes de pensions des fonctionnaires fédéraux, des

well as those for provincial and municipal employees were included.

The creation of the pensions data bank opened the way for the assembly and production of a much more extensive and 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 that administer pension benefits legislation.

Under the 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.

As was mentioned in the Introduction to this report, the co-operative program, which was originally linked to the administrative systems of Quebec, Ontario, Alberta, Saskatchewan and the federal government, has been expanded to include the provinces of Nova Scotia, New Brunswick and Manitoba.

Some jurisdictions specifically exclude public service plans from their legislation. These are added to the data base by direct contact with the plan administrators. Altogether, these sources provide annual updated information on more than 94% of the pension plans operating in Canada, covering 93% of the members. Biennially, for purposes of this publication, the "gap area", that is, plans for Newfoundland, Prince Edward Island and British Columbia outside legislative supervision, is surveyed. This supplemental survey is focused on obtaining copies of pension plan texts from the sponsors so that a comprehensive record

Forces armées, de la GRC et des employés des commissions, conseils et comités gouvernementaux, et des sociétés de la Couronne, ainsi que les régimes de retraite des fonctionnaires provinciaux et municipaux.

La création d'une banque de données sur les régimes de retraite a frayé la voie à la production d'une série de données beaucoup plus complète et infiniment plus détaillée que jamais auparavant sur tous les régimes de retraite en vigueur au Canada. Ce projet s'est concrétisé grâce à un accord de coopération conclu avec les organismes provinciaux et fédéraux chargés d'appliquer les lois sur les prestations de retraite.

Tous les régimes assujettis à diverses lois sur les prestations de retraite doivent être enregistrés auprès de l'administration compétente en matière de pensions et, à cette fin, ils doivent satisfaire aux normes établies, tout comme, d'ailleurs, les modifications qui y sont apportées. L'appareil statistique est directement lié aux règles d'examen des demandes d'enregistrement. En effet, lorsque les analystes doivent déterminer si un régime ou une modification est conforme à la loi, ils remplissent une feuille de renseignements contenant 79 éléments d'information sur chaque régime. Une fois remplies, ces formules sont renvoyées à Statistique Canada où elles sont examinées et traitées.

Pour que les modalités complexes des régimes puissent être traduites en données ordinolinguues uniformes et compatibles, tous les organismes ont adopté le même cadre théorique et statistique. Le Bureau exerce un contrôle sévère sur l'ensemble du système ainsi constitué afin d'assurer l'uniformité des données. Les renseignements concernant les régimes nouvellement créés ou abandonnés sont versés au fichier central et les déclarations annuelles présentées en conformité des lois applicables constituent une source de mise à jour des données sur les cotisations annuelles et les participants aux régimes.

Comme il a été mentionné dans l'introduction, le programme en coopération qui, à l'origine, liait les systèmes administratifs du Québec, de l'Ontario, de l'Alberta, de la Saskatchewan et du gouvernement fédéral a été élargi pour englober la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et le Manitoba.

Certaines provinces ne légifèrent pas sur les régimes du secteur public. Pour obtenir des données sur ces régimes, il faut communiquer directement avec les administrateurs des régimes. L'ensemble de ces sources fournissent des données annuelles à jour sur plus de 94 % des régimes de retraite en vigueur au Canada regroupant 93 % des participants. Une fois tous les deux ans, les "régions omises", c.-à-d., les régimes offerts dans les provinces de Terre-Neuve, d'Ile-du-Prince-Édouard et de Colombie-Britannique qui ne sont pas supervisés par aucune législation en la matière, font l'objet d'une enquête pour les besoins de cette étude. Cette enquête supplémentaire vise à obtenir des employeurs qui offrent un

comparable to the balance of the data base can be produced.

Well over half the respondents complied with the request for a copy of the plan text in 1980. 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. The number of non-respondents in this supplemental survey was fewer than 50 in 1980 and, furthermore, they covered only a small number of members. The information contained in this report, consequently, is based on just about all plans operating in Canada covering virtually all plan members and providing what is essentially a census of all plans.

The prime objective of this report is to provide comprehensive data on the terms and conditions that existed in these plans in the reference year. Since the effective date of amendments to the existing plans and the starting date of new plans most frequently is January 1, the reference date for this report is January 1, 1980. Included are all amendments and new plans effective up to and including that date.

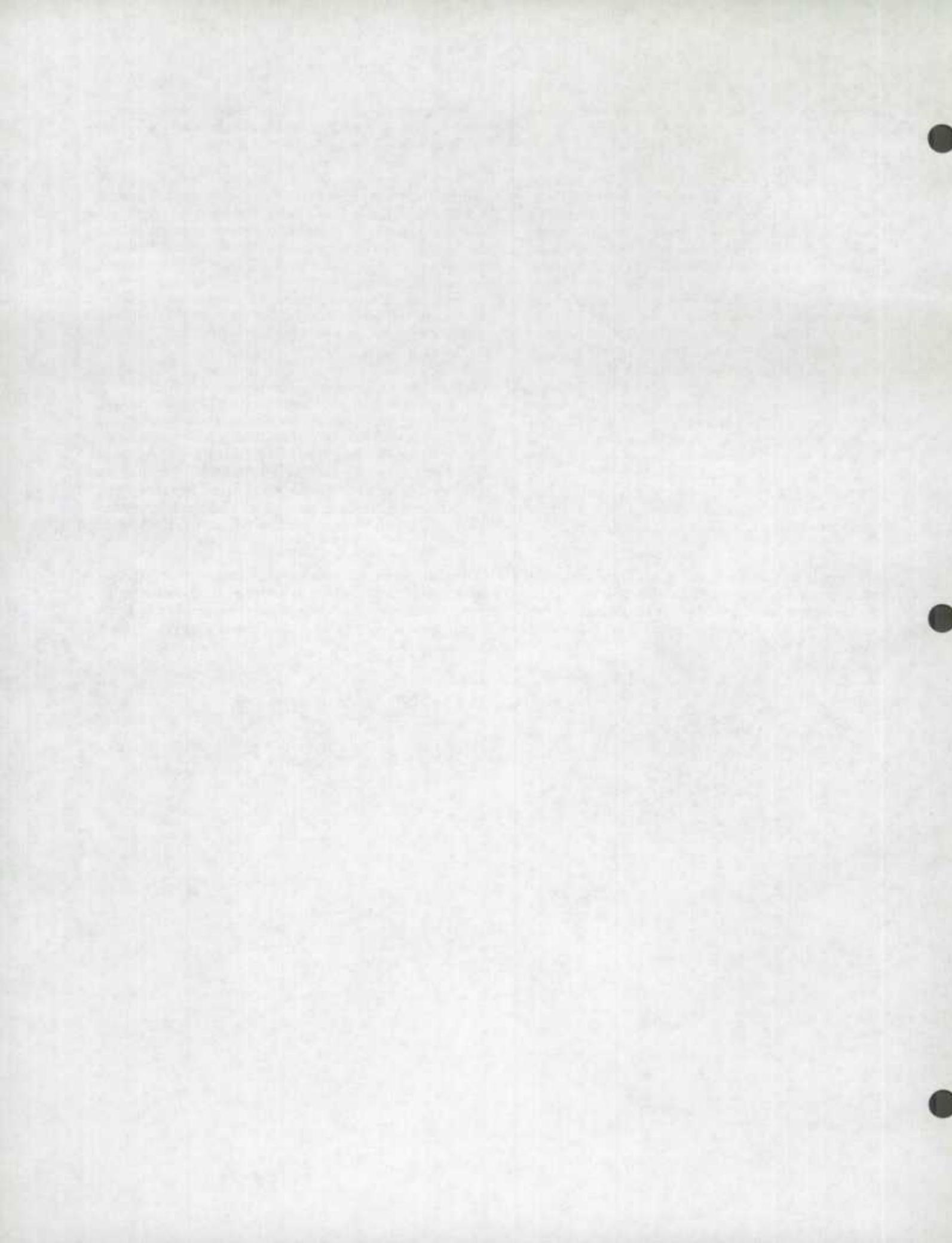
Very little data are available as to how successful these plans are, in terms of meeting their objectives. Some limited information on pensioners and income received from private pension plans is produced in Appendix II in this report.

régime de retraite des exemplaires des documents de leur régime en vue de produire des statistiques complètes comparables à celles du reste de la base de données.

En 1980, beaucoup plus de la moitié des employeurs interrogés ont accepté de fournir un exemplaire de l'énoncé de leur régime. Quant à ceux qui ne pouvaient le faire, ils ont été invités à remplir un questionnaire portant uniquement sur les principaux éléments présentés dans cette publication. Les non-répondants à l'enquête supplémentaire de 1980 ont été peu nombreux, moins de 50, et ils constituaient seulement un petit groupe de participants. En conséquence, les renseignements publiés ici sont fondés sur la quasi-totalité des régimes en vigueur au Canada et représentent pratiquement tous les participants.

L'objet premier de ce bulletin est de fournir des données complètes sur les modalités des régimes administrés durant l'année observée. Le 1^{er} janvier 1980 a été choisi comme date de référence, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants et de la date de mise en oeuvre des nouveaux régimes. Le document porte donc sur tous les modifications et nouveaux régimes en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 1980 inclusivement.

Il existe très peu de données sur l'efficacité de ces régimes, c.-à-d., dans quelle mesure les objectifs fixés sont atteints. Quelques données fragmentaires sur les pensionnés et le revenu tiré des régimes de retraite privés sont présentées à l'appendice II.



HIGHLIGHTS

Pension Plan Coverage

Private pension plan coverage grew from 4.2 million workers in 1978 to 4.5 million by 1980, an increase of 6.7%. This increase in membership occurred over a period when the number of plans operating in Canada dropped from 15,095 in 1978 to 14,586 at the beginning of 1980.

The decline in the number of plans was confined to the smaller ones. As may be seen in Text Table II, plans with fewer than five members dropped by 582 plans while those with membership in the five-to-14 range dropped by 235. All other size groups recorded an increase in the number of plans thus reducing the net decline to 509. It is interesting to note that the number of plans in the public sector recorded a small increase, from 661 in 1978 to 690 in 1980, whereas the number of private sector plans decreased by 538 to a low of 13,896 over the same two-year period. In terms of plan participation, however, nearly 60% of the growth was in the private sector, where membership increased by 166,768 or 7.1%. In the public sector the growth in membership from 1978 to 1980 was 115,417 or 6.2%.

FAITS SAILLANTS

Participation aux régimes de retraite

Le nombre de participants aux régimes de retraite privés est passé de 4.2 millions en 1978 à 4.5 millions en 1980, ce qui représente une hausse de 6.7 %. Cette augmentation de la participation coïncide avec une diminution du nombre de régimes en vigueur au Canada qui sont passés de 15,095 en 1978 à 14,586 au début de 1980.

Cette baisse touche uniquement les régimes de moindre importance. Comme l'illustre le tableau explicatif II, le nombre de régimes comptant moins de cinq participants a diminué de 582 et celui des régimes réunissant entre cinq et 14 participants a régressé de 235. On a par ailleurs enregistré une augmentation du nombre des régimes de toutes les autres tailles, ce qui établit la réduction nette du nombre de régimes à 509. Fait intéressant à noter, le nombre de régimes dans le secteur public a subi une légère hausse, passant de 661 en 1978 à 690 en 1980, alors que le nombre de régimes dans le secteur privé a fléchi de 538 pour atteindre 13,896 au cours de la même période. Pour ce qui a trait à l'adhésion, près de 60 % des nouveaux participants ont souscrit à des régimes du secteur privé, ce qui signifie une croissance de 166,768 adhérents (ou 7.1 %) relativement à 1978. Pour la même période on a observé un accroissement de 115,417 adhérents (6.2 %) dans le secteur public.

TEXT TABLE II. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965, 1970, 1974, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF II. Régimes de retraite et participants selon le nombre de participants par régime, 1960, 1965, 1970, 1974, 1978 et 1980

Membership size group	1960				1965				1970			
	Nombre de participants par régime	Plans	Members	Régimes	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	Régimes	Participants	Participants	Régimes	No.	%	No.	%	Régimes	No.	No.	%
	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre
Less than 5 - Moins de 5	1	1	1	5,032	36.8	11,303	0.5	6,604	41.0	14,429	0.5	
5 - 14	5,037	56.5	24,000	3,659	26.8	30,843	1.3	4,008	24.8	33,739	1.2	
15 - 99	2,613	29.3	101,000	3,351	24.5	130,058	5.5	3,674	22.8	142,892	5.1	
100 - 499	892	10.0	193,000	1,127	8.3	244,577	10.4	1,266	7.8	273,521	9.7	
500 - 1,999	249	2.8	249,000	345	2.5	345,483	14.7	406	2.5	404,638	14.3	
2,000 and over - et plus	129	1.4	1,248,000	68.8	1.1	1,583,384	67.6	179	1.1	1,953,117	69.2	
Total	8,920	100.0	1,815,000	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
1974												
	Plans	Members	Régimes	Participants	No.	%	No.	%	Plans	Members	Régimes	Participants
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	No.	%	No.	%	Régimes	Participants	No.	%
	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre
Less than 5 - Moins de 5	5,127	32.3	11,208	0.3	3,752	24.9	8,462	0.2	3,170	21.7	7,233	0.2
5 - 14	4,232	26.7	36,210	1.1	4,086	27.1	35,256	0.8	3,851	26.4	33,500	0.7
15 - 99	4,322	27.3	163,813	4.8	4,751	31.5	183,481	4.4	4,853	33.3	190,596	4.3
100 - 499	1,504	9.5	329,326	9.6	1,739	11.5	384,967	9.2	1,886	12.9	413,060	9.2
500 - 1,999	451	2.8	444,543	13.0	519	3.4	513,760	12.3	549	3.8	534,775	11.9
2,000 and over - et plus	217	1.4	2,439,145	71.2	248	1.6	3,067,318	73.1	277	1.9	3,296,265	73.7
Total	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0

¹ Not available. This group included with 5 - 14 group.

¹ Nous ne disposons pas des données. Ce groupe est compris dans le groupe 5 - 14.

Much recent public debate has been centered on the adequacy of coverage of the labour force in Canada by private pension plans. When comparing the labour force to pension plan membership at the beginning of 1980, the 1979 annual averages of the labour force are used as a more comparable indicator than the averages for the subsequent year.¹ Pension plan membership for most plans was reported as the number of active, employed participants as of the date under review, although in some cases an annual average or an aggregate number of those participating throughout the year was reported. It must also be pointed out that the Armed Forces, which normally are excluded from the labour force, have been included for the purposes of this study, since the Armed Forces Superannuation Act, as all other employer-sponsored pension plans, is included in the pensions data bank.

Despite these constraints and differences in concepts, a detailed analysis of labour force coverage can be done. To state simply that only 39.7% of the labour force was covered by private pension plans at the beginning of 1980 tends to underestimate coverage since many workers included in the labour force were not eligible to participate in registered pension plans.

Since participation in private pension plans is restricted to paid workers having an employer-employee relationship, the self-employed and non-paid family workers have no opportunity to participate in employer sponsored pension plans. Subtracting this group from the labour force produces a coverage rate of 44.3%. In other words, at the beginning of 1980, 44.3% of paid workers in the labour force were members of private pension plans.

In addition, the unemployed, who constitute a significant component of the labour force, cannot participate in private pension plans. If this group were also eliminated from the labour force, then it can be said that 47.7% of all employed paid workers were covered by private pension plans at the beginning of 1980.

The labour force base could be further refined by the exclusion of part-time workers who are ineligible to participate in most private pension plans in Canada. Thus, if coverage were measured against employed full-time paid workers, the rate would increase to 54.0%.

¹ See *The Labour Force*, Statistics Canada (Catalogue 71-001, Monthly).

Ces derniers temps, on s'est beaucoup interrogé sur le taux de participation exact de la population active canadienne aux régimes de retraite privés. Pour établir des comparaisons entre le nombre d'actifs et celui des participants aux régimes de retraite au début de 1980, on s'est servi des moyennes annuelles de la population active en 1979, étant donné qu'elles sont un indicateur plus comparable que ne le sont les moyennes de 1980¹. Le nombre de participants à la majorité des régimes de retraite correspond à celui des participants actifs occupés au moment de l'étude, quoique, dans certains cas, la moyenne annuelle ou le nombre global de participants durant l'année de référence ait été déclaré. Il convient également de signaler que les membres des Forces armées qui sont habituellement exclus de la population active, sont inclus dans cette étude, parce que la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes figure dans la base de données sur les régimes de retraite, au même titre que tous les régimes établis à titre continu par un employeur.

Malgré ces limites et les divers concepts utilisés, il est possible de procéder à une analyse détaillée du taux d'adhésion de la population active. Affirmer que le taux de participation de la population active à des régimes de retraite privés n'était que de 39.7% au début de 1980, c'est ne pas tenir compte des nombreux travailleurs qui n'étaient pas admissibles aux régimes de retraite agréés.

Comme les régimes de retraite privés s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés et qu'ils supposent une relation employeur-salarié, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés ne peuvent pas participer aux régimes de retraite offerts par un employeur. Abstraction faite de ce groupe, le taux de participation s'élève à 44.3%. En d'autres termes, au début de 1980, 44.3% des travailleurs rémunérés dans la population active cotisaient à des régimes de retraite privés.

En outre, les chômeurs qui constituent un groupe important de la population active ne peuvent pas participer aux régimes de retraite privés. Si l'on supprime également ce groupe de la population active, on constate que 47.7% de tous les travailleurs rémunérés occupés participaient à un régime de retraite privé au début de 1980.

On peut également exclure de la population active visée par les régimes de retraite les travailleurs à temps partiel qui ne sont habituellement pas admissibles aux régimes privés au Canada. Par conséquent, si l'on prend en compte uniquement les travailleurs rémunérés occupés à plein temps, le taux de participation atteint 54.0%.

¹ Voir le bulletin mensuel *La population active* (n° 71-001 au catalogue de Statistique Canada).

TEXT TABLE III. Proportion of Total Labour Force and Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Sex, 1970, 1978 and 1980¹

TABLEAU EXPLICATIF III. Proportion de la population active et des travailleurs rémunérés de la population active, par sexe, qui participent à un régime de retraite, 1970, 1978 et 1980¹

	Male Hommes	Female Femmes	Total
1970:			
Number of pension plan members – Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	2,086,846	735,490	2,822,336
Percentage of total labour force – Pourcentage de la population active totale	37.7	26.9	34.1
Percentage of paid workers (including unemployed) – Pourcentage des travailleurs rémunérés (y compris les chômeurs)	44.5	31.2	40.1
Percentage of all employed paid workers – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés	47.0	32.2	42.0
Percentage of full-time employed paid workers – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés à plein temps
1978:			
Number of pension plan members – Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	2,952,507	1,240,737	4,193,244
Percentage of total labour force – Pourcentage de la population active totale	44.9	31.0	39.6
Percentage of paid workers (including unemployed) – Pourcentage des travailleurs rémunérés (y compris les chômeurs)	50.2	34.2	44.1
Percentage of all employed paid workers – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés	54.2	37.5	47.9
Percentage of full-time employed paid workers – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés à plein temps	57.1	47.1	53.7
1980:			
Number of pension plan members – Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	3,097,696	1,377,733	4,475,429
Percentage of total labour force – Pourcentage de la population active totale	45.1	31.2	39.7
Percentage of paid workers (including unemployed) – Pourcentage des travailleurs rémunérés (y compris les chômeurs)	50.6	34.6	44.3
Percentage of all employed paid workers – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés	54.2	37.6	47.7
Percentage of full-time employed paid workers – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés à plein temps	57.3	47.8	54.0

¹ Labour force data used are annual averages for 1969, 1977 and 1979 and include the Armed Forces.

¹ Les données sur la population active sont des moyennes annuelles pour 1969, 1977 et 1979 et comprennent les membres des forces armées.

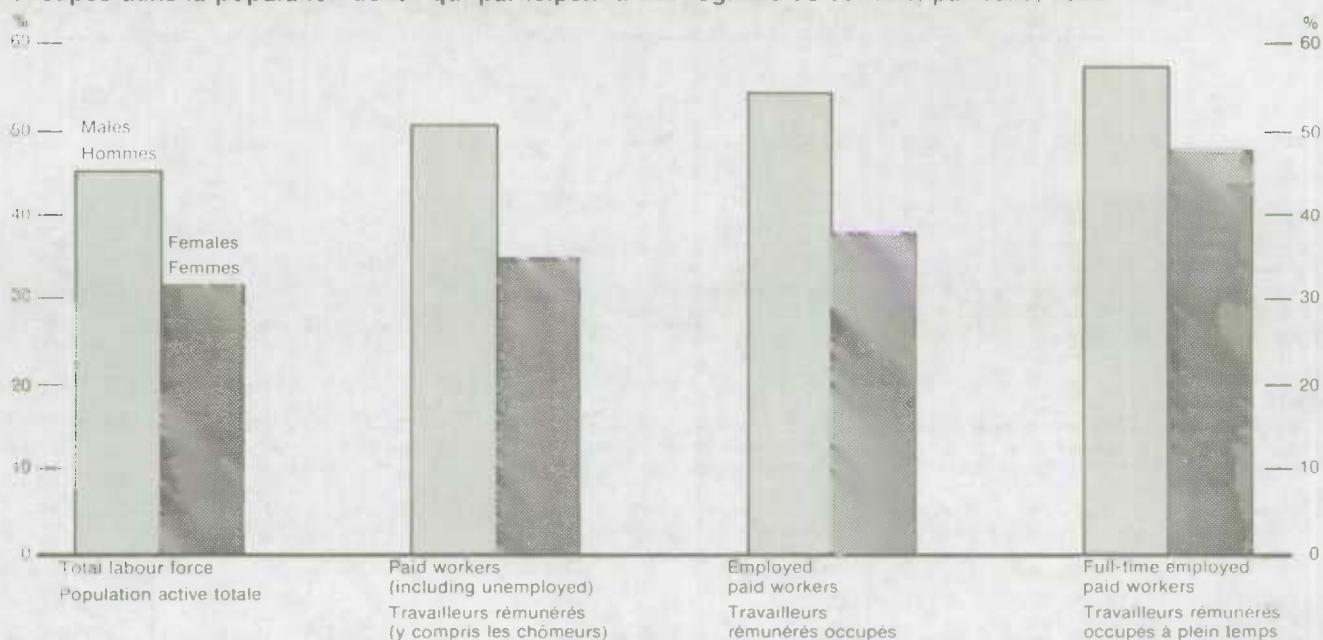
Text Table III illustrates that labour force coverage changed very little from 1978 to 1980. In fact, the 6.7% increase in private pension plan membership from 1978 to 1980 was matched by an identical 6.7% growth in the labour force over this period. This table and the corresponding Figure I also illustrate that the male participation rate in pension plans is considerably higher than that for females. One reason for the lower female participation rate is the high concentration of female workers in the trade and community, business and personal service industries where pension plan coverage is significantly lower than in such industries as mining, construction and most manufacturing industries where male workers predominate. The greater prominence of female part-time to male part-time workers is also evident from the fact that coverage for female full-time employed paid workers is higher by more than 10 percentage points than coverage of the total female employed paid workers. In the case of the male workers this coverage increased by just 3%.

La tableau explicatif III montre que la participation de la population active a très peu varié de 1978 à 1980. En fait, la hausse de 6.7 % du nombre d'adhérents aux régimes de retraite privés, de 1978 à 1980, correspond à une augmentation identique (6.7 %) de la population active au cours de la même période. De plus, d'après ce tableau et la figure I correspondante, le taux de participation des hommes aux régimes de retraite est considérablement plus élevé que celui des femmes. La faible participation des femmes peut s'expliquer par la forte proportion de travailleuses dans les services commerciaux, socio-culturels et personnels où les adhérents aux régimes de retraite sont beaucoup moins nombreux que dans le secteur des mines, de la construction et de la plupart des industries manufacturières à prédominance masculine. Le nombre plus élevé de travailleuses à temps partiel que de travailleurs à temps partiel est également mis en évidence lorsqu'on constate que le taux de participation chez les travailleuses rémunérées occupées à plein temps augmente de plus de 10 points de pourcentage par rapport à celui de l'ensemble des travailleuses rémunérées occupées. Par ailleurs, la même comparaison appliquée chez les travailleurs ne montre qu'une légère hausse de 3 %.

Figure 1

Proportion of Total Labor Force and Employed Paid Workers in the Labor Force Covered by Pension Plans, by Sex, 1980⁽¹⁾

Pourcentage de la population active totale et des travailleurs rémunérés occupés dans la population active qui participent à des régimes de retraite, par sexe, 1980⁽¹⁾



(1) Labour force data used are annual averages for 1979 and include the Armed Forces.

(1) Les données sur la population active sont des moyennes annuelles de 1979 et comprennent les forces armées.

Plans in the Public and Private Sectors

As has been expressed previously, this report embraces all employer-sponsored pension plans in Canada in both the public and private sectors. Public sector plans are defined as those designed for employees of the three levels of government, including crown corporations, boards and commissions. Some of the largest plans in the country are in the public sector as is suggested by Text Table IV.

Even though there were only 690 public sector plans at the beginning of 1980, fewer than 5% of the total, these plans covered 44% of all members. In fact, of the 62 plans with membership in excess of 10,000, 32 were in the public sector; these 32 plans, moreover, covered 1.7 million members or 87% of the public sector membership, and 38% of the 4.5 million participants in all plans. The remaining 658 public sector plans covered only 256,605 members, fewer than 6% of total membership.

In sharp contrast, the 2.5 million private sector members were covered by 13,896 plans. The 30 private sector plans with membership of 10,000 or more had 29% of the members in the private sector and slightly more than 16% of all pension plan participants.

Régimes de retraite des secteurs public et privé

Comme il a été mentionné précédemment, ce bulletin englobe tous les régimes de retraite offerts par les employeurs des secteurs public et privé au Canada. Par régime du secteur public on entend les régimes qui s'adressent aux salariés des trois paliers de l'administration publique, y compris les sociétés de la Couronne et les commissions, conseils et comités gouvernementaux. Comme le montre le tableau explicatif IV, le secteur public offre quelques-uns des régimes les plus importants au pays.

Même si au début de 1980 le secteur public ne comptait que 690 régimes, soit moins de 5% de l'ensemble des régimes de retraite privés, il regroupait néanmoins 44% du nombre total de participants. En fait, 32 des 62 régimes comptant plus de 10,000 participants étaient offerts par le secteur public. De plus, ces 32 régimes comptaient au total 1.7 million de participants, soit 87% de tous les cotisants du secteur public et 38% des 4.5 millions de participants à tous les régimes. Les 658 autres régimes du secteur public regroupaient uniquement 256,605 membres, soit moins de 6% de l'ensemble des participants.

Par opposition, les 2.5 millions de participants du secteur privé cotisaient à 13,896 régimes. Les 30 régimes du secteur privé, comptant 10,000 participants et plus, regroupaient 29% de tous les membres du secteur privé et un peu plus de 16% des participants à tous les régimes de retraite.

TEXT TABLE IV. Pension Plans and Members by Type of Organization of Employer, 1980

TABLEAU EXPLICATIF IV. Régimes de retraite et nombre de participants selon le statut juridique de l'employeur, 1980

Type of Organization Statut juridique	Plans – Régimes		Members – Participants					
	No. nbre	% nbre	Male – Hommes		Female – Femmes		Total	
			No. nbre	% nbre	No. nbre	% nbre	No. nbre	% nbre
Public sector – Secteur public:								
Municipal governments and enterprises – Administrations municipales et leurs sociétés	534	3.7	226,386	7.3	123,570	9.0	349,956	7.8
Provincial governments and enterprises – Administrations provinciales et leurs sociétés	109	0.7	515,200	16.6	556,065	40.4	1,071,265	23.9
Federal government and enterprises – Administration fédérale et ses sociétés	43	0.3	410,550	13.3	137,967	10.0	548,517	12.3
Non-Canadian government – Organismes publics étrangers	4	--	114	--	79	--	193	--
Total	690	4.7	1,152,250	37.2	817,681	59.4	1,969,931	44.0
Private sector – Secteur privé:								
Incorporated companies – Sociétés incorporées	11,829	81.1	1,271,604	41.1	424,681	30.8	1,696,285	37.9
Partnerships and sole proprietors – Sociétés en nom collectif ou à propriété unique	301	2.1	10,402	0.3	2,281	0.2	12,683	0.3
Co-operatives – Coopératives	279	1.9	24,598	0.8	12,103	0.9	36,701	0.8
Associations – Associations	663	4.6	13,648	0.4	11,422	0.8	25,070	0.6
Multi-employer agreements – Entente entre plusieurs employeurs	250	1.7	559,524	18.1	73,329	5.3	632,853	14.1
Other – Autres	574	3.9	65,670	2.1	36,236	2.6	101,906	2.3
Total	13,896	95.3	1,945,446	62.8	560,052	40.6	2,505,498	56.0
Grand total – Total général	14,586	100.0	3,097,696	100.0	1,377,733	100.0	4,475,429	100.0

The ratio between public and private sector membership remained virtually unchanged between 1970 and 1980, with the private sector coverage continuing to surpass the public sector at a rate of 56% to 44% at the beginning of 1980. In terms of the proportion of labour force paid workers covered by pension plans in the public and private sectors, the public sector coverage improved from nearly 87% of employed paid workers in 1970 to virtually full coverage in 1980. The private sector coverage also improved over this same period from less than 30% to nearly 34%. Even though these percentages are based on data suffering from the limitations described in the preceding section, they nevertheless demonstrate that pension plan coverage in the public sector far surpasses that in the private sector.

Many of the public sector plans could be termed multi-employer since they covered employees of school boards, hospitals, municipalities, etc. These plans, usually operating at a province-wide level, are tabulated in Text Table IV under the appropriate level of government. The number of multi-employer plans in the private sector has steadily increased over the years. From 1978 to 1980 their number grew from 236 to 250 but, more importantly, the membership in these plans increased from 564,577 to 632,853. Part of the reduction in the number of plans in the private sector, despite a continuing increase in membership, can be attributed to this growth in multi-employer plan coverage.

Durant la période de 1970 à 1980, le rapport entre le nombre de participants dans le secteur public et celui dans le secteur privé n'a pratiquement pas bougé. Au début de 1980, le nombre de participants aux régimes du secteur privé (56 % du total) était toujours supérieur à celui enregistré par les régimes du secteur public. Le pourcentage des travailleurs rémunérés occupés qui cotisent à des régimes de retraite du secteur public est passé d'environ 87 % en 1970 à presque 100 % en 1980. Du côté du secteur privé, le nombre d'adhérents a également marqué un mouvement à la hausse durant la même période, passant d'un peu moins de 30 % à près de 34 %. Bien que ces chiffres soient basés sur des données dont les limites sont exposées au chapitre précédent, ils n'en démontrent pas moins que le taux de participation aux régimes du secteur public dépasse largement celui des cotisants aux régimes du secteur privé.

Bon nombre des régimes du secteur public pourraient être qualifiés de régimes à plusieurs employeurs, étant donné qu'ils regroupent des salariés de conseils scolaires, d'hôpitaux, d'administrations municipales, etc. Des données sur ces régimes, habituellement appliquées à l'échelle provinciale, sont présentées dans le tableau explicatif IV sous le palier d'administration publique correspondant. Le nombre de régimes à plusieurs employeurs dans le secteur privé a connu une augmentation soutenue au fil des ans. De 1978 à 1980, ils sont passés de 236 à 250, mais, plus important encore, le nombre de participants a grimpé de 564,577 à 632,853. La réduction du nombre de régimes de retraite dans le secteur privé, malgré une progression constante de la participation, est imputable en partie à l'augmentation du nombre de participants aux régimes à plusieurs employeurs.

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

Contributory and Non-contributory Plans

The current study shows that at the beginning of 1980 three out of four pension plans were contributory, under which the employees as well as the employers are required to make contributions. Of the 14,586 plans in operation at the beginning of 1980, 10,976 were contributory and these plans covered nearly 70% of all plan members.

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

Virtually all plans in the public sector, 664 out of 690, were contributory and the 26 plans that were non-contributory covered only 21,103 members, or just 1% of all public sector members. In sharp contrast, three plans in four in the private sector were contributory, but these plans accounted for only 47% of the members of all private sector plans.

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

Régimes contributifs et non contributifs

La présente étude révèle qu'au début de 1980, trois régimes de retraite sur quatre étaient des régimes contributifs, c'est-à-dire des régimes auxquels doivent cotiser à la fois les salariés et les employeurs. Des 14,586 régimes en vigueur au début de 1980, 10,976 étaient des régimes contributifs et regroupaient près de 70 % de tous les participants.

Au cours des années 60, une tendance modérée mais constante s'est dessinée en faveur des régimes non contributifs. En 1960, les régimes non contributifs n'intervenaient que pour 7 % de l'ensemble des régimes et regroupaient 20.5 % de tous les participants. En 1970, la proportion de régimes non contributifs était de 24.5 % et ceux-ci regroupaient 22 % de l'ensemble des participants. La proportion de régimes non contributifs est demeurée pratiquement la même en 1980, tandis que le pourcentage de participants a atteint un peu plus de 30 %.

La quasi-totalité des régimes en vigueur dans le secteur public, soit 664 sur 690, étaient des régimes contributifs. Les 26 régimes non contributifs regroupaient seulement 21,103 participants, soit à peine 1 % de tous les participants du secteur public. En revanche, trois régimes du secteur privé sur quatre était un régime contributif. Toutefois, ces régimes ne comptaient que pour 47 % des participants de l'ensemble des régimes du secteur privé.

TEXT TABLE V. Proportion of Plans and Members in Contributory and Non-contributory Plans, 1960, 1965, 1970, 1974, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF V. Proportion des régimes et des participants aux régimes contributifs et non contributifs, 1960, 1965, 1970, 1974, 1978 et 1980

Year Année	Contributory plans		Non-contributory plans	
	Régimes contributifs		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
1978	76.6	71.7	23.4	28.3
1980	75.3	69.9	24.7	30.1

In brief, what trend there has been towards non-contributory plans has been confined largely to the private sector, and the heavy weighting of the public sector plans on the aggregate data tends to hide the fact that one half of the members of private sector plans were not required to make contributions.

En résumé, c'est essentiellement dans le secteur privé que se dégage une tendance en faveur des régimes non contributifs. Par ailleurs, l'importance des régimes offerts dans le secteur public en termes d'adhésion relativement à l'ensemble des régimes de retraite a tendance à dissimuler le fait que la moitié des participants aux régimes privés ne sont pas tenus de verser des cotisations.

TEXT TABLE VI. Proportion of Plans and Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Sector, 1970, 1974, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF VI. Proportion des régimes et des participants aux régimes contributifs et non contributifs, par secteur, 1970, 1974, 1978 et 1980

Year Année	Contributory		Non-contributory	
	Contributifs		Non contributifs	
	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
per cent – pourcentage				
Public sector – Secteur public:				
1970	98.3	98.1	1.7	1.9
1974	98.4	99.3	1.6	0.7
1978	97.0	99.0	3.0	1.0
1980	96.2	98.9	3.8	1.1
Private sector – Secteur privé:				
1970	74.5	61.7	25.5	38.3
1974	76.4	56.7	23.6	43.3
1978	75.6	50.0	24.4	50.0
1980	74.2	47.1	25.8	52.9

Provincial Distribution

The 1,758,963 pension plan members located in Ontario in 1980 represented 39.3% of the total. This high proportion of the Canada total located in Ontario is hardly surprising, since the percentage of employed paid workers located in Ontario is only slightly less than the 39.3% plan membership. The same situation exists with regard to membership in Quebec where 1,154,346 workers, or 25.8% of the Canada total, were located. The percentage of employed paid workers located in Quebec was again slightly less than the 25.8% of plan membership. Consequently, as may be seen from Text Table VII, the percentages of employed paid workers in Ontario and Quebec covered by private pension plans were very close to the national average of 47.7%.

In Atlantic Canada the percentage of coverage was below the national average, ranging from 33.8% in Prince Edward Island to 46.2% in Nova Scotia. In

Répartition provinciale

On retrouve en Ontario 1,758,963 participants aux régimes de retraite privés ou 39.3 % de l'ensemble des participants au Canada. Ce pourcentage élevé n'est pas surprenant, étant donné que la proportion de travailleurs rémunérés occupés en Ontario n'est que légèrement inférieure au taux de participation aux régimes (39.3 %). On retrouve la même situation au Québec qui compte 1,154,346 travailleurs cotisants, soit 25.8 % de l'ensemble des participants au pays. Le pourcentage de travailleurs rémunérés occupés au Québec est lui aussi légèrement inférieur à celui des participants (25.8 %). Par conséquent, comme le montre le tableau explicatif VII, le pourcentage des travailleurs rémunérés occupés en Ontario et au Québec, qui participent à des régimes de retraite privés, s'approche sensiblement de la moyenne nationale de 47.7 %.

Dans les provinces de l'Atlantique, la proportion de cotisants est inférieure à la moyenne nationale, s'échelonnant entre 33.8 % à l'Île-du-Prince-Édouard et 46.2 % en Nouvelle-Écosse

western Canada, coverage in the three prairie provinces was below the national average, whereas in British Columbia 53.2% of the employed paid workers were covered by a private pension plan, well above the national average of 47.7%. This high level of coverage in British Columbia may be attributed to the prevalence of union negotiated, multi-employer plans in that province.

Quant à l'Ouest canadien, le nombre d'adhérents à un régime privé est inférieur à la moyenne nationale dans les trois provinces des Prairies, tandis qu'en Colombie-Britannique, il représente 53.2 % des travailleurs rémunérés occupés, soit bien au-dessus de la moyenne nationale de 47.7 %. Ce taux de participation élevé est attribuable à la prédominance des régimes de retraite qui font l'objet de négociations multipartites et de l'importance relative des régimes à plus d'un employeur dans cette province.

TEXT TABLE VII. Proportion of Total Labour Force and Employed Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Province, 1980¹

TABLEAU EXPLICATIF VII. Pourcentage de la population active totale et des travailleurs rémunérés occupés dans la population active qui participent à des régimes de retraite, par province, 1980¹

Province	Number of plan members	Percentage of total labour force	Percentage of employed paid workers in the labour force
	Nombre de participants à un régime de retraite	Pourcentage de la population active totale	Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés dans la population active
Newfoundland – Terre-Neuve	55,515	26.7	35.8
Prince Edward Island – Île-du Prince-Édouard	12,838	23.8	33.8
Nova Scotia – Nouvelle-Écosse	137,747	37.8	46.2
New Brunswick – Nouveau-Brunswick	102,292	36.0	44.3
Québec	1,154,346	40.0	48.4
Ontario	1,758,963	40.8	48.1
Manitoba	175,193	36.3	44.6
Saskatchewan	130,933	30.1	42.4
Alberta	365,682	35.8	42.5
British Columbia – Colombie-Britannique	555,634	45.1	53.2
Total	4,475,429 ²	39.7	47.7

¹ Labour force data used are annual averages for 1979 and include the Armed Forces.

¹ Les données sur la population active sont les moyennes annuelles de 1979 et comprennent les membres des Forces armées.

² Includes plan members in Yukon and Northwest Territories and outside Canada.

² Y compris les participants du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'étranger.

This phenomenon also explains why 58% of the plan members in British Columbia were in the private sector, a percentage surpassed only by Ontario where 62% of membership belonged to plans sponsored by employers in the private sector. Private sector membership exceeded 50% in Quebec (54%), Manitoba (53%) and Alberta (52%) as a percentage of the provincial total, whereas in Saskatchewan and in the Atlantic provinces the public sector proportion exceeded that of the private sector, varying from 72% in Prince Edward Island to 53% in New Brunswick.

Ce phénomène peut expliquer également que 58 % des participants en Colombie-Britannique ont adhéré à un régime du secteur privé; ce pourcentage n'est dépassé que par celui enregistré en Ontario où 62 % des participants cotisent à des régimes offerts par des employeurs du secteur privé. Dans trois provinces, le nombre de cotisants à des régimes du secteur privé est supérieur à 50 %. Il s'agit du Québec (54 %), du Manitoba (53 %) et de l'Alberta (52 %). Par ailleurs, en Saskatchewan et dans les provinces de l'Atlantique, la proportion d'adhérents à des régimes du secteur public a dépassé celle des participants à des régimes privés, variant de 72 % à l'Île-du-Prince-Édouard à 53 % au Nouveau-Brunswick.

Industrial Distribution

Classification of pension plans by their industrial affiliation presented a number of technical difficulties, particularly in the allocation of multi-industry

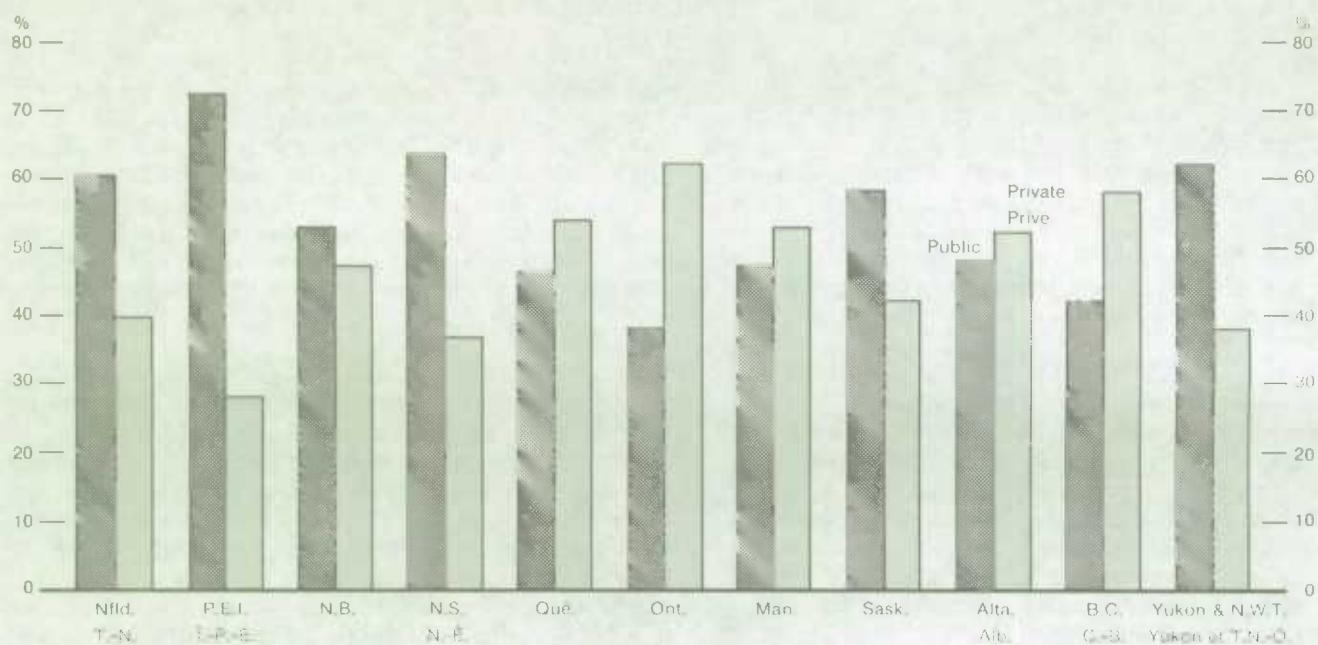
Répartition selon l'activité économique

La classification des régimes de retraite selon leur appartenance aux différentes branches d'activité a posé un certain nombre de difficultés d'ordre technique, en particulier dans

Figure II

Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1980

Proportion de participants dans les provinces aux régimes des secteurs public et privé, 1980



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.

Most pension plans are in single industry units and present no classification problem; the Standard Industrial Classification (SIC) system has been used in this process. Difficulties arise with the large integrated companies whose operations cut across a number of industrial sectors. Since these 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. Some industries in the manufacturing group showed a larger number of persons covered by pension plans than the estimated annual employment. On examination, it was found that the industrial group was dominated by a few large integrated firms whose operations cut

le cas des régimes multi-industriels. En théorie, une branche d'activité économique se compose d'un groupe d'établissements dont chacun fabrique un seul et même produit. Même dans les cas les plus simples, cette classification est toujours fort complexe, car, souvent la gamme des produits particuliers à une entreprise est assez variée. De plus, cette complexité s'accentue lorsqu'on a affaire à des entreprises dont les activités touchent plusieurs secteurs, ou à un groupe d'entreprises affiliées oeuvrant 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.

La plupart des régimes de retraite ne s'étendent qu'à une seule activité économique et ne posent aucun problème de classification. La Classification type des industries (CTI) a d'ailleurs été utilisée à cette fin. Les difficultés surgissent lorsqu'il s'agit de grandes entreprises intégrées dont les activités touchent un grand nombre de secteurs économiques. Comme ces entreprises répondent pour un pourcentage très élevé de participants, leur classification limite donc considérablement la validité de la répartition par activité économique que nous présentons ici.

Un certain nombre d'anomalies ont été relevées. Dans certaines branches du secteur des industries manufacturières, on a constaté que le nombre de participants à des régimes de retraite était supérieur au nombre estimatif annuel des salariés. Après examen, on s'est aperçu que le secteur en cause était dominé par quelques grandes entreprises intégrées dont les

across a variety of industries such as manufacturing, wholesale and retail trade, transportation, etc. Since the principal activity was manufacturing, the plan was assigned to this industry, thus overstating manufacturing at the expense of trade and transportation.

A classic example of this type of misdirection of plans by industry was in forestry. The integrated firms which characterize this industry cut across a number of industrial groupings, so that the ultimate allocation of the plans to their principal industries absorbed such significant numbers of forestry workers that the remaining figures were grossly distorted. In fact, the figures were so obviously understated that forestry is not shown separately.

Another area where sharp differences appeared was in public administration and defence. The classification principles normally applied in this area by the SIC 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 because of the structure of the pension system based on large integrated units where detailed data are difficult, if not impossible, to obtain. An excellent example is the Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS) which has brought into a single plan the pension arrangements of some 1,200 municipalities, boards and commissions. The SIC 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 to 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 pensions data bank and produced in this report. At best, these data provide general, broad approximations of the industrial distribution of pension plans and do not purport to show absolute figures.

Because of these limitations, no attempt has been made here to determine the degree of labour force coverage prevalent in each industry. Text Table VIII does provide a distribution of plan membership by major industrial classification. These data should be used with considerable caution.

activités recourent plusieurs branches d'activité, notamment les industries manufacturières, le commerce de gros et de détail, les transports, etc. Comme l'activité principale est la fabrication, on a classé le régime dans cette branche, ce qui gonfle les données sur les industries manufacturières au détriment de celles sur le commerce et les transports.

L'exploitation forestière en est un exemple classique. Les entreprises intégrées dans cette branche exercent des activités dans un grand nombre de secteurs, de sorte que la répartition finale des régimes par principale activité économique a absorbé un tel nombre de travailleurs forestiers que les autres chiffres ont été manifestement faussés. En réalité, les chiffres étaient tellement sous-estimés que les données sur l'exploitation forestière ne sont plus présentées séparément.

Des différences énormes ont été relevées dans un autre secteur, soit celui de l'administration publique et de la défense. Les critères de classification de la CTI habituellement appliqués dans ce secteur diffèrent quelque peu de ceux des autres secteurs d'activité et, en l'occurrence, correspondent davantage aux normes de classification des régimes de retraite. Par exemple, dans le cas des organismes publics, l'unité de mesure est le nombre de personnes occupées plutôt que la "valeur recensée ajoutée". Cependant, même dans ce cas où les critères de classification sont semblables, il subsiste des écarts importants imputables à la structure des régimes de retraite, qui est fondée sur de grosses unités intégrées pour lesquelles il est difficile, voire impossible, d'obtenir des données détaillées. À titre d'exemple, citons le programme de retraite des fonctionnaires municipaux de l'Ontario (OMERS) qui regroupe en un seul régime coordonné les régimes de retraite de quelque 1,200 municipalités, conseils et commissions. La CTI permet de classer un grand nombre des conseils et commissions dans la branche appropriée, selon leur activité. Ainsi, des activités comme le transport, les régies hydro-électriques et les services d'eau sont classées en conséquence. Comme il est impossible d'en dissocier les composantes, le régime OMERS et les autres du même genre sont classés dans l'administration publique, ce qui gonfle les données pour cette branche d'activité. Les anomalies font toutefois ressortir les limites des données ventilées selon l'activité économique, qui sont stockées dans la banque des données sur les régimes de retraite et présentées dans ce bulletin. Au mieux, ces données fournissent une approximation générale de la répartition des régimes de retraite par activité économique; ils ne constituent aucunement des chiffres absolus.

À cause de ces limites, il a semblé inutile de déterminer la participation de la population active dans chaque branche d'activité. Le tableau explicatif VIII donne la répartition des participants selon les grands groupes d'activité. Ces données doivent être utilisées avec beaucoup de réserve.

TEXT TABLE VIII. Members in Pension Plans by Industry, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF VIII. Participants aux régimes de retraite par activité économique, 1970, 1978 et 1980

Industry	1970	1978	1980
Activité économique			
Agriculture	1,388	1,144	1,137
Mines, quarries, oil wells – Mines, carrières, puits de pétrole	80,211	109,485	113,505
Manufacturing ¹ – Industries manufacturières ¹	796,837	1,059,680	1,137,222
Construction – Bâtiment et travaux publics	107,414	303,500	303,062
Transportation and communication – Transports et communications	337,809	418,852	441,269
Trade – Commerce	142,504	257,876	303,370
Finance, insurance and real estate – Finance, assurances et affaires immobilières	149,906	199,698	219,527
Community, business and personal services – Services socio-culturels, commerciaux et personnels	445,158	642,429	661,041
Public administration – Administration publique	761,109	1,200,580	1,295,296
Total	2,822,336	4,193,244	4,475,429

¹ Includes Forestry.

¹ Y compris l'exploitation forestière.

Funding Agency

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

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.

The general pattern of funding arrangements has shown relatively little change since 1970. As in the past, insurance companies were the most widely used funding agencies in terms of plans. At the beginning of 1980, 71.7% of all plans were funded with insurance companies, up 3.2% over 1970. Plans using this funding medium tended to be the smaller ones and in total accounted for only 13% of all plan members, down slightly from the 14% recorded in 1970.

Insurance companies offer four basic underwriting methods for purposes of employer-sponsored pension

Gestion financière

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

Dans la présente étude, les régimes de retraite dont les prestations sont garanties par une société d'assurance sont définis comme des régimes garantis. Lorsque le gestionnaire de la caisse de retraite est une société de fiducie ou un groupe de personnes agissant comme fiduciaires, le régime porte le nom de régime en fiducie. Si l'on a recours à ces deux sources de capitalisation, il s'agit alors de régimes à gestion mixte. Enfin, la catégorie assimilée aux fonds de revenus consolidés de l'État 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.

Le mode de capitalisation général a relativement peu changé depuis 1970. Comme par le passé, les sociétés d'assurance continuent d'être les gestionnaires de caisses de retraite les plus répandus. Au début de 1980, elles assuraient la capitalisation de 71.7% de tous les régimes, soit une progression de 3.2% par rapport à 1970. Il s'agit surtout de petits régimes qui regroupent seulement 13% du nombre total de participants, marquant ainsi un léger recul par rapport à la participation de 14% enregistrée en 1970.

Les sociétés d'assurance offrent essentiellement quatre modes de souscription dans le cas des régimes de retraite

plans. The individual annuity contract method (pension trust) was quite common in the 1940s and 1950s, but its use has steadily declined over the years so that, by 1980, only 662 plans, covering fewer than 4,000 members, were underwritten by individual annuity contracts. While the group contract method was the most prevalent, its use has declined in recent years, both in real and relative terms. At the beginning of 1980, 5,276 plans, or 36% of all plans, were underwritten by group contracts, down from 7,445 plans, or 46% of all plans, in 1970. The 5,276 plans underwritten by group contracts were mostly small and in total covered fewer than 3% of all plan members. Contrasting with this decline was the growth in plans using the deposit administration and segregated fund methods which offer some of the flexibility of trustee funds. Deposit administration contracts increased from 635 in 1970 to 1,979 by 1980 while segregated funds increased from 281 to 1,532 over the same period. Some 1,018 plans covering 118,450 members used a combination of insurance company contracts. Most of these were a combination of deposit administration and segregated fund arrangements.

établis à titre continu par un employeur. Dans les années 40 et 50, les contrats individuels de retraite (caisse de retraite) étaient assez répandus, mais, au fil des ans, ils ont constamment perdu du terrain, de sorte qu'en 1980, seulement 662 régimes, regroupant moins de 4,000 participants, étaient garantis par des contrats individuels de retraite. Par ailleurs, les contrats collectifs de retraite qui étaient le mode de capitalisation le plus courant ont également régressé au cours des dernières années, tant en chiffres absolus qu'en chiffres relatifs. Au début de 1980, 5,276 régimes, soit 36 % de l'ensemble des régimes, étaient garantis par des contrats collectifs, contre 7,445 régimes, soit 46 % de l'ensemble des régimes, en 1970. Les 5,276 régimes garantis par des contrats collectifs étaient, pour la plupart, de petits régimes et regroupaient au total moins de 3 % de tous les participants. En revanche, le nombre de contrats de gestion de dépôts et de caisse en gestion distincte, dont la souplesse de fonctionnement s'apparente à celle des caisses de fiducie, a connu une forte progression. Ainsi, le nombre de contrats de gestion de dépôts est passé de 635 en 1970 à 1,979 en 1980, alors que le nombre de contrats de caisse en gestion distincte a grimpé de 281 à 1,532 au cours de la même période. Quelque 1,018 régimes, regroupant 118,450 participants, font l'objet d'une combinaison de contrats souscrits auprès de sociétés d'assurance. Il s'agit dans la majorité des cas de contrats mixtes de caisse en gestion distincte et de gestion de dépôts.

TEXT TABLE IX. Pension Plans and Members by Funding Agency, 1970 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF IX. Régimes de retraite et participants selon le mode de financement, 1970 et 1980

Funding agency Mode de financement	Plans				Members			
	Régimes				Participants			
	1970		1980		1970		1980	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Insurance companies – Compagnies d'assurances	11,067		10,467		398,761		591,058	
Individual contracts – Contrats individuels	2,314		662		10,261		3,715	
Group contracts – Contrats collectifs	7,445		5,276		208,878		124,992	
Deposit administration – Contrats de gestion des dépôts	635		1,979		87,130		150,600	
Segregated funds – Contrats de gestion distincte de caisse	281		1,532		42,328		193,301	
Combinations – Combinaisons	392		1,018		50,164		118,450	
Trusted – Fiducie	4,384		3,835		1,703,358		3,000,283	
Corporate trustees – Sociétés de fiducie	3,045		2,912		974,182		1,602,958	
Individual trustees – Fiduciaires particuliers	1,311		873		669,200		1,285,605	
Pension fund societies – Sociétés de caisse de retraite	15		14		45,444		74,210	
Combinations – Combinaisons	13		36		14,532		37,510	
Canadian government annuities – Rentes sur l'État	270		53		2,657		267	
Combinations – Combinaisons	367		205		87,772		164,326	
Government consolidated revenue funds – Fonds du revenu consolidé des administrations	19		24		607,885		719,488	
Other – Autres	30		2		21,903		7	
Total	16,137		100.0		2,822,336		100.0	
							4,475,429	
							100.0	

Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, most large plans used trust arrangements. The 3,835 plans that were trustee accounted for 26% of all plans, down slightly from the 27% recorded in 1970. However, these relatively few plans covered two thirds of all plan members, three million out of a total of 4.5 million. With this heavy concentration of coverage, trustee pension funds represented the most significant group of funding arrangements in terms of both annual cash flow and accumulated assets. Employee and employer contributions to trustee funds amounted to \$4.8 billion in 1979, accounting for nearly 64% of the contributions to all plans, and the book value of the assets held by these funds reached a record high of \$43.2 billion at the end of 1979. The degree to which accumulated assets of private pension plans are concentrated in trustee funds and how these funds are invested is demonstrated in the Statistics Canada publication *Trusteed Pension Plans Financial Statistics*, (Catalogue 74-201, Annual).

There were 205 plans classified as combination of trustee and insured arrangements and they covered 164,326 members. The insured portion in most cases was a segregated fund contract.

The smallest category in terms of plans, only 24 in all, was the group classified as government consolidated revenue funds. This group included some of the largest plans in the country, such as the superannuation plans of the federal public service, the Armed Forces, the RCMP and the provincial public service of some of the provinces. Together they accounted for 719,488 participants, some 16% of all members in Canada at the beginning of 1980, down somewhat from 22% of the total in 1970. 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 and so none of the funds was channelled into the financial markets.

Eligibility for Membership

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

On a observé que la caisse de retraite de la plupart des régimes de petite taille était gérée par des sociétés d'assurance, alors que celle des régimes plus importants était confiée à des sociétés de fiducie. Les 3,835 régimes en fiducie intervenaient pour 26 % de tous les régimes, accusant ainsi une légère baisse par rapport au pourcentage enregistré en 1970 (27%). Cependant, ces régimes, relativement peu nombreux, regroupaient les deux tiers de tous les participants, soit trois millions des 4.5 millions de cotisants. La majeure partie des participants se retrouvaient dans cette catégorie, les caisses de retraite en fiducie représentaient la principale source de capitalisation, tant du point de vue de l'actif que des mouvements de la trésorerie dans l'année. Les cotisations versées par les employeurs et les salariés à des caisses de retraite en fiducie se sont élevées à 4.8 milliards de dollars en 1979, ce qui représente presque 64 % de toutes les cotisations versées au titre de l'ensemble des régimes. La valeur comptable de l'actif détenu par ces caisses de retraite a atteint un sommet de 43.2 milliards de dollars à la fin de 1979. Pour connaître exactement quelle part de l'actif des régimes de retraite en fiducie et de quelle façon il est placé, voir la publication annuelle *Régimes de pensions en fiducie -- Statistique financière* (n° 74-201 au Catalogue).

Deux cent cinq régimes, regroupant 164,326 participants, sont considérés comme des régimes mixtes, c.-à-d., comme une combinaison de régime garanti et de régime en fiducie. Dans la plupart des cas, les prestations garanties étaient celles des contrats de caisse en gestion distincte.

La catégorie comptant le moins de régimes, soit seulement 24 au total, était celle du fonds du revenu consolidé de l'administration publique. On y retrouve quelques-uns des régimes les plus importants au pays, par exemple les régimes de pension de la Fonction publique fédérale, des Forces armées, de la GRC et de certaines administrations publiques provinciales. Ensemble, ces régimes intervenaient, au début de 1980, pour 719,488 participants, soit environ 16 % de tous les participants au Canada, alors que cette proportion était de 22 % en 1970. Comme l'expression l'indique, toutes les cotisations ont été versées au fond du revenu consolidé des administrations en cause et les sommes ont été affectées à l'administration publique en général. Fait intéressant à noter, comme les régimes n'ont pas fait de placements, aucune somme dans les caisses n'a été mise en circulation sur les marchés financiers.

Admissibilité

Les grandes catégories de salariés admissibles et les conditions d'adhésion varient d'un régime de retraite à un autre. En effet, certains régimes refusent expressément des catégories particulières de travailleurs, par exemple les travailleurs saisonniers ou à temps partiel. D'autres régimes s'adressent exclusivement à un groupe précis de salariés et, par conséquent, excluent tous les autres travailleurs sur la liste de paye. Dans de pareils cas, il n'est pas rare qu'on prévoit des régimes distincts pour les diverses catégories de salariés. Ainsi, une entreprise peut offrir un régime à ses cadres, un autre à ses

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. Often in order to be eligible an employee must also satisfy a service or age requirement, or a combination of the two, before participation may become effective. Since eligibility for membership is based on employment classification and fulfillment of certain conditions, these characteristics are discussed separately below.

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 1980, 62% of all plans in Canada were open to all employees on the sponsor's payroll and these plans accounted for more than 67% of total membership. The balance of the plans were restricted to various classes of employees.

One large group consisting of 1,812 plans, restricted membership to salaried employees, but these plans tended to be small, covering little more than 5% of all plan members. More than 850,000 workers participated in 845 plans restricted to members of unions. Closely associated with these plans were 594 plans, covering another 142,484 members, that restricted membership to hourly paid workers.

TEXT TABLE X. Eligibility for Membership by Class of Employee, Showing Plans and Members, 1980

TABLEAU EXPLICATIF X. Admissibilité par catégorie d'emploi, selon le nombre et le pourcentage de régimes et de participants, 1980

Class of employees Catégorie d'emploi	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%
All employees – Tous les salariés	9,054	62.1	3,013,890	67.3
Salaried – Employés à traitement	1,812	12.4	241,795	5.4
Hourly – Travailleurs horaires	594	4.1	142,484	3.2
Executive – Cadres	1,054	7.2	4,851	0.1
Supervisory – Superviseurs	211	1.4	10,009	0.2
Combination – Combinaison de catégories	215	1.5	20,925	0.5
Union members – Salariés syndiqués	845	5.8	850,395	19.0
Other – Autres	775	5.3	188,277	4.2
Variable by sex – Variable selon le sexe	26	0.2	2,803	0.1
Total	14,586	100.0	4,475,429	100.0

One of the largest of the remaining groups was the 1,054 plans restricted to executives, but these plans, by their very nature, tended to be small and accounted for fewer than 5,000 members. These "top hat" plans

employés à traitement et un troisième aux travailleurs horaires ou aux syndiqués. Il arrive souvent que les municipalités offrent à leurs différentes catégories de salariés, par exemple à leurs pompiers, policiers et employés de bureau, un ensemble de régimes correspondant aux besoins de chacune d'elles. De plus, pour être admissible à un régime, le salarié doit également satisfaire aux conditions d'âge ou d'années de service et parfois aux deux. Comme l'admissibilité aux régimes de retraite repose sur la catégorie d'emploi et sur un certain nombre d'autres conditions, ces éléments sont étudiés séparément ci-dessous.

Admissibilité selon la catégorie d'emploi

La tendance actuelle favorise l'inclusion de tous les salariés, quelle que soit la nature de leur emploi. Au début de 1980, 62 % de tous les régimes en vigueur au Canada étaient accessibles à tous les salariés figurant sur la liste de paye des entreprises en cause, et ces régimes regroupaient plus de 67 % de tous les participants. Quant aux autres régimes, ils s'adressaient exclusivement à diverses catégories professionnelles.

Mille huit cent douze régimes s'adressaient uniquement à des employés à traitement et la majorité comptait peu de participants, soit juste un peu plus de 5 % du nombre total d'adhérents. Près de 850,000 travailleurs cotisaient à 845 régimes réservés exclusivement aux syndiqués. En outre, 594 régimes connexes dont la participation se limitait aux travailleurs horaires regroupaient 142,484 membres.

Un des groupes les plus importants se composait de 1,054 régimes destinés exclusivement aux cadres. De par leur nature, ces régimes étaient en général de petite taille; en effet, ils comptaient moins de 5,000 participants. Les régimes

were much more numerous in the sixties and early seventies, but limitations placed by Revenue Canada on "significant shareholder" plans in 1968 resulted in the termination of a large number of such plans after that date. Revenue Canada's position was that plans could not be primarily for the benefit of a shareholder, i.e., "... one who, alone or in combination with a parent, spouse or child, owns, controls or has a beneficial interest . . . in shares that represent 10% or more of the voting power attached to the shares of a company that is participating in the plan".² Restrictions were placed on participation by such shareholders in a company pension plan and plans covering them only were precluded entirely. These restrictions were largely lifted in January 1980, subsequent to the reference date of this report. However, a new policy was issued in December 1980 suspending registration of those plans established after December 31, 1980, to permit the Department to study their social and revenue impact and establish new rules for registration.

Eligibility in 775 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 six years in the number of plans that restricted membership on the basis of sex, dropping from more than 400 in 1974 to 132 by 1980. Many of these plans were in industries which have predominantly male workers. Only a handful of small plans (eight) restricted membership to women workers.

The contrast between the public and private sectors in respect of eligibility by class of employee was striking. In the public sector 82% of the plans provided for unrestricted membership; the figure was 61% with private sector plans. The difference is more pronounced in terms of membership. Virtually all (96%) public sector members were in plans that permitted unrestricted participation; only 45% of private sector members were in such plans. Of the 845 plans restricted to union employees 831 were in the private sector and they covered 98% of all members in union plans.

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

s'adressant aux cadres étaient très répandus dans les années 60 et au début des années 70, mais, en 1968, les restrictions imposées par Revenu Canada sur les régimes contrôlés par un actionnaire principal a entraîné la disparition d'un grand nombre de ces régimes. L'argument invoqué par Revenu Canada était que le but premier des régimes n'est pas de profiter à un actionnaire, c'est-à-dire à une personne qui, seule ou avec un parent, un conjoint ou un enfant possède, contrôle ou détient un intérêt bénéficiaire sur des actions qui représentent 10 % et plus du droit de vote de la société qui participe au régime². Des restrictions ont été imposées sur la participation de pareils actionnaires au régime de retraite d'une société et les régimes s'adressant exclusivement à ces derniers ont été complètement interdits. Ces restrictions ont été pour la plupart levées en janvier 1980, soit après la date de référence de ce bulletin. Cependant, une nouvelle directive émise en décembre 1980 interdit d'agréeer les régimes créés après le 31 décembre 1980 afin que le Ministère puisse étudier leur incidence sociale et leurs répercussions sur l'économie de même qu'établir de nouvelles règles d'agrément.

Dans le cas de 775 régimes, l'admissibilité n'a pu être définie en fonction des grandes catégories d'emploi utilisées dans la classification. Nombre de ces régimes s'adressaient exclusivement à certaines catégories professionnelles comme le personnel non enseignant, les salariés non syndiqués, le personnel de bureau, le personnel d'encadrement, etc. De plus, certains régimes ne visaient que les travailleurs dans des régions précises et quelques-uns imposaient même des conditions différentes selon le sexe. Le changement le plus notable qui s'est produit à l'intérieur de ce groupe au cours des six dernières années est la chute du nombre de régimes s'adressant exclusivement aux hommes ou aux femmes. En effet, leur nombre est tombé de plus de 400 en 1974 à 132 en 1980. Beaucoup de ces régimes visaient des branches d'activité à prédominance masculine. Quelques rares régimes (huit) ne s'adressaient qu'aux femmes.

Au chapitre de l'admissibilité selon la catégorie d'emploi, il existe une différence marquée entre les secteurs public et privé. Dans le secteur public, 82 % des régimes sont accessibles à toutes les catégories professionnelles, contre 61 % des régimes du secteur privé. Le contraste est encore plus frappant au niveau du nombre des participants. La quasi-totalité (96 %) des adhérents du secteur public participent à des régimes non restrictifs, contre 45 % seulement des participants aux régimes du secteur privé. Huit cent trente et un des 845 régimes réservés exclusivement aux salariés syndiqués étaient des régimes du secteur privé et regroupaient 98 % de tous les syndiqués participant à des régimes.

Participation obligatoire et facultative

La participation à un régime de retraite peut être une condition d'emploi. Règle générale, dans les régimes non contributifs, tous les salariés qui satisfont aux conditions d'admissibilité deviennent automatiquement des participants,

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

² Voir la Circulaire d'information 72-13R7 de Revenu Canada Impôt.

question of choice is a factor in contributory plans. Therefore, the analysis in this section will be confined to contributory plans only.

The proportion of contributory plans that provided for employee participation on a voluntary basis stood at 71% during the sixties and the first half of the seventies but, since 1976, this percentage has been declining and at the beginning of 1980 it was just slightly more than 64%. This high proportion of voluntary plans, however, covered only 15% of all contributory plan members in 1980. Contributory plans that provided for compulsory membership approximated 25% of the total before 1976, but by 1980 had increased to more than 34%. These plans, however, covered more than 83% of all contributory plan members, indicating that most of the larger plans provided for mandatory participation.

tandis que, dans le cas des régimes contributifs, la participation peut aussi être facultative. L'analyse qui suit porte donc uniquement sur les régimes contributifs.

Durant les années 60 et la première moitié de la décennie suivante, la proportion de régimes contributifs à participation facultative est demeurée constante (71%). Depuis 1976, ce pourcentage a connu une baisse et, au début de 1980, il était d'à peine 64%. Cependant, malgré le pourcentage élevé de régimes à participation facultative, ces derniers ne regroupent que 15% de l'ensemble des participants aux régimes contributifs en 1980. La proportion de régimes contributifs à participation obligatoire est passée d'environ 25% de l'ensemble des régimes avant 1976 à plus de 34% en 1980. Ces régimes regroupaient toutefois plus de 83% de tous les participants aux régimes contributifs, ce qui signifie que la participation à la plupart des gros régimes est obligatoire.

TEXT TABLE XI. Compulsory and Voluntary Participation – Contributory Plans, 1960, 1974, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XI. Participation obligatoire et facultative – Régimes contributifs, 1960, 1974, 1978 et 1980

Participation	1960		1974	
	Plans	Per cent	Plans	Per cent
	Régimes	Pourcentage	Régimes	Pourcentage
Compulsory – Obligatoire	2,079	25.0	2,921	23.8
Voluntary – Facultative	5,936	71.5	8,808	71.7
Other – Autres	285	3.4	550	4.5
Total	8,300	100.0	12,279	100.0
	1978		1980	
	Plans	Per cent	Plans	Per cent
	Régimes	Pourcentage	Régimes	Pourcentage
Compulsory – Obligatoire	3,566	30.8	3,756	34.2
Voluntary – Facultative	7,798	67.5	7,042	64.1
Other – Autres	196	1.7	177	1.6
Total	11,560	100.0	10,975	100.0

Slightly more than 200 plans were closed to either new male, new female or all new employees. In Text Table XI the participation condition of the male employees was used if the females were not eligible and that for the females was used if males were not eligible. The 177 plans classified as "Other" included 105 plans that were closed to all new employees and 72 plans that were either compulsory for males and voluntary for females or voluntary for males and compulsory for females.

Un peu plus de 200 régimes n'acceptaient pas les femmes ou les hommes nouvellement embauchés, ou encore les nouvelles recrues. Dans le tableau explicatif XI, on s'est servi du taux de participation obligatoire et facultative des hommes lorsque les femmes n'étaient pas admissibles et de celui des femmes lorsque les hommes ne l'étaient pas. Les 177 régimes classés dans la catégorie "Autres" sont composés de 105 régimes qui n'acceptaient pas les nouveaux salariés et de 72 autres qui étaient obligatoires pour les hommes et facultatifs pour les femmes ou vice versa.

TEXT TABLE XII. Compulsory and Voluntary Participation for New Employees in Contributory Plans, by Public and Private Sectors, Showing Plans and Members, 1980

TABLEAU EXPLICATIF XII. Participation obligatoire et facultative des nouveaux salariés aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, selon le nombre et le pourcentage de régimes et de participants, 1980

	Plans – Régimes		Members – Participants	
	No.	%	No.	%
	nbre	nbre		
Participation and sector – Participation et secteur:				
Both sectors – Les deux secteurs:				
Compulsory – Obligatoire	3,722	33.9	2,605,294	83.3
Voluntary – Facultative	6,972	63.5	472,583	15.1
Plan closed to new members – Régime fermé aux nouveaux salariés	105	1.0	31,875	1.0
Variable by sex – Variable selon le sexe	176	1.6	19,947	0.6
Total	10,975	100.0	3,129,699	100.0
Public sector – Secteur public:				
Compulsory – Obligatoire	365	55.0	1,785,908	91.6
Voluntary – Facultative	260	39.1	133,469	6.9
Plan closed to new members – Régime fermé aux nouveaux salariés	35	5.3	29,300	1.5
Variable by sex – Variable selon le sexe	4	0.6	151	--
Total	664	100.0	1,948,828	100.0
Private sector – Secteur privé:				
Compulsory – Obligatoire	3,357	32.5	819,386	69.4
Voluntary – Facultative	6,712	65.1	339,114	28.7
Plan closed to new members – Régime fermé aux nouveaux salariés	70	0.7	2,575	0.2
Variable by sex – Variable selon le sexe	172	1.7	19,796	1.7
Total	10,311	100.0	1,180,871	100.0

An analysis of contributory plans in the public sector produces a vastly different picture from a study of the private sector. Fifty-five per cent of such public sector plans provided for compulsory membership for both men and women. Most of the large employers in the public sector made membership in their plans mandatory and, as a result, almost 92% of contributory, public sector membership fell in this category.

In the private sector, fewer than 33% of contributory plans had compulsory participation for new employees, but these plans covered almost 70% of the members.

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

Une situation très différente ressort de l'analyse des régimes contributifs dans le secteur public. Cinquante-cinq pour cent de ces régimes prévoient la participation obligatoire des hommes et des femmes. La plupart des employeurs importants du secteur public offrent des régimes à participation obligatoire et, par conséquent, ceux-ci regroupent presque 92 % du nombre total de participants aux régimes contributifs en vigueur dans ce secteur.

Dans le secteur privé, moins de 33 % des régimes contributifs exigent la participation obligatoire des nouveaux salariés, et ils regroupent presque 70 % des participants.

Conditions d'adhésion

Les conditions d'adhésion précisent la date à partir de laquelle le salarié peut commencer à participer à un régime. La plupart des régimes imposent un âge minimum ou un nombre minimum d'années de service. Ils fixent assez souvent un âge maximum, en plus d'autres conditions. Le tableau 5

also quite common but is generally used in conjunction with other conditions. Table 5 in the body of this report provides detailed data on age and service eligibility requirements for both contributory and non-contributory plans.

Although only 16% of all plans had no service or age requirements so that qualified employees may participate as soon as they are hired, they nevertheless covered 38% of all plan members. Non-contributory plans, which accounted for 1.3 million members, had a greater tendency to permit unrestricted participation than did contributory plans. At the beginning of 1980, 41% of all non-contributory plans imposed no service or age conditions; the same situation prevailed with just 8% of all contributory plans. The non-contributory plans with no eligibility conditions covered 71% of the membership in such plans, while no eligibility conditions were imposed on 24% of the membership in contributory plans. Different patterns were also observed in the private and public sectors. Some 46% of the private sector members were in plans that imposed no eligibility conditions, whereas in the public sector fewer than 28% of the members were in such plans.

A minimum period of service was the sole precondition for participation in nearly 24% 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 nearly 73% of all plans, but these covered less than 30% of all members. The effect of the service condition was minimal because most members were in plans where service was limited to one year or less. In fact, for 74% of the 10,614 plans that had a minimum service requirement for plan participation, the length of service was one year or less and, for another 15%, the number was two years.

A minimum age condition was included in nearly 40% of all plans, mostly combined with a service and/or maximum age requirement. Only in 230 plans was it used as a single condition. Plans with a minimum age condition covered 34% of all members and the age for these 5,791 plans was concentrated in the 20 to 24 age group, where 39% of these plans were located.

Some 40% of all plans, covering 29% of total membership, included a maximum age, generally combined with other conditions, as an eligibility requirement. Only 3% of the plans used it as a single condition. Some maximum ages were as low as 40 or even younger, but the most common was in the 60 to 64 range where 60% of the 5,870 plans having a maximum age restriction were located.

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

contient des données détaillées sur les conditions d'âge et les années de service requises pour être admissibles aux régimes contributifs et non contributifs.

Quoique seulement 16 % des régimes n'imposent pas de conditions d'âge ni un nombre minimum d'années de service permettant ainsi aux salariés admissibles de s'y inscrire dès leur entrée en fonction, ces régimes regroupent néanmoins 38 % du nombre total d'adhérents. La tendance à ne poser aucune condition d'adhésion est plus répandue dans le cas des régimes non contributifs qui comptent 1.3 million de participants, que dans celui des régimes contributifs. Au début de 1980, 41 % de l'ensemble des régimes non contributifs n'imposaient aucune condition d'âge ni d'années de service, contre seulement 8 % de tous les régimes contributifs. Les régimes non contributifs qui ne posaient aucune condition d'adhésion englobaient 71 % des participants à tous les régimes non contributifs, alors que les régimes contributifs répondaient pour 24 %. On a également observé des divergences entre le secteur privé et le secteur public. Quelque 46 % des membres du secteur privé participaient à des régimes qui n'imposaient aucune condition d'adhésion, en comparaison de moins de 28 % dans le secteur public.

Vingt-quatre pour cent des régimes n'exigeaient de leurs participants qu'un nombre minimum d'années de service et 49 % imposaient, outre cette condition, un âge minimum, de sorte que près de 73 % de l'ensemble des régimes, qui regroupaient d'ailleurs moins de 30 % de tous les participants, exigeaient un nombre minimum d'années de service. Cette condition d'adhésion a eu peu d'incidence, puisque la plupart des membres faisaient partie de régimes exigeant une année de service ou moins. En fait, dans 74 % des 10,614 régimes qui avaient cette condition d'adhésion, le nombre minimum d'années de service requis était fixé à une année ou moins et à deux ans dans 15 % de ces régimes.

Près de 40 % de l'ensemble des régimes imposaient un âge minimum et, dans la plupart des cas, un nombre minimum d'années de service ou un âge maximum. Seulement 230 régimes n'exigeaient qu'un âge minimum. Les régimes qui imposaient un âge minimum visaient 34 % de tous les participants. L'âge d'admissibilité dans 39 % de ces 5,791 régimes variait le plus souvent de 20 à 24 ans.

Environ 40 % de tous les régimes, dont la participation représentait 29 % du nombre total d'adhérents, prévoyaient un âge maximum et habituellement un certain nombre d'autres conditions. Seulement 3 % des régimes ne posaient que cette condition. L'âge maximum était dans quelques cas fixé à 40 ans, voire même plus tôt, mais il variait le plus souvent de 60 à 64 ans. En effet, 60 % des 5,870 régimes imposant un âge maximum se classaient dans ce groupe d'âge.

Auparavant, il n'était pas rare que les conditions d'adhésion différaient selon le sexe. Depuis quelques années, on tend à uniformiser ces conditions, probablement pour respecter les lois provinciales régissant les droits de la personne, en vertu

of provincial human rights legislation which prohibits sex discrimination in employee benefit programs. These differences which had already reached a low level in 1978 declined even further by the beginning of 1980 when fewer than 1% of all participants were in plans that had a different service requirement for men and women; and fewer than 2% of the members were in plans with different minimum and/or maximum ages.

Type of Plan

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

Defined contribution plans are essentially money purchase plans, where usually contributions are a fixed percentage of the employee earnings, a fixed dollar amount or a specified number of cents per hour worked. Profit sharing pension plans are a variation of money purchase plans, differing only in the basis on which contributions are made. Contributions by the employer are a function of the firm's profits with a defined minimum rate.

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

By far the most prominent category of plans in terms of membership is the unit benefit type. Under unit benefit plans, members earn a unit of pension, usually expressed as a percentage of earnings, for each year of credited service with the employer. The earnings base for the calculation of benefits varies and unit benefit plans can be subdivided into separate classifications subject to the base used. In career

desquelles il est interdit d'établir des distinctions selon le sexe dans les programmes de prestations qui s'adressent aux salariés. Les écarts observés, qui s'étaient déjà considérablement atténués en 1978, se sont amenuisés encore davantage depuis. Ainsi, au début de 1980, moins de 1 % de tous les participants étaient inscrits à des régimes dont les conditions d'adhésion au titre du nombre d'années de service variaient selon le sexe, et moins de 2 % des participants cotisaient à des régimes dont les conditions d'âge (minimum ou maximum) différaient également selon le sexe.

Genre de régimes

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

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

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

Les régimes pourcentage de salaire sont de loin les plus importants en ce qui a trait à la participation. Les participants à ces régimes acquièrent un élément de retraite, habituellement exprimé en pourcentage du salaire, pour chaque année de service accumulée auprès de l'employeur. Le salaire servant de base au calcul de la rente varie et les régimes pourcentage de salaire se répartissent en diverses catégories, selon ce salaire de base. Dans le cas des régimes salaire moyen de la carrière,

average plans, the pension is based on the participant's average earnings over the entire period of membership in the plan. Final earnings plans are those for which the unit of pension for each year of credited service is expressed as a fixed percentage of the employee's earnings at retirement. In final average earnings plans, the earnings base is the average of earnings over a specified period immediately before retirement and, in average best plans, it is the average during a specified period of the employee's highest earnings. Finally, a small number of plans calculate the pension benefit on the basis of a specific percentage of earnings at a specific time generally without regard to years of service and these are called level percentage of earnings plans.

Unit benefit plans maintained their dominant position in terms of membership, covering nearly 72% of the members of all plans in the public and private sectors combined. While the proportion of members covered by unit benefit plans varied by only 3% between 1960 and 1980 the percentage of plans that belonged to this type increased steadily over this period from 31% to more than 46%. Average best earnings plans continued to maintain their dominant position in terms of membership in 1980, covering almost 77% of all unit benefit plan members and 55% of the total membership in private pension plans. This concentration of membership was in less than 13% of all plans indicating that average best earnings plans tended to be predominantly large. Although career average plans accounted for 31% of all plans, little changed from 1970, the decline in membership, first observed in 1970, continued so that, by 1980, these plans covered less than 14% of total membership. Only a handful of plans, covering slightly more than 3% of all members, based benefits on final and final average earnings.

Money purchase plans, which represented the largest type in the surveys conducted between 1960 and 1976, fell to second place after unit benefit plans in 1978 and continued to decline in both actual and relative terms to just over 6,000 plans and 41% of the total by 1980. In terms of membership, they had little significance in the overall private pension plan system, since they covered fewer than 5% of all members. Even in 1960, when money purchase plans accounted for 60% of all plans, only 13% of the total membership participated in this type of plan.

Ranking second 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.

la rente est calculée en fonction du salaire moyen du participant durant toute sa période de cotisation. Quant aux régimes salaire de fin de carrière, il s'agit de régimes dans lesquels l'élément de retraite correspondant à chaque année de service accumulée est exprimé en pourcentage fixe du revenu du salarié au moment de sa retraite. La rente de retraite est calculée en fonction du salaire moyen d'une période arrêtée précédant immédiatement la retraite, dans le cas des régimes salaire moyen de fin de carrière, et en fonction de la moyenne des plus hauts salaires durant une période déterminée de la carrière dans celui des régimes salaire maximal moyen. Enfin, il existe un petit nombre de régimes dont la rente de retraite est calculée d'après un pourcentage déterminé du salaire à un moment donné, habituellement sans égard au nombre d'années de service. Il s'agit des régimes pourcentage fixe du salaire.

Comme par le passé, les participants aux régimes pourcentage de salaire ont constitué près de 72 % des adhérents aux régimes des secteurs public et privé. Bien que la proportion des participants ait varié de seulement 3 % entre 1960 et 1980, le nombre des régimes pourcentage de salaire a connu une augmentation soutenue au cours de cette période, passant de 31 % à plus de 46 %. Les régimes salaire maximal moyen dominent toujours avec presque 77 % de tous les participants aux régimes pourcentage de salaire et 55 % du nombre total d'adhérents aux régimes de retraite privés. Le fait que ces membres se retrouvent dans moins de 13 % de tous les régimes indique que les régimes salaire maximal moyen sont en général des régimes importants. Le pourcentage des régimes salaire moyen de la carrière a peu varié par rapport à 1970 (31%), mais le mouvement à la baisse du nombre d'adhérents, observé pour la première fois en 1970, s'est poursuivi de sorte qu'en 1980 ces régimes regroupaient moins de 14 % du nombre total de participants. Les régimes dans lesquels les prestations de retraite étaient calculées en fonction du salaire final ou du salaire moyen de fin de carrière étaient très peu nombreux et comptaient juste un peu plus de 3 % de tous les participants.

Les régimes à cotisation déterminée qui, d'après les résultats d'enquêtes menées entre 1960 et 1976, ont dominé pendant cette période, se classaient en deuxième position après les régimes pourcentage de salaire en 1978. Exprimée en valeur relative et absolue, leur proportion a continué de régresser pour atteindre seulement un peu plus de 6,000 régimes en 1980, soit 41 % de l'ensemble des régimes. Ils revêtent cependant peu d'importance dans l'ensemble des régimes privés, vu le petit nombre de participants qu'ils comptent, soit moins de 5 % du nombre total d'adhérents. Même en 1960, les régimes à cotisation déterminée ne regroupaient que 13 % de tous les participants, alors qu'ils intervenaient pour 60 % de tous les régimes.

Sur le plan de la participation, les régimes à rentes forfaitaires se classent au deuxième rang. Au cours de la dernière décennie, on a observé une hausse constante du nombre d'adhérents et, dans une moindre mesure, un accroissement du nombre de régimes. En 1960, on dénombrait seulement

By 1980, the number of plans had increased to 1,253 and covered nearly 973,000 members, 21.7% of the total. This high proportion of participants covered by only 8.5% of the plans was due to the fact that they included many of the large multi-employer and union negotiated plans.

A different profile emerges from an examination of the types of plans by sector, as is illustrated in Table 7 in the body of this report. In the public sector 56% of the plans were of the unit benefit type and these plans included virtually all (98%) of the 1,970,000 covered members in the sector. Most of the participants in unit benefit plans were in those with an average best earnings formula. While 41% of public sector plans were classified as money purchase they accounted for just 1% of the members. Only 10 plans, covering 16,101 members, were of the flat benefit type.

In sharp contrast, only 51.5% of the private sector members were in plans of the various unit benefit types and fewer than half 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 38% of the members in the private sector were in flat benefit plans, whereas such was the case in fewer than 1% in the public sector. Money purchase plans accounted for 41% of all private sector plans, but most of these were small, covering fewer than 8% of total membership.

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 (YMPE) under the Canada and Quebec pension plans (C/QPP) or that provide for pensions to be reduced by all or part of the C/QPP benefits.

From 1970 to 1980 the incidence of integration increased in terms of the proportion of plans and declined somewhat with regard to the percentage of membership. In 1970 one third of the pension plans in Canada were integrated with the C/QPP and they covered three quarters of the plan members. These proportions had changed by the beginning of 1980 to 41.4% of the plans and 68.7% of the members.

411 régimes à rentes forfaitaires regroupant 177,000 membres. Vingt ans plus tard, le nombre de régimes était passé à 1,253 et celui des participants à presque 973,000, soit 21.7 % du nombre total d'adhérents. Cette forte proportion de participants (rappelons que ces régimes ne constituaient que 8.5 % de tous les régimes) s'explique par le fait qu'il s'agissait souvent de gros régimes offerts par plusieurs employeurs et inclus dans une convention collective.

Comme l'indique le tableau 7, des tendances différentes se dégagent de l'étude des régimes selon le secteur. Dans le secteur public, 56 % des régimes offraient un pourcentage du salaire et regroupaient la quasi-totalité (98 %) des 1,970,000 participants de ce secteur. La plupart des participants à ces régimes avaient opté pour la formule de salaire maximal moyen. Les régimes à cotisation déterminée représentaient 41 % des régimes du secteur public, mais regroupaient seulement 1 % de tous les adhérents. Les régimes à rentes forfaitaires qui comptaient 16,101 participants, n'étaient qu'au nombre de 10.

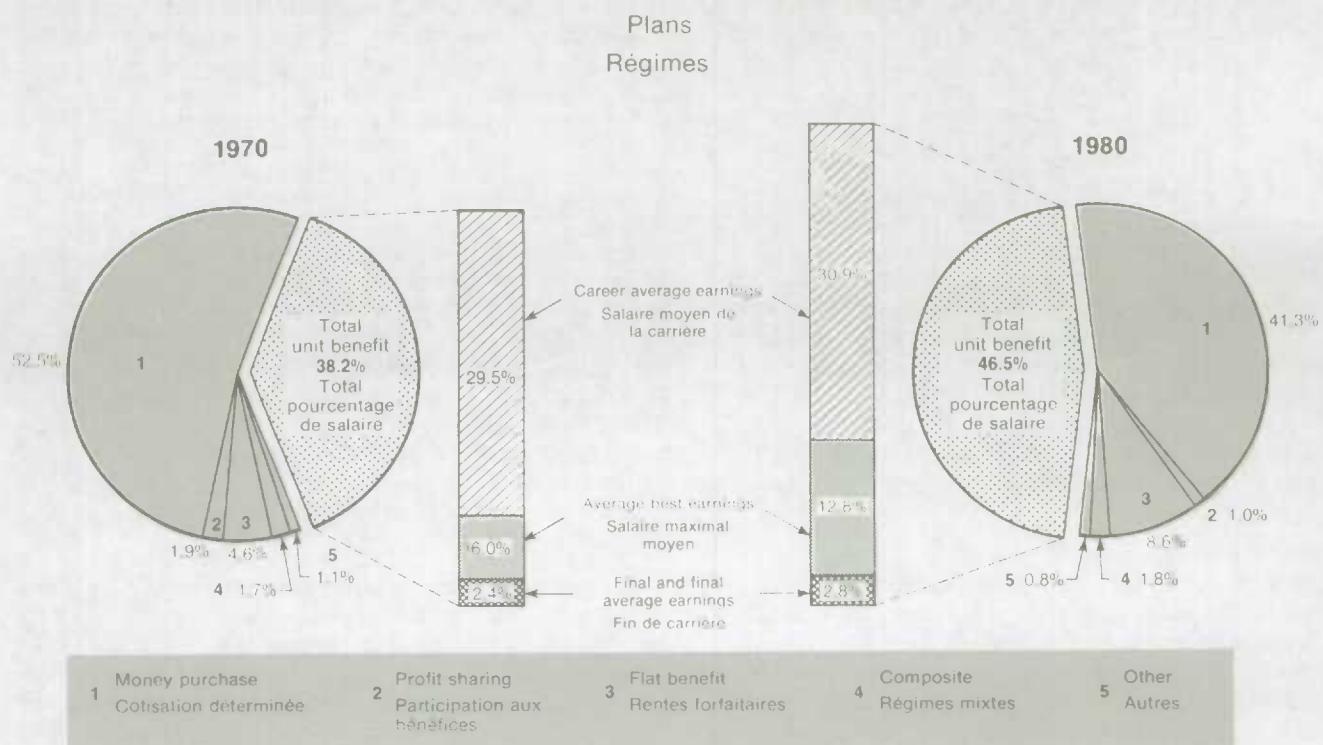
Dans le secteur privé, en revanche, seulement 51.5 % des participants versaient des cotisations à des régimes pourcentage de salaire et moins de la moitié d'entre eux avaient opté pour des régimes salaire maximal moyen. La plupart des autres participants aux régimes pourcentage de salaire étaient inscrits à des régimes salaire moyen de la carrière. Environ 38 % des adhérents dans le secteur privé participaient à des régimes à rentes forfaitaires, contre moins de 1 % dans le secteur public. Les régimes à cotisation déterminée intervenaient pour 41 % de tous les régimes privés, mais la plupart étant peu importants, on y retrouvait moins de 8 % des adhérents.

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

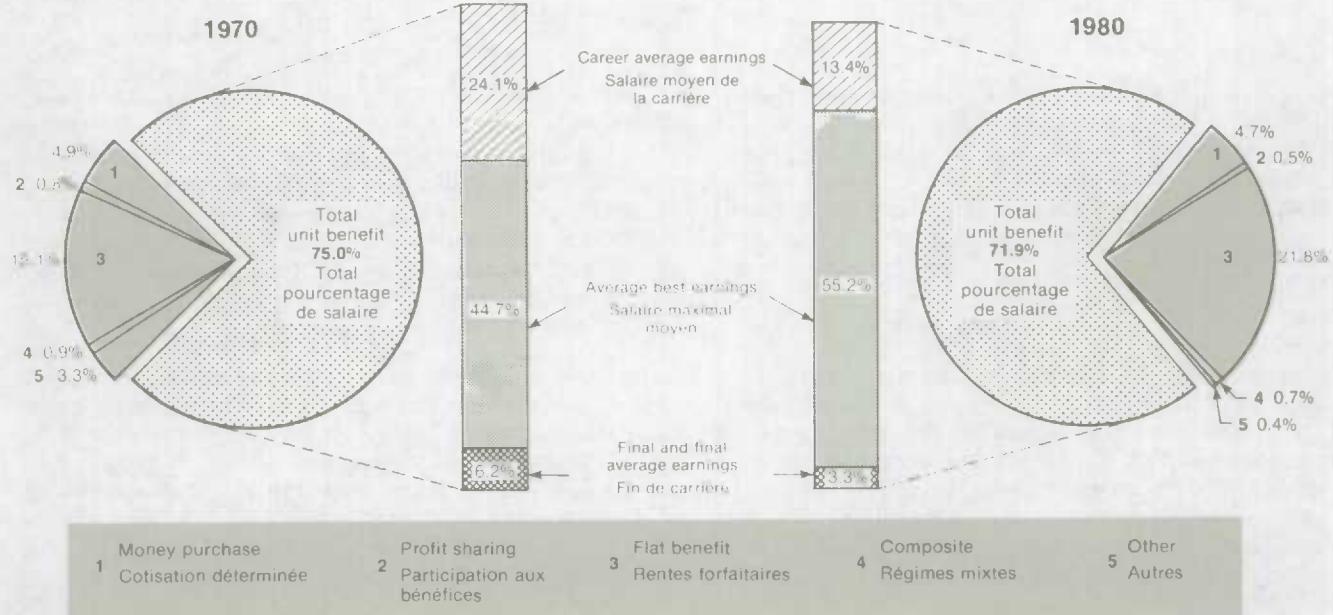
Aux fins de la présente étude, les "régimes coordonnés" désignent les régimes qui prévoient la réduction des prestations ou des cotisations (ou des deux) sur la totalité ou une partie du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAOP) en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de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

De 1970 à 1980, la prise en compte de la coordination s'est accrue en termes de régimes mais a régressé quelque peu en termes d'adhérents. En 1970, le tiers des régimes de retraite au Canada étaient coordonnés avec le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, et regroupaient les trois quarts des participants. Au début de 1980, ces proportions étaient passées à 41.4 % des régimes et à 68.7 % des participants.

Figure III
Pension Plans and Membership by Type of Benefit, 1970 and 1980
Régimes et participants selon le genre de prestations, 1970 et 1980



Members
Participants



TEXT TABLE XIII. Plans and Members by Type of Benefit, 1960, 1965, 1970, 1974, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XIII. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1960, 1965, 1970, 1974, 1978 et 1980

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 – Pourcentage de salaire:												
Final earnings -- Salaire final	28	0.3	10,793	0.6	44	0.3	23,434	1.0	16	0.1	5,613	0.2
Final average earnings -- Salaire moyen de fin de carrière	270	3.0	283,720	15.2	288	2.1	261,800	11.2	377	2.3	169,798	6.0
Average best earnings -- Salaire maximal moyen	117	1.3	632,295	34.0	238	1.7	859,771	36.7	970	6.0	1,260,917	44.7
Career average -- Salaire moyen 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 fixe du salaire	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 -- Cotisation déterminée	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 -- Rentes forfaitaires	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												
Type of benefit Genre de prestations	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 – Pourcentage de salaire:												
Final earnings -- Salaire final	24	0.2	6,691	0.2	24	0.2	9,445	0.2	22	0.1	9,441	0.2
Final average earnings -- Salaire moyen de fin de carrière	407	2.6	168,500	4.9	388	2.6	114,151	2.7	392	2.6	139,898	3.1
Average best earnings -- Salaire maximal moyen	1,245	7.9	1,685,556	49.2	1,644	10.9	2,338,926	55.8	1,863	12.7	2,468,474	55.1
Career average -- Salaire moyen de la carrière	5,057	31.9	689,110	20.1	4,792	31.7	598,832	14.3	4,505	30.8	603,731	13.4
Level percentage of earnings -- Pourcentage fixe du salaire	34	0.2	576	--	21	0.1	706	--	11	--	298	--
Total	6,767	42.8	2,550,433	74.4	6,869	45.5	3,062,060	73.0	6,793	46.5	3,221,842	71.9
Money purchase -- Cotisation déterminée	7,532	47.4	173,935	5.1	6,522	43.2	200,001	4.8	6,021	41.2	211,405	4.7
Profit sharing -- Participation aux bénéfices	258	1.6	19,184	0.6	175	1.2	20,777	0.5	149	1.0	19,870	0.4
Flat benefit -- Rentes forfaitaires	878	5.5	622,910	18.2	1,150	7.6	861,866	20.6	1,253	8.5	972,739	21.7
Composite -- Régimes mixtes	230	1.5	34,241	1.0	244	1.6	26,718	0.6	248	1.7	32,905	0.7
Other -- Autres	188	1.2	23,542	0.7	135	0.9	21,822	0.5	122	0.8	16,668	0.3
Grand – Total – Général	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0

The high ratio of members in integrated plans was due largely to the heavy weighting of the public sector where virtually all members (nearly 97%) were in integrated plans. In sharp contrast, fewer than 47% of the members in the private sector were in plans that were integrated, a considerable decline from 58% in 1970.

Le taux élevé de participation aux régimes coordonnés est imputable essentiellement à l'importance considérable des régimes du secteur public, dont presque tous les participants (près de 97%) étaient inscrits à des régimes coordonnés. Par contre, moins de 47% des adhérents dans le secteur privé participaient à des régimes coordonnés, ce qui représente une baisse considérable par rapport au pourcentage enregistré en 1970 (58%).

TEXT TABLE XIV. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XIV. Régimes coordonnés et non coordonnés par secteur, 1970, 1978 et 1980

Sector Secteur	1970				1978				1980			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes	No.	Participants	No.	Régimes	No.	Participants	No.	Régimes	No.	Participants	No.
	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre
All plans – Tous les régimes:												
Integrated plans – Régimes coordonnés	5,379	33.3	2,103,984	74.5	6,194	41.0	2,936,631	70.0	6,038	41.4	3,072,609	68.7
Non-integrated plans – Régimes non coordonnés	10,758	66.7	718,352	25.5	8,901	59.0	1,256,613	30.0	8,548	58.6	1,402,820	31.3
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0
Public sector – Secteur public:												
Integrated plans – Régimes coordonnés	399	56.0	1,203,187	94.7	364	55.1	1,797,386	96.9	351	50.9	1,907,050	96.8
Non-integrated plans – Régimes non coordonnés	313	44.0	67,584	5.3	297	44.9	57,128	3.1	339	49.1	62,881	3.2
Total	712	100.0	1,270,771	100.0	661	100.0	1,854,514	100.0	690	100.0	1,969,931	100.0
Private sector – Secteur privé:												
Integrated plans – Régimes coordonnés	4,980	32.3	900,797	58.1	5,830	40.4	1,139,245	48.7	5,687	40.9	1,165,559	46.8
Non-integrated plans – Régimes non coordonnés	10,445	67.7	650,768	41.9	8,604	59.6	1,199,485	51.3	8,209	59.1	1,339,939	53.5
Total	15,425	100.0	1,551,565	100.0	14,434	100.0	2,338,730	100.0	13,896	100.0	2,505,498	100.0

Integration was most prevalent in unit benefit plans, particularly in terms of membership. At the beginning of 1980, some 63% of all unit benefit plans were integrated and these plans covered nearly all (92%) of the members of this type of plan. In the case of money purchase plans, only one plan in four, covering 34% of all members in money purchase plans, was integrated. Integration was practically nonexistent in the 1,253 flat benefit plans of which only 14 were integrated, covering just 1.5% of the members of all flat benefit plans.

The methods of integration for integrated plans vary widely, although the most common, particularly in recent years, is the benefit step-rate formula. This method of integration, which provides for a greater level of benefits on earnings in excess of the YMPE, applied to more than half of all integrated plans and covered 84% of the membership of such plans in 1980.

Les régimes coordonnés étaient les plus répandus parmi les régimes pourcentage de salaire, surtout en ce qui a trait au nombre de participants. Au début de 1980, quelque 63 % de tous les régimes pourcentage de salaire étaient coordonnés et regroupaient la quasi-totalité (92 %) des participants à ces régimes. Vingt-cinq pour cent seulement des régimes à cotisation déterminée étaient coordonné et représentaient moins de 34 % de tous les participants aux régimes à cotisation déterminée. Enfin, on n'a dénombré que 14 régimes coordonnés parmi les 1,253 régimes à rentes forfaitaires et ils regroupaient seulement 1.5 % des participants de l'ensemble des régimes dans cette catégorie.

Les méthodes de coordination des régimes sont très nombreuses, bien que la plus courante, en particulier au cours des dernières années, soit la méthode par réduction indirecte de la rente. Cette méthode de coordination qui assure des prestations plus élevées sur les gains dépassant le MGAOP s'appliquait à plus de la moitié de tous les régimes coordonnés qui englobaient 84 % des participants à ces régimes en 1980.

TEXT TABLE XV. Plans and Members by Method of Integration with Canada/Quebec Pension Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XV. Régimes et participants selon les méthodes de coordination aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec dans les secteurs public et privé, 1970, 1978 et 1980

Integration method Méthode de coordination	1970				1978				1980			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Both sectors – Les deux secteurs:												
Benefit step rate – Réduction indirecte de la rente	2,629	48.9	1,753,862	83.4	3,235	52.1	2,473,571	84.2	3,151	52.2	2,584,515	84.1
Benefit offset – Réduction directe de la rente	128	2.4	80,676	3.8	291	4.7	143,363	4.9	358	5.9	159,952	5.2
Ineligible earnings – Abstraction de salaire	313	5.8	56,863	2.7	214	3.5	44,905	1.5	180	3.0	43,063	1.4
Contribution step rate – Réduction indirecte de la cotisation	1,696	31.5	61,130	2.9	1,558	25.2	67,705	2.3	1,450	24.0	72,020	2.4
Other – Autres	613	11.4	151,453	7.2	896	14.5	207,087	7.1	899	14.9	213,059	6.9
Total	5,379	100.0	2,103,984	100.0	6,194	100.0	2,936,631	100.0	6,038	100.0	3,072,609	100.0
Public sector – Secteur public:												
Benefit step rate – Réduction indirecte de la rente	195	48.9	1,156,593	96.1	216	59.3	1,735,543	96.6	214	61.0	1,840,274	96.5
Benefit offset – Réduction directe de la rente	15	3.7	26,515	2.2	18	4.9	20,694	1.1	20	5.7	24,448	1.3
Ineligible earnings – Abstraction de salaire	19	4.8	1,519	0.1	10	2.8	3,157	0.2	8	2.3	2,627	0.1
Contribution step rate – Réduction indirecte de la cotisation	142	35.6	7,267	0.6	81	22.3	5,994	0.3	71	20.2	6,972	0.4
Other – Autres	28	7.0	11,293	1.0	39	10.7	31,998	1.8	38	10.8	32,729	1.7
Total	399	100.0	1,203,187	100.0	364	100.0	1,797,386	100.0	351	100.0	1,907,050	100.0
Private sector – Secteur privé:												
Benefit step rate – Réduction indirecte de la rente	2,434	48.9	597,269	66.3	3,019	51.8	738,028	64.8	2,937	51.7	744,241	63.8
Benefit offset – Réduction directe de la rente	113	2.3	54,161	6.0	273	4.7	122,669	10.8	338	5.9	135,504	11.6
Ineligible earnings – Abstraction de salaire	294	5.9	55,344	6.1	204	3.5	41,748	3.6	172	3.0	40,436	3.5
Contribution step rate – Réduction indirecte de la cotisation	1,554	31.2	53,863	6.0	1,477	25.3	61,711	5.4	1,379	24.3	65,048	5.6
Other – Autres	585	11.7	140,160	15.6	857	14.7	175,089	15.4	861	15.1	180,330	15.5
Total	4,980	100.0	900,797	100.0	5,830	100.0	1,139,245	100.0	5,687	100.0	1,165,559	100.0

The contribution step-rate method which provides for a lower level of employer contributions on the members earnings below a specified amount (generally YMPE) was confined to money purchase and profit sharing plans. Although this method was adopted by 24% of all integrated plans it applied to only 72,000 members or just 2.4% of all integrated plan participants.

The other methods of integration did not have wide application either in terms of plans or membership. The benefit offset method which provides for the pension payable under the private plan to be reduced by all or part of the C/QPP benefit, was used by only 358 plans covering 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 just 1.4% of all integrated plan members.

For technical reasons it was not possible to classify 899 plans, covering 7% of the members of integrated plans, as to method of integration. Included in this

La méthode par réduction indirecte de la cotisation aux termes de laquelle les cotisations de l'employeur sur les gains des participants sont moins élevées en deçà d'un certain seuil, habituellement le MGAOP, était utilisée uniquement pour les régimes à cotisation déterminée et les régimes à participation aux bénéfices. Quoique 24 % de tous les régimes coordonnés avaient recours à cette méthode, celle-ci ne visait que 72,000 participants, soit seulement 2.4 % des adhérents à tous les régimes coordonnés.

Les autres méthodes de coordination ne sont pas très répandues, que ce soit du point de vue du nombre de régimes ou du nombre de participants. La coordination par réduction directe de la rente, en vertu de laquelle la rente prévue par le RPC et le RRQ est déduite en tout ou en totalité de la rente du régime privé, n'a été appliquée que dans 358 régimes regroupant 5 % du nombre total des participants aux régimes coordonnés. Quant à la méthode par abstraction de salaire aux termes de laquelle les cotisations et les prestations ne sont calculées qu'en fonction des gains supérieurs à un montant déterminé, habituellement moins élevé que le MGAOP, elle jouissait d'une faveur encore moins grande, ne visant que 1.4 % de l'ensemble des participants aux régimes coordonnés.

Pour des raisons d'ordre technique, il a été impossible de classer, selon la méthode de coordination, 899 régimes qui regroupaient 7 % des participants aux régimes coordonnés.

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

Benefit Rates

Nearly 94% of pension plan members were covered by defined benefit plans at the beginning of 1980. The trends in benefit rates in these plans are studied here separately for unit benefit and flat benefit plans.

Unit Benefit Plans

As with employee contribution rates, the integration of plans with the C/QPP made it difficult to provide a direct comparison of the 1970 to 1980 benefit rates with earlier data. However, in order to provide some basis for comparison, a tabulation of the 1970, 1978 and 1980 benefit rates for all unit benefit plans was developed disregarding the integration formula of integrated plans (see Text Table XVI). 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.

Since 72% of the members of all plans participate in unit benefit plans the benefit rates under this type of plan are very significant within the overall private pension system. The trend towards higher benefits that developed in the last half of the 1960s, continued into the 1970s. In 1965 slightly more than 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 had increased to 65% by 1970 and in 1980 was more than 76%. In addition, the earnings base on which pension credits were calculated continued to improve over the same period. By 1980, 81% of all participants in unit benefit plans were in plans in which the pension credit was based on final, final average or average best earnings, up considerably from the 63% in 1965. Pension credits under most final average and average best plans were calculated on the basis of the employee's average earnings over the last five years before retirement or the five years of his highest earnings. In the case of final average plans 60% of the members covered by these plans had their pension based on their earnings of their final five years, whereas 70% of the participants in average best plans were entitled to pensions based on the average earnings over their five years of highest earnings.

Il s'agit pour la plupart de régimes dont la coordination se limite aux cotisations des salariés, ou de régimes dont la méthode de calcul de la rente varie selon la catégorie professionnelle ou encore de régimes prévoyant une combinaison de méthodes de calcul de la rente.

Taux de prestations

Au début de 1980, près de 94 % des participants étaient inscrits à des régimes à prestations déterminées. Les tendances relatives aux taux de prestations des régimes pourcentage de salaire et des régimes à rentes forfaitaires font ici l'objet d'une analyse distincte.

Régimes pourcentage de salaire

Comme dans le cas des taux de cotisations des salariés, la coordination des régimes au RPC et au RRQ ne permet pas d'établir aisément une comparaison directe entre les taux de prestations de 1970 à 1980 et ceux des années antérieures. Toutefois, afin de pouvoir établir une certaine comparaison, on a dressé un tableau des taux de prestations en vigueur en 1970, 1978 et 1980 pour tous les régimes à pourcentage de salaire, sans tenir compte de la méthode de coordination des régimes coordonnés (voir le tableau explicatif XVI). 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 les droits à retraite acquis aient pu être défaillants d'un montant équivalent à la totalité ou à une partie des prestations du RPC ou du RRQ.

Etant donné que 72 % des participants à tous les régimes sont inscrits à des régimes pourcentage de salaire, les taux de prestations offerts en vertu de ces régimes revêtent une très grande importance dans l'ensemble des régimes de retraite privés. 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 participants à des régimes pourcentage de salaire touchaient des droits à retraite de 2 % ou plus de leurs gains pour chaque année de service décomptée. Cette proportion est passée à 65 % en 1970 et à plus de 76 % dix ans plus tard. En outre, le salaire servant de base au calcul des droits à retraite a continué de progresser durant la même période. En 1980, 81 % de tous les participants à des régimes pourcentage de salaire cotisaient à des régimes dans lesquels les droits à retraite étaient calculés en fonction du salaire final, du salaire moyen de fin de carrière ou du salaire maximal moyen, en comparaison de 63 % en 1965. Dans la plupart des régimes fin de carrière et salaire maximal moyen, les droits à retraite sont calculés en fonction du salaire moyen touché au cours des cinq dernières années précédant la retraite ou des plus hauts salaires reçus durant une période de cinq ans. La rente de retraite de 60 % des participants aux régimes salaire moyen de fin de carrière était établie en fonction de leur salaire au cours des cinq dernières années de leur carrière, tandis que 70 % des adhérents aux régimes salaire maximal moyen avaient droit à des prestations calculées en fonction du salaire moyen touché au cours des cinq années où ils ont gagné le plus.

TEXT TABLE XVI. Benefit Rates in Unit Benefit Plans with Membership by Earnings Base, 1965, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XVI. Taux de prestations des régimes pourcentage de salaire et nombre de participants selon la base des gains, 1965, 1970, 1978 et 1980

Benefit rate group ¹	1965	1970		1978		1980		
Groupe de taux de prestations ¹	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Members in final, final average and average best earnings plans – Participants aux régimes salaire final et moyen de fin de carrière et maximal moyen:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %								
1.00% - 1.24 %	6,156	0.5	9,185	0.6	12,932	0.5	12,860	0.5
1.25% - 1.49 %	86,692	7.6	135,747	9.5	65,982	2.7	39,418	1.5
1.50% - 1.74 %	60,974	5.3	54,679	3.8	86,678	3.5	97,012	3.7
1.75% - 1.99 %	125,755	11.0	89,647	6.2	159,835	6.5	174,917	6.7
2.00% and over – et plus	8,206	0.7	17,054	1.2	50,833	2.1	52,017	2.0
Variable by sex – Variable selon le sexe	752,595	65.8	1,051,406	73.2	1,963,629	79.8	2,098,884	80.2
Other – Autres	104,259	9.1	2,651	0.2	1,193	..	1,465	..
Total	1,145,005	100.0	1,436,328	100.0	2,462,437	100.0	2,617,566	100.0
Members in career average earnings plans – Participants aux régimes salaire moyen de la carrière:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %								
1.00% - 1.24 %	18,858	2.8	3,605	0.5	29,347	4.9	28,742	4.8
1.25% - 1.49 %	45,134	6.8	45,094	6.6	20,773	3.5	20,162	3.3
1.50% - 1.74 %	23,886	3.6	11,490	1.7	15,329	2.6	14,275	2.3
1.75% - 1.99 %	208,739	31.2	131,505	19.4	97,147	16.2	84,302	13.9
2.00% and over – et plus	104,157	15.6	72,845	10.7	61,667	10.3	66,472	11.0
Variable by sex – Variable selon le sexe	196,578	29.5	332,640	49.0	344,723	57.5	361,387	59.8
Other – Autres	69,872	10.5	2,707	0.4	785	0.1	587	0.1
Total	667,224	100.0	679,631	100.0	598,917	100.0	603,688	100.0
Total:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %								
1.00% - 1.24 %	25,014	1.4	12,790	0.6	42,279	1.4	41,602	1.3
1.25% - 1.49 %	131,826	7.3	180,841	8.5	86,755	2.8	59,580	1.8
1.50% - 1.74 %	84,860	4.7	66,169	3.1	102,007	3.3	111,287	3.5
1.75% - 1.99 %	334,494	18.5	221,152	10.5	256,982	8.4	259,219	8.0
2.00% and over – et plus	112,363	6.2	89,899	4.2	112,500	3.7	118,489	3.7
Variable by sex – Variable selon le sexe	949,173	52.3	1,384,046	65.4	2,308,352	75.4	2,460,271	76.4
Other – Autres	174,131	9.6	5,358	0.3	1,978	0.1	2,052	0.1
Total	1,812,229	100.0	2,115,959	100.0	3,061,354	100.0	3,221,254	100.0

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

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

Almost all of the remaining members of unit benefit plans were subject to a career average benefit formula. At the beginning of 1980, nearly 60% of these members were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service, compared with 49% 10 years earlier.

Only 16 plans covering little more than 2,000 members provided for different benefit rates for men and women. In some 463 plans with 168,754 members, the benefit formula could not be tabulated as a specific percentage of the employees' pensionable earnings for each year of participation. In these cases, the formula is classified as "Other" in Text Table XVI. Included were plans for which different rates applied for different classes of employees, plans where the pension was partially reduced by the benefit paid under the Old Age Security program, or plans where the formula was a combination of rates for different levels of earnings.

As with other plan characteristics, the difference in benefit rates between the public and private sectors

Presque tous les autres participants à des régimes pourcentage de salaire cotisaient à des régimes salaire moyen de la carrière. Au début de 1980, près de 60 % d'entre eux avaient acquis des droits à retraite équivalant à 2 % ou plus de leur salaire pour chaque année de service accumulée, ce qui constitue un progrès par rapport au pourcentage enregistré 10 ans plus tôt (49 %).

Seulement 16 régimes regroupant un peu plus de 2,000 participants offraient des taux de prestations différents selon le sexe. Quelque 463 régimes regroupant 168,754 participants dont la rente n'est pas calculée d'après un pourcentage précis du salaire cotisable pour chaque année de participation sont classés dans la catégorie "Autres" du tableau explicatif XVI. Cette catégorie comprend les régimes en vertu desquels les taux de prestations diffèrent selon la catégorie professionnelle, ceux en vertu desquels la rente versée aux termes du Régime de la sécurité de la vieillesse est déduite en partie des prestations prévues et ceux dont la méthode de calcul de la rente est fondée sur un ensemble de taux correspondant à diverses tranches de gains.

Comme dans le cas des autres régimes, les taux de prestations varient considérablement entre le secteur public et le

was quite sharp. Virtually all public sector members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of final average or average best earnings for each year of credited service. Only 3% of the public sector unit benefit plan members belonged to career average plans. In the private sector, fewer than 43% of the members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings. Furthermore, pension credits were based on final average and average best earnings for just 58% of the members while 42% of the members were subject to a career average formula.

secteur privé. Dans la secteur public, la quasi-totalité des participants à des régimes pourcentage de salaire acquièrent des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leur salaire moyen de fin de carrière ou de leur salaire maximal moyen pour chaque année de service accumulée. Seulement 3% des participants aux régimes pourcentage de salaire du secteur public étaient inscrits à des régimes salaire moyen de la carrière. Dans le secteur privé, moins de 43% des adhérents aux régimes pourcentage de salaire obtenaient des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leurs gains. En outre, les droits à retraite étaient établis en fonction du salaire moyen de fin de carrière ou du salaire maximal moyen pour seulement 58% des participants; les autres (42%) étaient visés par la méthode de calcul "du salaire moyen" de la carrière.

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 more than 38% of all members at the beginning of 1980. Since flat benefit plans were almost exclusively in the private sector, this analysis does not attempt to compare benefit rates by sector. Only 10 flat benefit plans,

Régimes à rentes forfaitaires

Les régimes à rentes forfaitaires occupent également une place importante dans l'ensemble des régimes, en particulier dans le secteur privé où ils regroupaient plus de 38% de tous les participants au début de 1980. Comme ces régimes se retrouvent presque exclusivement dans le secteur privé, nous n'avons pas tenté d'établir de comparaisons entre les taux de prestations par secteur. En 1980, il n'y avait que 10 régimes à

TEXT TABLE XVII. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1965, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XVII. Taux de prestations des régimes à rentes forfaitaires, 1965, 1970, 1978 et 1980

	1965		1970 ¹		1978 ¹		1980 ¹	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
<i>Benefit rate (monthly pension for each year of credited service)</i>								
Taux de prestations (présentations mensuelles pour chaque année de service)								
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre
<i>Plans – Régimes:</i>								
\$ 0 - \$ 4.99	372	54.0	368	50.3	238	20.9	199	16.1
5.00 - 6.99	18	2.6	96	13.1	276	24.3	286	23.1
7.00 - 7.99	—	—	3	0.4	111	9.8	112	9.0
8.00 - 9.99	—	—	1	0.1	138	12.1	192	15.5
10.00 - 11.99	—	—	9	1.2	91	8.0	134	10.8
12.00 - 13.99	—	—	—	—	16	1.4	39	3.1
14.00 - 15.99	—	—	—	—	17	1.5	32	2.6
16.00 - 17.99	—	—	1	0.1	8	0.7	15	1.2
18.00 - 19.99	—	—	—	—	3	0.3	7	0.6
20 and over – et plus	—	—	6	0.8	20	1.8	32	2.6
Variable by sex – Variable selon le sexe	—	—	7	1.0	3	0.3	3	0.2
Other – Autres	299	43.4	241	33.0	215	18.9	188	15.2
Total	689	100.0	732	100.0	1,136	100.0	1,239	100.0
<i>Members – Participants:</i>								
\$ 0 - \$ 4.99	265,205	80.9	141,581	34.9	67,746	8.0	54,661	5.7
5.00 - 6.99	5,910	1.8	138,993	34.3	76,479	9.1	75,882	7.9
7.00 - 7.99	—	—	2,808	0.7	36,019	4.3	36,342	3.8
8.00 - 9.99	—	—	4	—	146,959	17.4	91,049	9.5
10.00 - 11.99	—	—	191	0.1	166,856	19.8	139,557	14.6
12.00 - 13.99	—	—	—	—	13,546	1.6	51,319	5.4
14.00 - 15.99	—	—	—	—	166,894	19.8	236,972	24.7
16.00 - 17.99	—	—	2	—	3,547	0.4	13,958	1.5
18.00 - 19.99	—	—	—	—	1,321	0.1	5,024	0.5
20 and over – et plus	—	—	158	—	53,932	6.4	97,274	10.2
Variable by sex – Variable selon le sexe	—	—	2,073	0.5	1,458	0.2	792	—
Other – Autres	56,817	17.3	119,658	29.5	108,553	12.9	155,591	16.2
Total	327,932	100.0	405,468	100.0	843,310	100.0	958,421	100.0

¹ Excludes 10 plans in 1970 and 14 plans in 1978 and 1980 which were integrated with the C/QPP.

¹ Dix régimes en 1970 et 14 régimes en 1978 et en 1980 qui étaient coordonnés au RPC/RRC sont exclus.

covering slightly more than 16,000 members, were in the public sector in 1980. Furthermore, only 14 flat benefit plans were integrated with the C/QPP, whereby the benefit was offset by all or part of the C/QPP pension. These 14 plans with some 14,300 members were not included in Text Table XVII.

As may be seen in this table, the level of benefits under these plans increased steadily over the past 15 years. In 1965, more than 80% of the members were entitled to a monthly pension credit of less than \$5.00 for each year of service. By 1970 this proportion had declined to 35% and, by 1980, fewer than 6% of the total flat benefit plan members had a monthly benefit rate of less than \$5.00 for each year of pensionable service. At the opposite end of the scale, the number of members in plans that provided benefits of \$20.00 or more per month for each year of service increased from a negligible number before 1978 to nearly 100,000 or 10% of the total at the beginning of 1980.

More than 16% of the members were in plans in which the benefit rates could not be allocated to a single range and were therefore 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 1980 only three plans, covering fewer than 800 members, had a benefit rate for men different from that for women.

Employee Contribution Rates

As was expressed in an earlier section on contributory and non-contributory plans, of the 14,586 plans in operation at the beginning of 1980, 10,976 were contributory, i.e., the members were required to make contributions, and these plans covered nearly 70% of all plan members. Many plans, both contributory and non-contributory, permitted voluntary, additional contributions on the part of the employees also. In fact, more than three quarters of all plans, covering almost half the total membership, permitted such voluntary contributions. The extent to which employees took advantage of this provision to increase their pension credits voluntarily is evident from the fact that, of the \$2,611 million in total employee contributions in 1979, nearly 4% was designated as voluntary. Unlike voluntary contributions, the employee required contributions in contributory plans are formulated in a very specific manner.

rentes forfaitaires dans le secteur public, qui regroupaient juste un peu plus de 16,000 participants. De plus, seulement quatorze régimes à rentes forfaitaires ont été adaptés au RPC et au RRQ selon la méthode de coordination par réduction directe de la rente en vertu de laquelle la rente du RPC et du RRQ est déduite en tout ou en partie de la rente prévue par les régimes privés. Ces quatorze régimes qui comptent au total environ 14,300 adhérents ne figurent pas au tableau explicatif XVII.

Comme ce tableau en fait état, le niveau des prestations versées aux termes de ces régimes a marqué une progression constante au cours des quinze dernières années. En 1965, plus de 80% des participants touchaient des droits à retraite mensuels de moins de \$5 pour chaque année de service. En 1970, cette proportion était tombée à 35% et en 1980, moins de 6% de l'ensemble des participants aux régimes à rentes forfaitaires touchaient des prestations mensuelles de moins de \$5 pour chaque année de service ouvrant droit à pension. Si l'on examine les limites supérieures de l'échelle, on constate que le nombre de cotisants à des régimes offrant des prestations de \$20 ou plus par mois pour chaque année de service, qui était négligeable avant 1978, a atteint 100,000, soit 10% de l'ensemble des participants, au début de 1980.

Plus de 16 % des participants étaient inscrits à des régimes dont les taux de prestations ne correspondaient à aucune des tranches établies; ils ont été classés dans la catégorie "Autres". Cette dernière comprend les régimes qui n'offraient pas les mêmes prestations à tous leurs participants, les régimes qui réduisaient le montant des prestations à l'âge de 65 ans et, enfin, ceux qui accordaient une rente fixe à tous leurs membres après un minimum d'années de service.

Comme dans le cas des régimes pourcentage de salaire pratiquement aucun régime à rentes forfaitaires ne prévoyait des taux de prestations différents pour les hommes et pour les femmes. En 1980, seulement trois régimes qui comptaient moins de 800 participants offraient des taux de prestations différents selon le sexe.

Taux de cotisations des salariés

Comme il a été mentionné dans un des chapitres précédents sur les régimes contributifs et non contributifs, 10,976 des 14,586 régimes en vigueur au début de 1980 étaient des régimes contributifs, c.-à-d., que leurs membres devaient verser des cotisations. Ces régimes regroupaient pratiquement 70% de l'ensemble des participants. Aux termes de bon nombre de régimes tant contributifs que non contributifs, les salariés pouvaient également verser des cotisations facultatives. En fait, plus des trois quarts de tous les régimes, représentant près de la moitié de l'ensemble des participants, autorisaient le versement de ce genre de cotisations. Les statistiques prouvent clairement que les salariés ont profité de cette disposition pour augmenter leurs droits à retraite, puisque près de 4% des \$2,611,000,000 versés au titre des cotisations par l'ensemble des salariés en 1979 étaient des cotisations facultatives. Par ailleurs, les cotisations obligatoires des salariés aux régimes contributifs sont calculées selon une méthode très précise.

TEXT TABLE XVIII. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1965, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XVIII. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs, 1965, 1970, 1978 et 1980

Employee contribution ¹ rate group	1965				1970			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	No.	%	No.	%
	nbre	nbre	nbre	nbre				
Less than 3.00% – Moins de 3.00 %	218	1.9	18,042	1.0	289	2.4	25,608	1.2
3.00 % - 3.99 %	500	4.3	68,133	3.7	653	5.4	56,976	2.6
4.00 % - 4.99 %	606	5.2	139,797	7.7	709	5.8	153,338	6.9
5.00 % - 5.99 %	7,874	68.1	633,721	34.8	8,009	65.7	840,074	38.1
6.00 % - 6.99 %	392	3.4	479,265	26.3	487	4.0	464,397	21.1
7.00 % - 9.99 %	53	0.5	9,181	0.5	40	0.3	11,107	0.5
10.00 % 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
1978								
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	No.	%
	nbre	nbre	nbre	nbre				
Less than 3.00% – Moins de 3.00 %	435	3.8	55,511	1.8	481	4.4	65,578	2.1
3.00 % - 3.99 %	936	8.1	49,593	1.6	937	8.5	50,302	1.6
4.00 % - 4.99 %	949	8.2	166,855	5.6	953	8.6	187,026	6.0
5.00 % - 5.99 %	7,446	64.4	718,174	23.9	6,932	63.1	754,369	24.1
6.00 % - 6.99 %	496	4.3	608,285	20.2	484	4.4	584,616	18.6
7.00 % - 9.99 %	90	0.8	1,136,183	37.9	102	0.9	1,244,942	39.7
10.00 % and over – et plus	15	0.1	218	--	13	0.1	202	--
Dollars amounts – Montants en dollars	454	3.9	19,422	0.6	366	3.3	24,668	0.7
Other – Autres	705	6.1	246,505	8.2	690	6.3	212,919	6.8
Variable by sex – Variable selon le sexe	34	0.3	5,015	0.2	19	0.2	5,317	0.2
Total	11,560	100.0	3,005,761	100.0	10,977	100.0	3,129,939	100.0

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

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

Analysis of required contribution rates was hampered to some degree by the contribution structure that emerged from integration of pension plans with the C/QPP, making direct comparisons with historical data difficult. This difficulty stemmed largely from the two-tier rate structure for most integrated plans wherein a lower rate applied to earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE) and a higher rate for earnings above the YMPE. In order to provide a common basis for comparison with historical data a tabulation of contributory plans by employee contribution rates was produced using the top rate, i.e., the contribution rate on earnings above YMPE, as the basis for classification of integrated

La structure des cotisations établie à la suite de la coordination des régimes de retraite au RPC et au RRQ, a compliqué quelque peu l'analyse des taux de cotisations, rendant ainsi difficile toute comparaison directe avec des données chronologiques. La difficulté résidait essentiellement dans la structure à double taux de la plupart des régimes coordonnés, c'est-à-dire qu'un taux faible était appliqué aux gains inférieurs au MGAOP et un taux élevé était prévu pour les gains supérieurs au MGAOP. Afin de disposer d'une base de comparaison commune avec les données chronologiques, nous avons construit un tableau des régimes contributifs selon les taux de cotisations des salariés en nous fondant sur le taux maximal c.-à-d., le taux de cotisations appliquée aux gains supérieurs au MGAOP, pour classer les régimes coordonnés, en

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 private plan'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. Text Table XVIII shows the distribution of all employee contribution rates on this basis for 1965, 1970, 1978 and 1980.

The current study revealed some significant changes in the pattern of employee contribution rates, particularly in the latter half of the seventies. At the beginning of 1980 nearly 40% of all members of contributory plans were required to contribute between 7% and 9.99% of earnings, whereas in 1970 fewer than 1% of such members contributed at that rate. This sharp increase was largely because the plans for federal public servants, the Armed Forces and the RCMP were amended to equalize employee contribution rates for both men and women at 7% of earnings in 1976 and 7.5% in 1977. These amendments were also partially responsible for the sharp reduction in the proportion of members in plans where the contribution rates were different for men and women (from 18% in 1970 to just a fraction of 1% in 1980).

At the beginning of 1980, 43% of the members of contributory plans were required to contribute between 5% and 6.9% of earnings (down from 59% in 1970). Within this range the most common rate was 5% which applied to nearly 24% of the members, followed by 6% which applied to 9.5% of the members. Contribution rates of less than 5% applied to less than 10% of all members, with the greatest concentration at the 4% level.

Fewer than 7% of the members were in plans where the contribution rate was classified as "Other". Some of these participants contributed a specified number of cents per hour and for others the contribution rates varied according to such factors as age, salary and employee classification.

Analysis of the membership of plans that required the employee to contribute a fixed percentage of earnings showed that plans integrated with the C/QPP tended to require a higher rate of contributions than non-integrated plans. More than 66% of the members of integrated plans were required to contribute 6% or more of earnings, whereas fewer than 5% of the members of non-integrated plans were required to contribute at this rate. It should be emphasized, however, that, in most integrated plans, the required employee contributions to C/QPP were included in the rates shown whereas, in the non-integrated plans, the employees must make C/QPP contributions as well.

supposant que ce taux correspondait au montant total des cotisations des salariés, la partie requise pour le RPC ou le RRQ étant versée au régime universel et le reste, retenu dans la caisse de l'employeur. En d'autres termes, si on ajoute aux cotisations totales la partie déduite au titre du RPC ou du RRQ on obtient le montant approximatif qui aurait été payable si seul le taux supérieur avait été appliqué à la totalité des gains. Le tableau explicatif XVIII donne la répartition des taux de cotisations de tous les salariés établie sur cette base, pour les années 1965, 1970, 1978 et 1980.

La présente étude révèle que la structure des taux de cotisations des salariés a subi d'importants changements, en particulier au cours de la seconde moitié des années 70. Au début de 1980, près de 40 % de l'ensemble des participants aux régimes contributifs devaient verser des cotisations variant de 7 % à 9.99 % de leurs gains, tandis qu'en 1970, la proportion de ces participants s'établissait à moins de 1 %. Cette forte augmentation est attribuable en grande partie aux modifications apportées aux régimes des fonctionnaires fédéraux, des militaires et des employés de la GRC, qui visaient à fixer les taux de cotisations des salariés des deux sexes à 7 % de leurs gains en 1976 et à 7.5 % en 1977. De plus, ces modifications ont en partie provoqué une baisse considérable du nombre de participants à des régimes dont les taux de cotisations différaient selon le sexe. En effet, cette proportion est tombée de 18 % en 1970 à seulement une fraction de 1 % en 1980.

Au début de 1980, 43 % des participants aux régimes contributifs devaient verser des cotisations s'échelonnant entre 5 % et 6.9 % de leurs gains, alors que la proportion de ces participants était de 59 % en 1970. Parmi tous les participants dans cet échelon de cotisations, près de 24 % versaient 5 % de leurs gains et 9.5 % en versaient 6 %. Moins de 10 % des membres participaient à des régimes dont les taux de cotisations étaient inférieurs à 5 %, la plupart d'entre eux versant des cotisations correspondant à 4 % de leurs gains.

Moins de 7 % des membres participaient à des régimes dont le taux de cotisations était classé dans la catégorie "Autres". Dans certains cas, les participants devaient verser au titre des cotisations une somme fixe (en cents) par heure de travail, tandis que dans d'autres, les taux de cotisations variaient en fonction de facteurs tels que l'âge, la rémunération et la classification professionnelle.

L'analyse de la participation aux régimes auxquels le salarié est tenu de verser des cotisations représentant un pourcentage fixe de ses gains révèle que les taux de cotisations des régimes coordonnés au RPC ou au RRQ ont tendance à être supérieurs à ceux des régimes non coordonnés. Plus de 66 % des membres des régimes coordonnés devaient verser des cotisations égales à 6 % ou plus de leurs gains alors que moins de 5 % des participants aux régimes non coordonnés devaient satisfaire à la même exigence. Il convient toutefois de souligner que, dans la plupart des régimes coordonnés, les cotisations que le salarié devait verser au titre du RPC ou du RRQ étaient prises en compte dans les taux indiqués, tandis que dans les régimes non coordonnés, les salariés devaient également verser des cotisations au titre du RPC ou du RRQ.

Public sector plans generally provided for higher employee contribution rates than private sector plans. Some 85% of the members in public sector plans were required to contribute 6% or more of earnings while only 14% of the members of private sector plans were required to contribute at this rate.

Retirement Age

Pension plans generally provide a variety of retirement ages. Such terms as normal, special, early, disability, postponed and compulsory retirement are all or nearly all encountered in most plan texts. Each of these, their frequency of occurrence and their varied conditions as specified in the plans are discussed separately in the following sections.

Normal Retirement Age

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

Dans le secteur public, les salariés devaient dans l'ensemble verser des cotisations plus élevées que dans le secteur privé. Ainsi, environ 85 % des participants aux régimes du secteur public devaient verser des cotisations correspondant à au moins 6 % de leurs gains, contre seulement 14 % des adhérents aux régimes du secteur privé.

Âge de la retraite

La majorité des régimes de retraite prévoit un éventail d'âges de retraite. Ainsi, les expressions âge normal de la retraite, retraite spéciale, retraite anticipée, retraite pour cause d'invalidité, retraite différée et retraite obligatoire figurent dans la plupart des textes des régimes étudiés. Chacun de ces cas de retraite, leur fréquence et les différentes conditions qui les régissent sont examinés séparément dans ce chapitre.

Âge normal de la retraite

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

TEXT TABLE XIX, Normal Retirement Age, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XIX. Âge normal de la retraite, 1970, 1978 et 1980

Normal retirement age	1970				1978				1980			
	Age normal de la retraite		Plans		1978		Plans		1978		Plans	
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
âge	âge	âge	âge	âge	âge	âge	âge	âge	âge	âge	âge	âge
Less than 60 years – Moins de 60 ans	45	0.3	4,307	0.1	13	0.1	3,718	0.1	15	0.1	3,071	0.1
60 years – 62 ans	1,693	13.3	304,756	13.8	842	2.5	438,340	10.9	767	2.3	311,581	12.1
61-64 " "	30	0.2	26,148	0.9	82	0.5	55,701	1.3	84	0.5	61,078	1.3
65 " "	10,967	68.0	1,725,311	61.1	12,947	85.8	3,117,042	74.4	12,820	87.9	3,398,973	75.9
Over 65 years – Plus de 65 ans	292	1.8	47,966	1.7	131	0.9	8,673	0.2	112	0.7	11,170	0.2
Other – Autres	87	0.5	315,114	11.2	63	0.4	368,867	8.8	66	0.5	326,901	7.3
Variable by sex – Variable selon le sexe	3,022	18.7	398,534	14.1	1,012	6.7	181,393	4.3	721	4.9	152,674	3.4
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0

Age 65 has traditionally been the most widely accepted normal retirement age under private pension plans. Text Table XIX shows that in 1980, 88% of all plans covering 76% of total membership provided for normal retirement at age 65, up 20% in plans and 15% in membership over 1970. This increase, which may give the appearance of a trend to raise the normal retirement age, was, however, accompanied by a significant decrease in plans and members classified as "variable by sex". Plans with a different normal retirement age for men and women declined from 19% of

Aux termes des régimes de retraite privés, l'âge normal de la retraite a, règle générale, toujours été fixé à 65 ans. Le tableau explicatif XIX révèle que 88 % de l'ensemble des régimes, qui comptaient 76 % du nombre total d'adhérents, autorisaient leurs membres à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans, en 1980. Ces pourcentages représentent une hausse de 20 % des régimes et de 15 % des participants par rapport à 1970. Ces augmentations qui pourraient traduire une tendance à relever l'âge normal de la retraite, se sont toutefois accompagnées d'une baisse sensible du nombre des régimes pour lesquels l'âge de la retraite variait selon le sexe ainsi que des

all plans covering 14% of total members in 1970 to only 5% of the plans with slightly more than 3% of members at the beginning of 1980.

In the majority of cases, such plans in 1970 had a normal retirement age of 65 for male participants and 60 for females, whereas by 1980 they had been amended to a common normal retirement age of 65.

The predominance of age 65 comes into sharper focus when related to membership in private sector plans. As may be seen in Table 18, 93 % of the men and 86 % of the women members in the private sector were in plans that had a normal retirement age of 65. These proportions were 60 % and 64 % respectively in the public sector.

Relatively few plans provided for retirement at other ages. Fewer than 12 % of all members were in plans with a normal retirement age of 60; most of these were in the public sector. Only 16 plans, covering little more than 3,000 workers, provided for normal retirement before age 60. Retirement beyond age 65 was confined to 112 small plans and accounted for just 11,000 members.

While only 66 plans had a retirement age that could not be specified and thus were classified as "Other" they nevertheless covered more than 7% of the membership of all plans. This category included plans in which retirement varied for different classes of employees, was based on some combination of age and service, or was subject to some unusual conditions, as in the case of 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 normal retirement age. Whatever trends have developed towards earlier retirement may be traced to special retirement provisions introduced in recent years. Special retirement in this study refers to the provision which permits retirement with an unreduced pension before normal retirement age.

Based on data collected for nearly 95% of all plans, it was estimated that although fewer than 6% of all plans contained this provision they covered nearly 12% of all plan members in 1980, up from fewer than 20% in 1970. The reason for such high proportion of members in these few plans was that some of the

participants à ces régimes. La proportion des régimes dont l'âge normal de la retraite différait selon le sexe est tombée de 19 % en 1970 à seulement 5 % en 1980 et le taux de participation à ces régimes est passé de 14 % de l'ensemble des adhérents à seulement un peu plus de 3 % au cours de la même période.

En 1970, l'âge normal de la retraite était fixé à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes, dans la majorité des régimes. Dix ans plus tard, ces régimes avaient été modifiés de façon à uniformiser l'âge de la retraite à 65 ans.

La prédominance de la retraite à l'âge de 65 ans est encore plus frappante chez les participants aux régimes du secteur privé. Comme l'indique le tableau 18, 93 % des hommes et 86 % des femmes dans le secteur privé cotisaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 65 ans, alors que les proportions correspondantes s'établissaient respectivement à 60 % et 64 % 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 12 % de tous les participants cotisaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans et la plupart travaillaient dans le secteur public. Seulement 16 régimes, comptant un peu plus de 3,000 travailleurs, avaient fixé l'âge normal de la retraite à moins de 60 ans. Les régimes dans lesquels l'âge de la retraite dépassait 65 ans n'étaient qu'au nombre de 112 et regroupaient seulement, 11,000 participants.

On a dénombré seulement 66 régimes pour lesquels il était impossible de déterminer l'âge de la retraite; ils figurent donc sous la rubrique "Autres". Ces régimes répondent néanmoins pour plus de 7 % de l'ensemble des participants. Ils comprennent les régimes dans lesquels l'âge de la retraite varie selon la catégorie professionnelle, est établi en fonction de l'âge et des années de service ou est assujetti à des dispositions exceptionnelles, comme c'est le cas du régime des Forces Armées où l'âge de la retraite est lié au grade.

Retraite spéciale

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

D'après les données recueillies sur presque 95 % de tous les régimes, il semble que, quoique les régimes prévoyant la retraite spéciale ne représentaient qu'une proportion inférieure à 6 % en 1980, ils n'en regroupaient pas moins presque 42 % de tous les participants, soit une hausse de 20 % par rapport à 1970. Ce pourcentage élevé s'explique par

largest plans in both the public and private sectors provided for special retirement. In the public sector, about 16% of the plans, covering 58% of the members, provided for special retirement, while in the private sector the proportions were 5% of the plans and 30% of the members.

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 the ages were 55 and 60 with 30 years of service the most frequent. 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 covering 96% of total membership provided for the retirement of employees before their normal retirement ages on a reduced pension in 1980. While most of these plans specifically provided for early retirement at the request of the employee, more than 48% of the members were in plans that required the employer's consent as well. Employer consent was not required under 2,077 plans covering 40% of all members. As in the past, relatively few of the participants (4%) were in plans where early retirement was at the employer's option only and did not require the employee's consent.

Early retirement provisions generally establish some conditions which employees must meet before they become eligible. The most common condition in terms of membership was a combination of the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service such as age 55 and 10 years of service. While this requirement was included in 3,041 plans, it applied to about 40% of all members in 1980. Nearly two thirds of the plans, covering about 21% of all members, permitted early retirement upon the attainment of a minimum age only,

le fait que quelques-uns des régimes les plus importants des secteurs public et privé prévoient la retraite spéciale. Dans le secteur public, environ 16 % des régimes, regroupant 58 % des membres, offrent la retraite spéciale, tandis que les proportions correspondantes s'établissent respectivement à 5 % des régimes et à 30 % des participants dans le secteur privé.

Les conditions dans lesquelles le salarié pouvait opter pour la retraite spéciale variaient considérablement d'un régime à un autre. Règle générale, le salarié doit satisfaire deux conditions, c.-à-d., avoir atteint l'âge minimum fixé et avoir travaillé durant un nombre minimum d'années. Dans le secteur privé, l'âge de la retraite est le plus souvent fixé à 60 et 62 ans, et le nombre d'années de service varie de 10 à 35, alors que dans le secteur public, l'âge est fixé à 55 et 60 ans et le nombre d'années de service le plus fréquent est 30. Certains régimes ne précisent pas d'âge minimum, mais autorisent les participants à prendre leur retraite lorsque leur âge et leurs années de service totalisent un certain nombre disons 85. Par ailleurs, d'autres régimes autorisent la retraite en fonction du nombre d'années de service seulement, par exemple 30 ans, comme c'est le cas dans l'industrie de l'automobile.

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

Retraite anticipée

En 1980, presque tous les régimes dont les participants constituaient 96 % du nombre total d'adhérents offraient à leurs membres la possibilité de prendre leur retraite avant l'âge normal, à la condition de toucher une rente réduite. Bien que la plupart des régimes en cause prévoient la retraite anticipée à la demande du salarié, plus de 48 % des participants cotisaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur. Dans 2,077 régimes, regroupant 40 % de tous les participants, le consentement de l'employeur n'était pas nécessaire. Comme par le passé, relativement peu de participants (4 %) étaient inscrits à des régimes aux termes desquels l'octroi de la retraite anticipée était laissé à l'entièvre discréction de l'employeur et le consentement du salarié n'était pas nécessaire.

Les salariés doivent habituellement remplir certaines conditions pour être admissibles à la retraite anticipée. Ceux-ci doivent le plus souvent avoir atteint un âge minimum, par exemple 55 ans, et avoir travaillé pendant un nombre minimum d'années, disons 10 ans. En 1980, cette condition figurait dans 3,041 régimes, mais elle ne s'appliquait qu'à seulement 40 % de tous les participants. Environ les deux tiers des régimes, regroupant près de 21 % 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

usually age 55. In a number of plans, including some of the larger ones, qualification was based on a pre-determined 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 78% of all plans, covering some 42% 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 one half of 1% per month was the most common formula.

Disability Retirement

Disability retirement is the provision, as defined by the plan, under which an employee who becomes totally and permanently disabled may retire before normal retirement age with an immediate pension benefit. Disability retirement provisions are generally exclusive of and unrelated to provisions in the plan for special and early retirement. Some employers provide a group disability program separate and distinct from their pension plan. These programs are naturally excluded here.

Data for this type of benefit were collected for nearly 95% of all plans in effect at the beginning of 1980, covering more than 93% of all members. Based on these data it can be estimated that nearly one quarter of all plans covering about two thirds of the members provided for this type of benefit. In the majority of cases the members were required to meet some minimum condition of eligibility, most frequently 10 years of service. For fewer than 15% of the members belonging to plans with disability retirement provisions, there were no eligibility requirements.

The benefits paid under these provisions varied from a full pension accrued to the date of disability without reduction (41% of all members belonging to all plans) to a pension reduced by a variety of formulae.

Postponed Retirement

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

importants, il fallait que la somme des années de service et de l'âge donne un chiffre établi à l'avance, en général 85.

Les prestations de retraite anticipée correspondaient en général à la rente acquise jusqu'au moment de la retraite mais réduite selon la méthode de calcul indiquée dans le régime. L'étude révèle que 78 % de tous les régimes qui regroupaient environ 42 % de tous les participants, prévoient une retraite anticipée réduite par calculs actuariels. Dans presque tous les autres régimes, la rente était réduite proportionnellement au nombre de mois restant à courir depuis l'entrée en jouissance de la rente jusqu'à l'âge normal de la retraite. Le taux de réduction le plus courant était de 1/2 de 1 % par mois.

Retraite pour cause d'invalidité

La retraite pour cause d'invalidité, définie aux termes du régime, prévoit qu'un salarié qui souffre d'incapacité totale et permanente puisse prendre sa retraite avant l'âge normal tout en recevant une rente immédiate. Les dispositions relatives à la retraite pour cause d'invalidité sont exclusives et n'ont rien à voir avec celles concernant la retraite spéciale et la retraite anticipée prévues au régime. Certains employeurs offrent un programme collectif d'invalidité distinct en plus de leur régime de retraite. Ces programmes ne sont évidemment pas visés par l'étude.

Des données sur les rentes d'invalidité ont été recueillies sur presque 95 % de tous les régimes en vigueur au début de 1980, regroupant plus de 93 % de l'ensemble des participants. D'après ces données, près d'un quart de tous les régimes représentant environ deux tiers des participants prévoient ce genre de prestations. Dans la majorité des cas, les participants devaient satisfaire à une condition d'admissibilité minimale, le plus souvent 10 années de service. Moins de 15 % seulement des salariés qui participaient à des régimes prévoyant le service d'une rente en cas d'invalidité n'avaient pas à remplir de conditions d'admissibilité.

Les prestations versées en cas d'invalidité variaient du montant total de la rente acquise au moment où le salarié était frappé d'invalidité sans aucune réduction (41 % de l'ensemble des participants à tous les régimes) à une rente réduite selon différentes méthodes de calcul.

Retraite différée

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

Based on data obtained from 95% of all plans covering more than 93% of the total membership, it is estimated that in 1980 more than 85% of all plans covering nearly 70% of total members provided for postponement of retirement beyond the normal. While this option was at the discretion of the employee, nearly one half the members belonged to plans that required the employer's consent as well.

Besides allowing the postponement of retirement, some plans permit the employees to continue to accrue additional benefits after the normal retirement. Of all the members belonging to plans that had the postponed retirement provision in 1980, approximately two thirds could accrue additional benefits as well, if they so decided.

Compulsory Retirement

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

For those plans that did not permit postponed retirement beyond the normal retirement age, the normal retirement age (generally 65) was also designated as the compulsory retirement age for the purposes of this study. In the case of plans that permitted postponement, the mandatory retirement age in most instances was 70, the maximum age to which a worker can postpone the commencement of pension payments under regulations of Revenue Canada as well as those of some of the provinces.

Vesting on Termination of Employment

Vesting, the employee's right to all or part of the employer contributions paid on his behalf, generally in the form of a deferred pension, on termination of employment before retirement, has been a common feature of most pension plans in Canada for many years. Studies by Statistics Canada since 1960 show that nearly all plans have provided some form of vesting over the last two decades. Even in 1965 when more than 500,000 employees participated in plans that had no vesting, the number of such plans was only 453 or just 3.3% of the total.

Between 1965 and 1969, 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. Manitoba and Nova Scotia adopted similar legislation in 1976 and 1977 respectively.

Des données recueillies sur 95 % de l'ensemble des régimes regroupant plus de 93 % de tous les participants révèlent qu'en 1980, plus de 85 % de tous les régimes représentant près de 70 % du nombre total d'adhérents offraient la possibilité de retarder la retraite après l'âge normalement prévu. Bien que cette possibilité soit laissée à la discrétion du salarié, près de la moitié des participants cotisaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur.

Non seulement certains régimes autorisent-ils la retraite différée, mais ils permettent aux salariés de continuer d'acquérir des éléments de retraite après l'âge normal de la retraite. En 1980, environ les deux tiers de tous les participants à des régimes qui prévoyaient la retraite différée pouvaient, s'ils le désiraient, continuer d'acquérir des éléments de retraite.

Retraite obligatoire

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

L'âge normal de la retraite (habituellement 65 ans) prévu dans les régimes qui n'autorisaient pas la retraite différée a également été considérée comme l'âge de retraite obligatoire aux fins de l'étude. Quant aux régimes qui offraient la possibilité de retarder le moment de la retraite, l'âge obligatoire de la retraite était dans la plupart des cas fixé à 70 ans, soit l'âge maximum jusqu'où un travailleur peut retarder le moment du versement de sa rente de retraite, tel que le stipulent les règlements de Revenu Canada et de certaines provinces.

Acquisition des droits à la cessation d'emploi

L'acquisition, c.-à-d., l'attribution des droits du salarié à la totalité ou à une partie de la quote-part patronale, habituellement versée sous forme de rente de retraite différée s'il quitte son emploi avant la retraite, figure dans la plupart des régimes de retraite au Canada depuis nombre d'années. Les études menées par Statistique Canada depuis 1960 indiquent que la quasi-totalité des régimes ont accordé un droit similaire au cours des deux dernières décennies. Même en 1965, alors que plus de 500,000 salariés participaient à des régimes qui ne reconnaissaient pas l'acquisition, on en dénombrait seulement 453, soit 3.3 % de l'ensemble des régimes.

Durant la période de 1965 à 1969, l'Ontario, le Québec, l'Alberta, la Saskatchewan et l'administration fédérale ont adopté des lois régissant les régimes de retraite privés. Ces lois visaient en partie à assurer un plus grand respect du principe de l'acquisition des droits. Le Manitoba et la Nouvelle-Écosse ont adopté des lois semblables respectivement en 1976 et en 1977.

The legislation requires plans to provide for the vesting of employer contributions paid in respect of service, after the "qualification dates" specified in the respective acts, for members who leave after the completion of 10 years of service and attainment of age 45. It also requires that the employers' vested 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 such plans meeting the age 45 and 10 years of service requirement may no longer obtain a refund of their own contributions in lieu of a deferred pension and thus they do not dissipate retirement benefits.

Vesting under the Manitoba legislation differs from the legislation of the other jurisdictions in that it not only requires locking-in after the member has attained age 45 and completed 10 years of service, but also requires plans to provide for full vesting after 10 years of service or participation in the plan without an age requirement. However, the locking-in provision does not apply unless the 45 years of age requirement is also met.

Recently Saskatchewan has enacted legislation which is considerably different in terms of vesting and refunds provisions. Under the Saskatchewan Act a member, who has completed at least one year of continuous service and whose age and service total at least 45 years at termination of employment while employed in Saskatchewan, is fully vested in a deferred pension commencing at the normal retirement age. These new regulations became effective July 1, 1981, later than the reference date of this study.

To meet the vesting requirements of regulatory legislation most plans simply superimposed on existing vesting conditions locked-in vesting based on age 45 and 10 years of service. Thus plans amended in this manner have a dual set of vesting conditions, with the superimposed vesting applying notwithstanding the previously existing ones. The effect of this superimposed vesting on plans that previously provided more generous conditions than required by the legislation was simply to lock in that portion of the employer contributions paid in respect of service after the qualification date if the employee leaves on completion of 10 years of service and attainment of age 45. In plans which provided less generous conditions than required by the legislation, locked-in vesting of employer contributions paid after the qualification date must apply if the employee leaves at the completion of 10 years of service and attainment of age 45, regardless of whether existing conditions were met. Other plans replaced existing conditions with those required by the legislation or added these requirements if vesting was not previously provided and thus, for these plans, only one set of conditions applied, namely the locked-in vesting specified in the legislation.

Ces lois stipulent non seulement que les régimes de retraites doivent accorder aux participants qui quittent leur emploi après l'âge de 45 ans et 10 années de service le droit de toucher la quote-part patronale, après la "date d'habilitation" fixée dans les lois respectives, mais elles prévoient également l'immobilisation des cotisations versées par l'employeur et, le cas échéant, de celles du salarié afin que ce dernier puisse toucher une rente différée à l'âge normal de la retraite. Par conséquent, les participants à de pareils régimes, qui ont atteint l'âge de 45 ans et acquis 10 années de service, ne peuvent plus obtenir le remboursement de leurs cotisations à la place d'une rente différée et être ainsi tentés de dilapider leurs prestations de retraite.

Au Manitoba, la loi qui régit le principe d'acquisition présente une particularité; elle stipule non seulement que la quote-part patronale doit être immobilisée lorsque le participant a atteint l'âge de 45 ans et acquis 10 années de service, mais elle prévoit également l'acquisition intégrale après 10 années de service ou de participation à un régime, quel que soit l'âge du participant. Cependant, la disposition concernant l'immobilisation des cotisations ne s'applique que si le participant a 45 ans et plus.

La Saskatchewan a adopté récemment une loi qui diffère sensiblement des autres en ce qui a trait à l'acquisition et aux remboursements. Aux termes de cette loi, l'acquisition des droits à la totalité des prestations payables sous forme de rente différée à l'âge normal de la retraite est accordée à tout participant qui a accumulé au moins une année de service continue et dont la somme de l'âge et de la durée de service totalise au moins 45 ans au moment où il quitte son emploi dans la province. Ces nouveaux règlements sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet 1981, soit après la date de référence de la présente étude.

Afin de satisfaire aux exigences de la loi à cet égard, la plupart des régimes ont simplement rajouté la clause d'immobilisation des cotisations après l'âge de 45 ans et 10 années de service aux conditions d'acquisition déjà en vigueur, les nouvelles conditions étant applicables nonobstant toute condition antérieure. L'application de cette seconde clause dans les régimes qui offraient auparavant des conditions plus souples que celles imposées par la loi a tout simplement eu pour effet d'immobiliser la part des cotisations versées par l'employeur au titre des années de service après la date d'habilitation, si le salarié quittait son emploi après 10 ans de service et à l'âge de 45 ans. Dans le cas des régimes dont les conditions d'acquisition étaient moins souples que celles prévues par la loi, l'immobilisation des cotisations que l'employeur avait versées après la date d'habilitation s'appliquait si le salarié quittait son emploi après 10 années de service et à l'âge de 45 ans, que les conditions prévues antérieurement aient été respectées ou non. D'autres régimes ont remplacé leurs conditions antérieures par celles qui sont imposées par la loi ou ont ajouté ces clauses à l'énoncé de leur régime lorsque l'acquisition de la quote-part patronale n'y était pas déjà prévue. Un seul ensemble de conditions s'appliquait donc à ces régimes, soit l'immobilisation des cotisations stipulée par la loi.

TEXT TABLE XX. Vesting on Termination of Employment, 1965, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XX. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1965, 1970, 1978 et 1980

Conditions to qualify for vesting ¹	1965				1970			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	No.	%	No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Immediate vesting – Acquisition immédiate								
10 years or less of service or participation – ans ou moins de service ou de participation	4,675	34.3	166,911	7.1	5,412	33.5	187,458	6.6
11-19 years of service or participation – ans de service ou de participation	2,102	15.4	697,591	29.8	3,140	19.5	1,278,893	45.4
20 years or more of service or participation – ans ou plus de service ou de participation	2,300	16.8	223,921	9.5	2,605	16.1	213,974	7.6
Service or participation and/or age – Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	2,929	21.4	347,207	14.8	2,637	16.3	240,744	8.5
Age – Âge	1,034	7.6	345,364	14.7	275	1.7	117,251	4.2
Other – Autres	38	0.3	11,938	0.5	43	0.3	3,706	0.1
No vesting other than "45 and 10" ² – Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10"	129	0.9	36,106	1.5	283	1.8	178,060	6.3
No vesting – Aucune	453	3.3	516,610	22.1	1,666	10.3	534,230	18.9
Total	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
	1978				1980			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Immediate vesting – Acquisition immédiate								
10 years or less of service or participation – ans ou moins de service ou de participation	2,359	15.6	222,810	5.3	1,911	13.1	225,599	5.0
11-19 years of service or participation – ans de service ou de participation	6,031	40.1	2,497,979	59.5	6,558	45.0	2,760,439	61.7
20 years or more of service or participation – ans ou plus de service ou de participation	2,042	13.5	272,234	6.5	1,751	12.0	282,933	6.3
Service or participation and/or age – Service ou participation et âge ou les deux à la fois	1,425	9.4	119,946	2.9	1,171	8.0	108,323	2.4
Age – Âge	380	2.5	142,932	3.4	381	2.6	115,216	2.6
Other – Autres	33	0.2	3,423	0.1	34	0.2	2,819	0.1
No vesting other than "45 and 10" ² – Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10"	237	1.6	338,715	8.1	220	1.5	331,964	7.4
No vesting – Aucune	2,547	16.8	588,811	14.0	2,523	17.3	631,145	14.1
Total	15,095	100.0	4,193,244	100.0	14,586	100.0	4,475,429	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.

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

² 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.

A summary of the vesting conditions of all plans for the years 1965, 1970, 1978 and 1980 is presented in Text Table XX. Plans with a dual set of vesting conditions were classified on the basis of the non-legislated conditions. Plans having the legislated 45 and 10 conditions only were classified in the category "no vesting other than 45 and 10".

As may be seen from this table the most obvious effect of the regulatory legislation was a sharp reduction in the number of members in plans which provided no vesting. In 1965 considerably more than

Le tableau explicatif XX présente un résumé des conditions d'acquisition stipulées dans tous les régimes, pour les années 1965, 1970, 1978 et 1980. Les régimes qui imposent deux séries de conditions d'acquisition ont été classés en fonction des conditions non prescrites par la loi et ceux qui posent seulement les conditions prévues par la loi, c.-à-d., l'âge de 45 ans et les 10 années de service, figurent dans la catégorie "Aucune condition d'acquisition autre que 45 et 10".

Comme l'indique ce tableau, l'effet le plus manifeste de la loi a été une diminution radicale du nombre de participants à des régimes qui ne prévoient rien au chapitre de l'acquisition. En 1965, le nombre de participants qui n'avaient aucun

one-half million members, 22% of the total membership, had no vesting rights, but this number dropped sharply by 1970 to 68,000 members, little more than 2% of all plan participants, and decreased even further since then so that, by 1980, only 16,991 persons, fewer than one half of 1% of the 4.5 million plan members were in plans that had no vesting provisions.

Amongst the plans that had some form of vesting, the trend towards less stringent conditions observed between 1965 and 1970 continued during the seventies. At the beginning of 1980 nearly 67% of all members were in plans that provided vesting on the basis of 10 or fewer years of service or participation, an increase of nearly 15% over 1970. Fewer than 3% of all members were in plans that required 20 or more years of service for vesting in 1980, while in 1970 more than 8% were in such plans.

Text Table XXI illustrates even more explicitly the impact of the regulatory pension legislation on vesting. As may be seen, 1,309,851 members, representing 29% of all plan members, were in plans not subject to this legislation. However, most of these participants were in plans of the federal government and the governments of some of the provinces and, though not subject to regulatory pension legislation, some of these large plans had adopted the principle of locked-in vesting on the basis of age 45 and 10 years of service. More than 97% of the participants in public sector plans not subject to such legislation had vesting on the basis of 10 or fewer years of service or participation, while 77% of members in public sector plans that were subject to such legislation had this provision. Nearly 7% of all public sector members had full and immediate vesting, whereas fewer than 4% of private sector participants had this provision. Of the 2.5 million private sector members 23% had no vesting other than the minimum conditions imposed by the regulatory legislation, while fewer than 3% of all public sector members were in this position.

A comparison of conditions in contributory and non-contributory plans shows that vesting is generally more generous in plans requiring the employees to contribute than in those in which the employer pays for all benefits. More than 27% of non-contributory plan members had no vesting other than the minimum legislative "45 and 10" requirement in 1980; this figure was little more than 8% for contributory plan members. More than 73% of contributory plan members had vesting on the basis of 10 or fewer years of service or participation, whereas this provision applied to only 52% of participants in non-contributory plans.

In summary, then, the general improvements in vesting conditions evident during the last half of the 1960s continued into the 1970s. More members, in

droit à l'acquisition dépassait largement le demi-million (22 % de l'ensemble des adhérents). En 1970, il ne s'établissait plus qu'à 68,000 soit à peine plus de 2 % de l'ensemble des participants, et il a continué de régresser de sorte qu'en 1980, les régimes qui ne prévoyaient aucune acquisition regroupaient seulement 16,991 personnes, soit moins de 1/2 de 1 % des 4.5 millions de participants.

Parmi les régimes qui proposaient une forme quelconque d'acquisition, l'assouplissement des conditions d'acquisition qui s'était amorcé de 1965 à 1970 s'est poursuivi durant la décennie suivante. Au début de 1980, presque 67 % de tous les participants cotisaient à des régimes qui prévoyaient l'acquisition moyennant au plus 10 années de service ou de participation, soit une augmentation de près de 15 % par rapport à 1970. Moins de 3 % de tous les membres étaient inscrits à des régimes qui exigeaient 20 ans de service ou plus en 1980, contre moins de 8 % en 1970.

Le tableau explicatif XXI illustre encore davantage l'incidence de la loi sur l'acquisition. Comme on peut le constater, 1,309,851 participants, qui représentaient 29 % de l'ensemble des adhérents, cotisaient à des régimes non assujettis à cette loi. Toutefois, la majorité d'entre eux participait à des régimes de l'administration fédérale et de certaines administrations provinciales. Certains de ces régimes, même s'ils n'étaient pas assujettis à la loi, n'en avaient pas moins adopté le principe de l'immobilisation des cotisations après 10 années de service et à l'âge de 45 ans. Plus de 97 % des participants aux régimes du secteur public qui n'étaient pas régis par cette loi pouvaient profiter de l'acquisition après 10 années ou moins de service ou de participation, contre 77 % des participants aux régimes du secteur public assujettis à la loi. Presque 7 % de tous les participants du secteur public avaient droit à l'acquisition intégrale et immédiate, contre moins de 4 % des participants du secteur privé. Vingt-trois pour cent des 2.5 millions de participants aux régimes du secteur privé n'avaient droit qu'aux conditions d'acquisition prévues dans la loi, alors que cette proportion s'élevait à 3 % des participants dans le secteur public.

La comparaison des conditions d'acquisition offertes dans les régimes contributifs et non contributifs révèle que celles-ci sont habituellement plus souples lorsque les salariés doivent verser des cotisations que lorsque l'employeur doit payer seul toutes les prestations. En 1980, les modalités d'acquisition de plus de 27 % des participants aux régimes non contributifs et de seulement un peu plus de 8 % des participants aux régimes contributifs se limitaient uniquement aux dispositions de la loi selon lesquelles il fallait avoir atteint l'âge de 45 ans et acquis 10 années de service. Plus de 73 % des membres de régimes contributifs avaient droit à l'acquisition après 10 années ou moins de service ou de participation, contre seulement 52 % des adhérents aux régimes non contributifs.

Bref, l'amélioration générale des conditions d'acquisition observée vers le milieu des années 60 s'est poursuivie au cours des années 70. Un plus grand nombre de participants, en

TEXT TABLE XXI. Vesting on Termination of Employment in the Public and Private Sectors, 1980

TABLEAU EXPLICATIF XXI. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les secteurs public et privé, 1980

Conditions to qualify for vesting Conditions d'acquisition des droits	All plans				Plans subject to pension legislation ¹				Plans not subject to pension legislation			
	Tous les régimes				Régimes assujettis à une loi sur les rentes ¹				Régimes non assujettis à une loi sur les rentes			
	Plans	Régimes	Members	Participants	Plans	Régimes	Members	Participants	Plans	Régimes	Members	Participants
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Both sectors - Les deux secteurs												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	1,911	13.1	225,599	5.0	1,749	13.0	206,925	6.5	162	14.9	18,674	4.4
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	6,558	45.0	2,760,439	61.7	6,032	44.7	1,537,957	48.6	526	48.3	1,222,482	93.3
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	1,751	12.0	282,933	6.3	1,619	12.0	279,818	8.8	132	12.1	3,115	0.2
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	1,171	8.0	108,323	2.4	1,069	7.9	104,844	3.3	102	9.4	3,479	0.3
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	381	2.6	115,216	2.6	282	2.1	104,065	3.3	99	9.1	11,151	0.9
Age - Âge	34	0.2	2,819	0.1	31	0.2	2,746	0.1	3	0.3	73	0.1
Other - Autres	220	1.5	331,964	7.4	193	1.4	298,078	9.4	27	2.5	33,886	2.6
No vesting other than "45 and 10" - Aucune, sauf le "45 et 10"	2,523	17.3	631,145	14.1	2,523	18.7	631,145	19.9	-	-	-	-
No vesting - Aucune	37	0.3	16,991	0.4	-	-	-	-	37	3.4	16,991	1.3
Total	14,586	100.0	4,475,429	100.0	13,498	100.0	3,165,578	100.0	1,088	100.0	1,309,851	100.0
Public sector - Secteur public												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	84	12.2	136,423	6.9	75	13.3	133,054	16.9	9	7.2	3,369	0.3
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	371	53.8	1,621,617	82.3	303	53.6	471,561	60.0	68	54.4	1,150,056	97.1
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	69	10.0	88,929	4.5	61	10.8	88,598	11.3	8	6.4	331	-
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	62	9.0	21,527	1.1	47	8.3	19,856	2.5	15	12.0	1,671	0.1
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	15	2.2	5,580	0.3	5	0.9	2,952	0.4	10	8.0	2,628	0.2
Age - Âge	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other - Autres	8	1.2	30,253	1.5	4	0.7	13,994	1.8	4	3.2	16,259	1.4
No vesting other than "45 and 10" - Aucune, sauf le "45 et 10"	70	10.1	55,573	2.8	70	12.4	55,573	7.1	-	-	-	-
No vesting - Aucune	11	1.6	10,029	0.5	-	-	-	-	11	8.8	10,029	0.8
Total	690	100.0	1,969,931	100.0	565	100.0	785,588	100.0	125	100.0	1,184,343	100.0
Private sector - Secteur privé												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	1,827	13.1	89,176	3.6	1,674	12.9	73,871	3.1	153	15.9	15,005	12.2
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	6,187	44.5	1,138,822	45.5	5,729	44.3	1,066,396	44.8	458	47.6	72,426	57.7
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	1,682	12.1	194,004	7.7	1,558	12.0	191,220	8.0	124	12.9	2,784	2.2
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	1,109	8.0	86,796	3.5	1,022	7.9	84,988	3.6	87	9.0	1,808	1.4
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	366	2.6	109,636	4.4	277	2.1	101,113	4.2	89	9.2	8,523	6.8
Age - Âge	34	0.2	2,819	0.1	31	0.2	2,746	0.1	3	0.3	73	0.1
Other - Autres	212	1.5	301,711	12.0	189	1.5	284,084	11.9	23	2.4	17,627	14.0
No vesting other than "45 and 10" - Aucune, sauf le "45 et 10"	2,453	17.6	575,572	23.0	2,453	19.0	575,572	24.2	-	-	6,962	5.5
No vesting - Aucune	26	0.2	6,962	0.3	-	-	-	-	26	2.7	-	-
Total	13,896	100.0	2,505,498	100.0	12,933	100.0	2,379,990	100.0	963	100.0	125,508	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.

² Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli 10 ans de service et avoir atteint l'âge de 45 ans. En plus, une des exigences législatives commune à ces régimes prévoit l'immobilisation des cotisations pour les salariés qui quittent 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.

² Les régimes assujettis à une loi sur les rentes 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.

TEXT TABLE XXII. Vesting on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1980

TABLEAU EXPLICATIF XXII. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1980

Conditions de qualify for vesting Conditions d'acquisition des droits	All plans Tous les régimes				Plans subject to legislation ¹ Régimes assujettis à une loi sur les rentes ¹				Plans not subject to legislation Régimes non assujettis à une loi sur les rentes			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Contributory Plans – Régime contributifs:												
Immediate vesting – Acquisition immédiate	1,117	10.2	201,574	6.4	1,003	10.0	189,993	10.0	114	12.7	11,581	0.9
Service or participation – Service ou participation	7,760	70.7	2,417,495	77.3	7,102	70.4	1,238,529	65.2	658	73.3	1,178,966	95.9
Service or participation and/or age – Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	212	1.9	57,707	1.8	136	1.3	52,668	2.8	76	8.5	5,039	0.4
Age – Âge	24	0.2	1,806	0.1	21	0.2	1,733	0.1	3	0.3	73	..
Other – Autres	129	1.2	171,970	5.5	117	1.2	155,592	8.2	12	1.3	16,378	1.3
No vesting other than "45 and 10" ² – Aucune sauf le "45 et 10" ²	1,700	15.5	262,330	8.4	1,700	16.9	262,330	13.8	–	–	–	–
No vesting – Aucune	34	0.3	16,846	0.5	–	–	–	–	34	3.8	16,846	1.4
Total	10,976	100.0	3,129,728	100.0	10,079	100.0	1,900,845	100.0	897	100.0	1,228,883	100.0
Non-contributory plans – Régimes non contributifs:												
Immediate vesting – Acquisition immédiate	794	22.0	24,025	1.8	746	21.8	16,932	1.3	48	25.1	7,093	8.8
Service or participation – Service ou participation	1,720	47.6	734,200	54.5	1,618	47.3	684,090	54.0	102	53.4	50,110	62.0
Service or participation and/or age – Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	169	4.7	57,509	4.3	146	4.3	51,397	4.1	23	12.0	6,112	7.5
Age – Âge	10	0.3	1,013	0.1	10	0.3	1,013	0.1	–	–	–	–
Other – Autres	91	2.5	159,994	11.9	76	2.2	142,486	11.3	15	7.9	17,508	21.6
No vesting other than "45 and 10" ² – Aucune sauf le "45 et 10" ²	823	22.8	368,815	27.4	823	24.1	368,815	29.2	–	–	–	–
No vesting – Aucune	3	0.1	145	..	–	–	–	–	3	1.6	145	0.2
Total	3,610	100.0	1,345,701	100.0	3,419	100.0	1,264,733	100.0	191	100.0	80,968	100.0

¹ Plans subject to legislation were classified on the basis of 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 of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

¹ Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition, des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli 10 ans de service et avoir atteint l'âge de 45 ans. En plus, une exigence législative commune à ces régimes prévoyait l'immobilisation des cotisations 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.

² Les régimes assujettis à une loi sur les rentes 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.

both real and relative terms, were in plans that provided for full vesting on completion of 10 or fewer years of service and fewer members were in plans that required 20 years of service or that provided no vesting whatsoever. In addition, 3.2 million members were in plans subject to legislation with mandatory locked-in vesting based on age 45 and 10 years service, up nearly 1.2 million from 1970.

chiffres absolus et relatifs, cotisaient à des régimes qui prévoyaient l'acquisition intégrale après 10 années de service ou moins et un nombre inférieur de membres participaient à des régimes qui exigeaient 20 années de service ou qui ne prévoyaient aucun droit à la quote-part patronale. De plus, 3.2 millions de participants étaient inscrits à des régimes assujettis à une loi sur les pensions prévoyant l'immobilisation obligatoire des cotisations à l'âge de 45 ans et après 10 années de service, ce qui représente une augmentation de près de 1.2 million de membres par rapport à 1970.

Refunds and Forfeitures

Vesting of employer contributions on termination of employment should be studied in the context of other related plan provisions. Possibly as many as 90% of the 4.5 million 1980 pension plan members (including the bulk of public sector members not subject to regulatory legislation) were covered by plans that had provision for the locking-in of all contributions once the level of age 45 and 10 years of service was reached. Few non-contributory plans permitted refunds of contributions, not even those contributions

Remboursements et pertes

L'étude de l'acquisition des cotisations de l'employeur au moment de la cessation d'emploi doit tenir compte d'autres dispositions prévues au régime. Il est probable que 90 % des 4.5 millions de participants aux régimes de retraite en 1980, y compris tous les membres du secteur public qui cotisent à des régimes non assujettis à une loi sur les pensions, étaient inscrits à des régimes qui prévoyaient l'immobilisation de toutes les cotisations après 45 ans d'âge et 10 années de service. Très peu de régimes non contributifs autorisaient le remboursement des cotisations, même pas ceux auxquels les

falling outside the legislated "45 and 10". Under contributory plans, however, refunds of employee contributions were provided for in nearly all cases.

Cotisations n'étaient pas visées par la disposition de la loi concernant l'immobilisation après 45 ans d'âge et 10 années de service. La quasi-totalité des régimes contributifs prévoient cependant le remboursement des cotisations du salarié.

TEXT TABLE XXIII. Refunds of Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1980

TABLEAU EXPLICATIF XXIII. Remboursements des cotisations non immobilisées par la loi à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1980

	Contributory plans				Non-contributory plans			
	Régimes contributifs				Régimes non contributifs			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Refunds – Remboursements:								
No provision – Aucune disposition	286	2.6	36,548	1.2	2,743	76.0	1,260,508	93.7
Employee contributions – Cotisations du salarié	8,378	76.3	3,009,635	96.2	–	–	–	–
Employer vested contributions – Cotisations patronales acquises	–	–	–	–	867	24.0	85,193	6.3
Employee contributions and vested employer contributions – Cotisations salariales et patronales acquises	2,312	21.1	83,545	2.6	–	–	–	–
Total	10,976	100.0	3,129,728	100.0	3,610	100.0	1,345,701	100.0

As Text Table XXIII illustrates, 2,743 non-contributory plans covering 94% of non-contributory members (1,260,508) did not permit the employee to receive a lump sum return of contributions made by the employer. Of these 2,743 plans, 826 or 30% had no vesting other than that required by legislation and the balance (70%) provided for locked-in deferred pensions. In terms of membership, these percentages were almost identical.

In the case of contributory plans, however, all but a few (286) provided for refunds of employee contributions and these few exclusions covered little more than 1% of all contributory plan members. Furthermore, 21% of contributory plans also provided for refunds of employer vested contributions on termination before retirement, but these plans covered fewer than 3% of all members in contributory plans.

It is evident then that relatively few employees belong to plans, both contributory and non-contributory, wherein vested employer contributions are refundable at the employees' option. On the other hand,

Comme le tableau explicatif XXIII l'indique, 2,743 régimes non contributifs, regroupant 94 % des salariés non tenus de verser des cotisations (1,260,508), n'accordaient pas au salarié de somme forfaitaire correspondant à la totalité des cotisations versées par l'employeur. Huit cent vingt-six (30 %) de ces 2,743 régimes n'avaient aucune clause d'acquisition, autre que celle imposée par la loi, et les autres (70 %) prévoient l'immobilisation des droits à retraite sous forme de rente différée. Quant aux taux de participation enregistrés, ils étaient pratiquement identiques.

La majorité des régimes contributifs prévoient cependant le remboursement des cotisations du salarié; les quelques exceptions (286 régimes) ne regroupaient qu'un peu plus de 1 % de tous les participants aux régimes contributifs. En outre, 21 % des régimes contributifs autorisaient également le remboursement des cotisations versées par l'employeur lorsque le salarié quittait son emploi avant l'âge normal de la retraite; ceux-ci représentaient cependant moins de 3 % de l'ensemble des participants aux régimes contributifs.

Il est évident que relativement peu de salariés font partie de régimes, tant contributifs que non contributifs, en vertu desquels les cotisations versées par l'employeur sont remboursables à la demande des salariés. Par ailleurs, les cotisations

employee contributions in contributory plans are nearly always refundable. What happens to the employer contributions if the terminating employee exercises his option to take a refund of his own contributions, is illustrated in Text Table XXIV. Of the 2,850,552 contributory plan members who had some form of vesting of employer contributions on termination, 94% forfeited the vested employer portion if this option was exercised.

des participants aux régimes contributifs sont presque toujours remboursables. Le tableau explicatif XXIV montre ce qu'il advient des cotisations de l'employeur lorsque l'employé qui quitte son service décide de récupérer les cotisations qu'il a versées. Quatre-vingt-quatorze pour cent des 2,850,552 participants à des régimes contributifs qui prévoient le droit à la quote-part patronale au moment de la cessation d'emploi perdraient les cotisations de leur employeur accumulées en vertu de leur régime, lorsqu'ils exerceraient ce droit.

TEXT TABLE XXIV. Disposition of Employer Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory Plans, 1980

TABLEAU EXPLICATIF XXIV. Disposition des cotisations de l'employeur non immobilisées par la loi à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs, 1980

	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%
Provisions – Dispositions:				
No vesting -- Employer contributions remain in the fund as a credit to the employer - Aucune acquisition des cotisations de l'employeur - Demeurent dans la caisse au crédit de l'employeur	1,734	15.8	279,176	8.9
Vested employer contributions locked in to provide deferred pension – Immobilisation des cotisations acquises de l'employeur en vue de procurer une rente différée	923	8.4	85,411	2.7
Vested employer contributions refundable at employee's option – Cotisations de l'employeur acquises et remboursables conformément au choix des salariés	2,311	21.1	83,535	2.7
Vested employer contributions forfeited if employee takes refund of employee contributions – Perte des cotisations de l'employeur acquises lors du remboursement des cotisations du salarié	6,008	54.7	2,681,606	85.7
Total	10,976	100.0	3,129,728	100.0

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

In the 1965 survey, a study of the extent to which employees took a refund of their contributions in lieu of a deferred pension showed that, of the 243,000 plan members who terminated employment in that year, fewer than 3% retained a deferred pension. More recent studies have demonstrated that this situation, despite the requirement of legislation on locking-in at age 45 and 10 years of service, has not improved a great deal.

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

Les résultats de l'étude menée en 1965 démontrent que moins de 3 % des 243,000 participants qui avaient quitté leur emploi cette année-là, ont opté pour une rente différée au lieu de réclamer le remboursement de leurs cotisations. Des études plus récentes révèlent que la situation ne s'est guère améliorée, malgré la disposition de la loi concernant l'immobilisation des cotisations après 45 ans d'âge et 10 années de service.

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 applicable on death. A number of plans provide death benefits in the form of a pension payable to the widow instead of a lump sum settlement. A typical 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. The term widow's benefit is used here, although many plans today (partially due to human rights legislation in some of the provinces) provide the same death benefits for both male and female members. In the case of these plans the term spouse's benefit would be more appropriate.

As may be seen in Table 20, only marginal changes occurred in the pattern of death benefits for all plans between 1970 and 1980. Widow's pensions remained the most prevalent type of benefit, applying to nearly 45% of all members in 1980. Virtually all of these members were in plans that provided a widow's pension equal to one half of the pension accrued up to date of death.

The contrast in the pattern of death benefits between plans in the public and private sectors was quite significant. The most obvious difference was in widow's pension. Some 71% of all members in the public sector were in plans that provided a widow's pension, while only 24% of members in the private sector were in plans that provided such a benefit. In the public sector only seven plans, covering a handful of members, provided no death benefit whereas in the private sector more than 1,500 plans, covering 30% of the members, provided no death benefit. Private sector plans tended to provide for a return of employee contributions or employee and vested employer contributions in a single lump sum, whereas public sector plans tended to provide a widow's pension.

Benefits on Death After Retirement

As in the case of death before retirement, most plans provided some form of benefit upon the death of a retired employee, particularly if death occurred shortly after pension payments started. The death benefit generally depends upon the normal type of annuity used for the payment of retirement benefits under the plan. Many plans provide for the retirement

Prestations de décès

Garantie décès avant la retraite

La plupart des régimes prévoient une certaine forme de prestations dans le cas du décès d'un participant avant sa retraite. Dans les régimes contributifs, les cotisations du salarié sont remboursables sous forme de somme forfaitaire et s'ajoutent aux cotisations de l'employeur, s'il y a lieu. Le montant de la quote-part patronale dépend des conditions d'acquisition qui s'appliquent en cas de décès. Un certain nombre de régimes accordent une garantie décès sous forme de prestations périodiques payables au conjoint survivant au lieu d'une somme globale. En général, la rente servie au conjoint survivant consiste en une rente viagère égale à la moitié de la rente acquise par le participant à la date de son décès. L'expression rente de la veuve est utilisée ici. Toutefois, comme de nombreux régimes offrent aujourd'hui la même garantie décès aux travailleurs de sexes masculin et féminin (en partie à cause des lois sur les droits de la personne en vigueur dans certaines provinces), il conviendrait mieux d'utiliser l'expression rente du conjoint.

Comme le montre le tableau 20, on n'a observé que de légères variations au chapitre de la garantie décès prévue dans l'ensemble des régimes durant la période de 1970 à 1980. La rente de la veuve constituait encore le genre de prestations le plus courant, car elle visait presque 45 % de tous les participants en 1980. La quasi-totalité de ces membres cotisaient à des régimes qui accordaient une rente de la veuve correspondant à la moitié de la rente acquise par le participant à la date de son décès.

Il existe toutefois un contraste assez marqué entre les secteurs public et privé au chapitre de la garantie décès et plus particulièrement de la rente de la veuve. Environ 71 % de tous les travailleurs du secteur public participaient à des régimes offrant une rente de la veuve, contre 24 % seulement dans le secteur privé. Dans le secteur public, uniquement sept régimes regroupant une poignée de participants, ne prévoyaient aucune garantie décès, contre plus de 1,500 régimes, regroupant 30 % des membres, dans le secteur privé. Les régimes du secteur privé accordaient généralement le remboursement global des cotisations du salarié ou des cotisations du salarié et de l'employeur, alors que les régimes du secteur public prévoyaient le plus souvent une rente de la veuve.

Garantie décès après la retraite

Comme dans le cas de la garantie décès avant la retraite, la plupart des régimes versent une rente quelconque au décès d'un salarié à la retraite, particulièrement s'il survient peu de temps après le début du versement des prestations de retraite. La méthode de calcul de la garantie décès dépend généralement du genre de rente de retraite habituellement versée aux termes du régime. De nombreux régimes accordent aux

pension to be paid for the lifetime of the employee with a guarantee that the payments will be made for a specified period of years in any event. Under this arrangement if the retired employee dies within the guaranteed period, the pension payments would be made to the beneficiary for the remainder of the guaranteed period. While 80% of all plans provided for this type of benefit they covered only 31% of total membership. Some 23% of the members were in plans that provided for a guaranteed period of five years while 7% of the members were in plans with a 10-year guarantee.

Only 731 plans provided for the payment of a widow's pension. However, these plans included many of the largest plans in both the public and private sectors and in total accounted for 43% of all plan members. Most of these members were in plans that provided a widow's pension of one half of the retired employee's pension.

Nearly 1,400 plans provided no benefit on death after retirement. These plans accounted for 13% of all members, unchanged from the percentage recorded in 1970.

Again, the most striking difference between the public and private sectors was in widow's pensions. Nearly 70% of all public sector members were in plans that provided a widow's pension, while only 22% of private sector members were in such plans. More than 48% of all private sector members were in plans that provided for pensions to be payable for life and guaranteed for specified numbers of years in any event, whereas just 9% of all public sector members were in such plans.

For the purposes of this study, the widow's pension on death after retirement was the recognized normal form of retirement benefit for those 731 plans. Survivors' benefits may also be an option available to plan members. In such cases the normal form of retirement annuity, such as a simple life annuity or an annuity with a minimum guarantee period, can be converted by the participant to a joint survivor benefit, whereby the participant's benefit is reduced actuarially in order to provide a continuing benefit to the spouse after his death. In other words, the employee may make his own provision for better survivor benefits, provided he is prepared to take a smaller pension.

In total, 1,328 plans, covering over 2.5 million members, provided a widow's pension at the beginning of 1980. More than one third of these plans, covering more than half the members, had a widow's pension as the normal form of benefit on death both before and after retirement. Forty-five per cent of the plans with widow's pension had this provision only on death

salariés une rente viagère dont le service est assuré, quoi qu'il arrive, pendant un nombre d'années déterminé. En vertu de cette disposition, si le salarié à la retraite meurt durant la période où sa rente est garantie, celle-ci continue d'être versée à son bénéficiaire jusqu'à la fin de la période prévue. Quoique les régimes qui offraient ce genre de prestations intervenaient pour 80 % de l'ensemble des régimes, ils ne groupaient que 31 % de l'ensemble des participants. Environ 23 % des membres participaient à des régimes qui garantissaient le service d'une rente pendant une période de cinq ans, alors que 7 % des participants étaient inscrits à des régimes offrant une garantie de 10 ans.

Seulement 731 régimes prévoient le service d'une rente de la veuve. Toutefois, bon nombre d'entre eux sont parmi les plus importants des secteurs public et privé, et regroupent 43 % de l'ensemble des participants. La majorité de ces membres participent à des régimes qui versent une rente de la veuve égale à la moitié de la rente du salarié à la retraite.

Près de 1,400 régimes n'accordaient aucune garantie décès après la retraite. Ces régimes représentaient 13 % de l'ensemble des adhérents, soit le même pourcentage que celui enregistré en 1970.

C'est encore au chapitre des rentes de la veuve que les différences entre les régimes des secteurs public et privé sont les plus frappantes. Près de 70 % de tous les membres du secteur public participaient à des régimes versant une rente de la veuve, contre 22 % seulement des participants du secteur privé. Plus de 48 % de tous les membres du secteur privé cotisaient à des régimes qui offraient une rente viagère et en garantissaient, en tout état de cause, le service pendant un nombre fixe d'années, alors que seulement 9 % des participants du secteur public étaient visés par de pareils régimes.

La rente de la veuve versée aux termes de ces 731 régimes, lorsque le décès du salarié survient après la retraite, a été considérée comme une rente normale de retraite aux fins de la présente étude. D'autres régimes offrent une rente de survie en option à leurs participants. En pareils cas, le salarié peut convertir sa rente normale de retraite, par exemple une simple rente viagère ou une rente viagère garantie pour une certaine période, en une rente réversible, de façon à réduire ses prestations par calculs actuariels en vue d'assurer une rente continue à son conjoint après son décès. En d'autres termes, le salarié peut constituer au profit de son conjoint une meilleure rente réversible, dans la mesure où il est disposé à accepter des prestations de retraite moins élevées.

Au début de 1980, 1,328 régimes regroupant plus de 2.5 millions de participants offraient une rente de la veuve. Plus du tiers de ces régimes représentant plus de la moitié des participants considéraient la rente de la veuve comme une rente normale versée au moment du décès survenant avant ou après la retraite. Quarante-cinq pour cent des régimes qui prévoyaient une rente de la veuve ne l'accordaient que si le

before retirement and they covered 25% of the membership of such plans. Finally, 20% of the plans with widow's pension, covering 22% of members in such plans, provided this benefit on death after retirement only and had some other form of death benefit on death before retirement, if at all.

Pension Indexing

The high rate of inflation in recent years has had the effect of seriously eroding the purchasing power of pensions paid to retired employees under private pension plans. This has resulted in much public debate as to the desirability and feasibility of the inflation-proofing of pensions.

Many plans compensate for inflation up to the time of retirement by basing pensions on the employees' earnings shortly before retirement as, for example, final earnings, final average earnings and average best earnings plans. However, relatively few plans contractually provide for the escalation of pensions after the employee retires.

décès survenait avant la retraite; ils regroupaient 25 % des participants à ces régimes. Enfin, 20 % des régimes offrant une rente de la veuve et regroupant 22 % des participants, ne l'accordaient que si le décès survenait après la retraite et prévoyaient une autre forme de garantie décès, sinon aucune, dans l'éventualité du décès avant la retraite.

Indexation des rentes

Au cours des dernières années, le taux élevé d'inflation a provoqué une véritable érosion du pouvoir d'achat des rentiers touchant une pension de retraite en vertu d'un régime privé. La question de l'utilité et de la possibilité de protéger les rentes de retraite contre les méfaits de l'inflation a d'ailleurs soulevé beaucoup de controverses.

Pour compenser les effets de l'inflation jusqu'au moment de la retraite du participant, de nombreux régimes calculent le montant des rentes en fonction du salaire touché peu avant la retraite, par exemple les régimes fin de carrière ou salaire maximal moyen. Rares sont les régimes qui comportent une clause d'indexation automatique après la retraite.

TEXT TABLE XXV. Automatic Escalation of Pension Benefits in the Public and Private Sectors, Showing Plans and Members, 1980

TABLEAU EXPLICATIF XXV. Indexation automatique des rentes dans les secteurs public et privé, selon le nombre et pourcentage de régimes et de participants, 1980

	Both sectors – Les deux secteurs				Public sector – Secteur public				Private sector – Secteur privé			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
abre												
Indexing – Indexation:												
Full indexing with consumer price index – Indexation totale en fonction de l'indice des prix à la consommation	45	0.3	943,091	21.1	28	4.1	940,811	47.8	17	0.1	2,280	0.1
Partial indexing – Indexation partielle	261	1.8	467,177	10.4	38	5.5	347,579	17.6	223	1.6	119,598	4.8
Total	306	2.1	1,410,268	31.5	66	9.6	1,288,390	65.4	240	1.7	121,878	4.9
No indexing – Aucune indexation	14,280	97.9	3,065,161	68.5	624	90.4	681,541	34.6	13,656	98.3	2,383,620	95.1
Grand total – Total général	14,586	100.0	4,475,429	100.0	690	100.0	1,969,931	100.0	13,896	100.0	2,505,498	100.0

At the beginning of 1980 only 306 plans provided for the automatic escalation of pensions under payments based on the upward movement of some index, generally the Consumer Price Index. These relatively few plans covered nearly 32% of all members; however, most of these members participated in public sector plans.

Au début de 1980, 306 régimes seulement comportaient une clause d'indexation automatique des rentes versées, qui est généralement fondée sur les hausses de l'indice des prix à la consommation. Quoique ces régimes regroupaient près de 32 % de l'ensemble des participants, la majorité de ces membres cotisait à des régimes du secteur public.

In fact, there was a significant difference between public and private sector plans with respect to indexing. In the public sector, two thirds of the members were in plans that provided for the automatic escalation of pensions for retired employees. Most of these members were in plans that provided for fully indexed pensions based on the upward movement of the Consumer Price Index. In sharp contrast, in the private sector relatively few members, fewer than 5%, were in plans that provided for the automatic indexing of pensions for retired employees. Most of these members were in plans that did not provide for full indexing but limited increases in any one year to 2% or 3%, or a fixed dollar amount.

While the automatic indexing of pensions paid to retired employees was virtually non-existent in the private sector, affecting fewer than 5% of the members, some employers in this sector have increased pensions on an "ad hoc" basis. An ad hoc adjustment is a single increase in the current monthly payments to pensioners with no commitment that increases will be awarded in the future. Under this arrangement, pensions under payment might be increased by a certain percentage or by a flat dollar amount, depending upon the needs of the retired employees and the employer's ability to finance such increases. Unfortunately, data on these ad hoc adjustments have not been collected and thus the extent of this practice is not known.

Contributions

The employee and employer contributions to all employer sponsored pension plans in Canada amounted to \$7.6 billion during 1979, more than three times the amount contributed 10 years earlier. This sharp increase in payments can be attributed to gradually increasing coverage, rising wage rates, improving benefits and the funding requirements of regulatory pension legislation.

One third of the contributions, \$2,611 million, was paid by the employees while the remaining two-thirds, \$4,973 million, came from plan sponsors. The employer contributions were made up of \$3,289 million for current service and \$1,684 million to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities.

Virtually all public sector members were in contributory plans and, in aggregate, the employee contributions of \$1.9 billion accounted for 43% of the total contributions to all public sector plans. In sharp contrast, only 47% of private sector members were in contributory plans and the employee contributions of \$742 million represented just 23% of the total contributions to all private sector plans.

Au chapitre de l'indexation, il existe une différence très nette entre les régimes du secteur public et ceux du secteur privé. Les deux tiers des adhérents du secteur public participaient à des régimes qui comportaient une clause d'indexation automatique des rentes versées aux salariés à la retraite et la plupart d'entre eux bénéficiaient d'un régime prévoyant l'indexation complète des rentes en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation. En revanche, relativement peu de participants du secteur privé, moins de 5%, étaient visés par des régimes qui comportaient une clause d'indexation automatique et, pour la plupart d'entre eux, cette indexation n'était pas totale et l'augmentation annuelle des prestations était limitée à 2% ou 3%, ou encore à une somme forfaitaire.

Alors que l'indexation automatique des rentes n'existe pratiquement pas dans le secteur privé, puisqu'elle s'appliquait à moins de 5% des participants, quelques employeurs du secteur privé ont procédé à des rajustements ponctuels. Nous entendons par "rajustement ponctuel" toute augmentation unique des rentes mensuelles versées aux retraités, sans aucune garantie que cette augmentation sera accordée ultérieurement. De cette façon, il est possible d'augmenter les rentes d'un certain pourcentage ou d'une somme fixe en fonction des besoins des retraités et des capacités financières de l'employeur. Malheureusement, nous ne disposons d'aucune donnée sur les rajustements ponctuels des rentes et ne pouvons donc pas évaluer l'ampleur de cette pratique.

Cotisations

En 1979, les cotisations des employeurs et des salariés au titre des régimes de retraite offerts par les employeurs au Canada ont atteint \$7.6 milliards, soit plus du triple du montant versé 10 ans auparavant. Cette forte hausse peut être attribuée aux effets conjugués de la progression du taux de participation, de l'augmentation des taux de salaire et des prestations, ainsi qu'aux exigences en matière de capitalisation prévues dans les lois sur les régimes de retraite.

Le tiers des cotisations, soit \$2,611 millions, a été versé par des salariés. Les deux autres tiers, à savoir \$4,973 millions, ont été recueillis auprès des employeurs et comprenaient les cotisations des services futurs (\$3,289 millions), ainsi que les cotisations au titre des insuffisances et du déficit actuariels (\$1,684 millions).

La quasi-totalité des membres du secteur public participaient à des régimes contributifs et l'ensemble des cotisations versées par les salariés s'élevaient à \$1.9 milliard de dollars, ce qui représente 43% des cotisations globales versées au titre des régimes du secteur public. En revanche, seulement 47% des participants dans le secteur privé étaient inscrits à des régimes contributifs et les cotisations versées par les salariés s'élevaient à \$742 millions, soit à peine 23% des cotisations globales versées au titre des régimes du secteur privé.

TEXT TABLE XXVI. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1969, 1977 and 1979**TABLEAU EXPLICATIF XXVI. Cotisations aux caisses de retraite dans les secteurs public et privé, 1969, 1977 et 1979**

Contribution source	1969			1977			1979
Provenance des cotisations	\$'000,000	%	\$'000,000	%	\$'000,000	%	
Both sectors – Les deux secteurs:							
Employee – Salariés	675	39.1	2,141	34.5	2,612	34.4	
Employer – Employeur:							
Current service – Service courant	726	42.0	2,681	43.1	3,289	43.4	
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	327	18.9	1,393	22.4	1,684	22.2	
Total employer contributions – Total des cotisations de l'employeur	1,053	60.9	4,074	65.5	4,973	65.6	
Total contributions – Cotisations totales	1,728	100.0	6,215	100.0	7,585	100.0	
Public sector – Secteur public:							
Employee – Salariés	427	43.9	1,519	42.3	1,870	43.2	
Employer – Employeur:							
Current service – Service courant	366	37.6	1,412	39.3	1,738	40.2	
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	179	18.5	664	18.4	715	16.6	
Total employer contributions – Total des cotisations de l'employeur	545	56.1	2,076	57.7	2,453	56.8	
Total contributions – Cotisations totales	972	100.0	3,595	100.0	4,323	100.0	
Private sector – Secteur privé:							
Employee – Salariés	248	32.8	622	23.7	742	22.7	
Employer – Employeur:							
Current service – Service courant	360	47.6	1,269	48.5	1,551	47.6	
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	148	19.6	729	27.8	969	29.7	
Total employer contributions – Total des cotisations de l'employeur	508	67.2	1,998	76.3	2,520	77.3	
Total contributions – Cotisations totales	756	100.0	2,620	100.0	3,262	100.0	

Of the \$7.6 billion paid into pension plans in 1979, nearly two-thirds was paid into trustee pension funds which channel contributions directly into the financial markets. Contributions paid into the various contracts of insurance companies accounted for 10% of the total, while nearly all of the balance, \$1.7 billion or 22%, was paid into government consolidated revenue funds.

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

Sur les \$7.6 milliards versés aux régimes de retraite en 1979, près des deux tiers sont allés à des régimes de retraite en fiducie et ont été investis directement sur les marchés financiers. Les cotisations versées aux termes des différents contrats souscrits auprès de sociétés d'assurance figuraient pour 10 % des cotisations globales, tandis que le reste, soit \$1.7 milliard de dollars (22 %) est allé au fonds de revenu consolidé des administrations publiques.

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

TABLE 1. All Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1980

TABLEAU 1. Tous les régimes: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1980

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes	Members – Participants						Total					
		Male		Female		No. – nbre	%						
		Hommes	Femmes	No. – nbre	%								
Both sectors – Les deux secteurs:													
Less than 5 – Moins de 5	3,170	21.7	5,707	0.1	1,526	0.1	7,233	0.1					
5 - 9	2,388	16.3	12,586	0.4	3,611	0.2	16,197	0.3					
10 - 14	1,463	10.0	13,455	0.4	3,848	0.2	17,303	0.3					
15 - 49	3,483	23.8	72,638	2.3	21,612	1.5	94,250	2.1					
50 - 99	1,370	9.3	74,352	2.4	21,994	1.5	96,346	2.1					
100 - 499	1,886	12.9	320,725	10.3	92,335	6.7	413,060	9.2					
500 - 999	336	2.3	182,904	5.9	49,839	3.6	232,743	5.2					
1,000 - 1,999	213	1.4	230,345	7.4	71,687	5.2	302,032	6.7					
2,000 - 9,999	215	1.4	656,337	21.1	196,822	14.2	853,159	19.0					
10,000 - 29,999	40	0.2	393,373	12.6	220,696	16.0	614,069	13.7					
30,000 and over – et plus	22	0.1	1,135,274	36.6	693,763	50.3	1,829,037	40.8					
Total	14,586	100.0	3,097,696	100.0	1,377,733	100.0	4,475,429	100.0					
Public sector – Secteur public:													
Less than 5 – Moins de 5	112	16.2	192	--	59	--	251	--					
5 - 9	60	8.6	299	--	94	--	393	--					
10 - 14	63	9.1	552	--	197	--	749	--					
15 - 49	154	22.3	3,271	0.2	1,031	0.1	4,302	0.2					
50 - 99	68	9.8	3,714	0.3	1,117	0.1	4,831	0.2					
100 - 499	121	17.5	21,003	1.8	6,214	0.7	27,217	1.3					
500 - 999	17	2.4	9,925	0.8	3,239	0.3	13,164	0.6					
1,000 - 1,999	22	3.1	23,234	2.0	10,335	1.2	33,569	1.7					
2,000 - 9,999	41	5.9	116,900	10.1	55,229	6.7	172,129	8.7					
10,000 - 29,999	17	2.4	192,799	16.7	99,787	12.2	292,586	14.8					
30,000 and over – et plus	15	2.1	780,361	67.7	640,379	78.3	1,420,740	72.1					
Total	690	100.0	1,152,250	100.0	817,681	100.0	1,969,931	100.0					
Private sector – Secteur privé:													
Less than 5 – Moins de 5	3,058	22.0	5,515	0.2	1,467	0.2	6,982	0.2					
5 - 9	2,328	16.7	12,287	0.6	3,517	0.6	15,804	0.6					
10 - 14	1,400	10.0	12,903	0.6	3,651	0.6	16,554	0.6					
15 - 49	3,329	23.9	69,367	3.5	20,581	3.6	89,948	3.5					
50 - 99	1,302	9.3	70,638	3.6	20,877	3.7	91,515	3.6					
100 - 499	1,765	12.7	299,722	15.4	86,121	15.3	385,843	15.3					
500 - 999	319	2.2	172,979	8.8	46,600	8.3	219,579	8.7					
1,000 - 1,999	191	1.3	207,111	10.6	61,352	10.9	268,463	10.7					
2,000 - 9,999	174	1.2	539,437	27.7	141,593	25.2	681,030	27.1					
10,000 - 29,999	23	0.1	200,574	10.3	120,909	21.5	321,483	12.8					
30,000 and over – et plus	7	--	354,913	18.2	53,384	9.5	408,297	16.2					
Total	13,896	100.0	1,945,446	100.0	560,052	100.0	2,505,498	100.0					

TABLE 2. Contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1980**TABLEAU 2. Régimes contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1980**

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes	Members – Participants						Total	
		Male		Female		No. – nbre	%		
		Hommes	Femmes	No. – nbre	%				
		No. – nbre	%	No. – nbre	%	No. – nbre	%		
Both sectors – Les deux secteurs:									
Less than 5 – Moins de 5	2,298	20.9	4,423	0.2	1,222	0.1	5,645	0.1	
5 - 9	2,096	19.0	11,012	0.5	3,220	0.2	14,232	0.4	
10 - 14	1,252	11.4	11,555	0.5	3,226	0.2	14,781	0.4	
15 - 49	2,773	25.2	57,124	2.8	17,095	1.5	74,219	2.3	
50 - 99	972	8.8	51,822	2.5	16,024	1.4	67,846	2.1	
100 - 499	1,137	10.3	183,095	9.0	60,578	5.4	243,673	7.7	
500 - 999	172	1.5	87,685	4.3	29,894	2.6	117,579	3.7	
1,000 - 1,999	123	1.1	128,143	6.3	46,949	4.2	175,092	5.5	
2,000 - 9,999	112	1.0	329,202	16.2	134,555	12.1	463,757	14.8	
10,000 - 29,999	24	0.2	239,975	11.8	153,401	13.8	393,376	12.5	
30,000 and over – et plus	17	0.1	917,103	45.3	642,425	57.9	1,559,528	49.8	
Total	10,976	100.0	2,021,139	100.0	1,108,589	100.0	3,129,728	100.0	
Public sector – Secteur public:									
Less than 5 – Moins de 5	111	16.7	190	--	58	--	248	--	
5 - 9	58	8.7	288	--	92	--	380	--	
10 - 14	62	9.3	538	--	197	--	735	--	
15 - 49	147	22.1	3,142	0.2	1,000	0.1	4,142	0.2	
50 - 99	67	10.0	3,691	0.3	1,059	0.1	4,750	0.2	
100 - 499	115	17.3	19,983	1.7	5,895	0.7	25,878	1.3	
500 - 999	17	2.5	9,925	0.8	3,239	0.3	13,164	0.6	
1,000 - 1,999	19	2.8	19,385	1.7	9,940	1.2	29,325	1.5	
2,000 - 9,999	36	5.4	103,691	9.1	53,189	6.5	156,880	8.0	
10,000 - 29,999	17	2.5	192,799	17.0	99,787	12.2	292,586	15.0	
30,000 and over – et plus	15	2.2	780,361	68.8	640,379	78.5	1,420,740	72.9	
Total	664	100.0	1,133,993	100.0	814,835	100.0	1,948,828	100.0	
Private sector – Secteur privé:									
Less than 5 – Moins de 5	2,187	21.2	4,233	0.4	1,164	0.3	5,397	0.4	
5 - 9	2,038	19.7	10,724	1.2	3,128	1.0	13,852	1.1	
10 - 14	1,190	11.5	11,017	1.2	3,029	1.0	14,046	1.1	
15 - 49	2,626	25.4	53,982	6.0	16,095	5.4	70,077	5.9	
50 - 99	905	8.7	48,131	5.4	14,965	5.0	63,096	5.3	
100 - 499	1,022	9.9	163,112	18.3	54,683	18.6	217,795	18.4	
500 - 999	155	1.5	77,760	8.7	26,655	9.0	104,415	8.8	
1,000 - 1,999	104	1.0	108,758	12.2	37,009	12.5	145,767	12.3	
2,000 - 9,999	76	0.7	225,511	25.4	81,366	27.6	306,877	25.9	
10,000 - 29,999	7	--	47,176	5.3	53,614	18.2	100,790	8.5	
30,000 and over – et plus	2	--	136,742	15.4	2,046	0.6	138,788	11.7	
Total	10,312	100.0	887,146	100.0	293,754	100.0	1,180,900	100.0	

TABLE 3. Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1980

TABLEAU 3. Régimes non contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1980

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes	Members – Participants							
		Male Hommes		Female Femmes		Total			
		No. – nbre	%	No. – nbre	%	No. – nbre	%	No. – nbre	%
Both sectors – Les deux secteurs:									
Less than 5 – Moins de 5	872	24.1	1,284	0.1	304	0.1	1,588	0.1	
5 - 9	292	8.0	1,574	0.1	391	0.1	1,965	0.1	
10 - 14	211	5.8	1,900	0.1	622	0.2	2,522	0.1	
15 - 49	710	19.6	15,514	1.4	4,517	1.6	20,031	1.4	
50 - 99	398	11.0	22,530	2.0	5,970	2.2	28,500	2.1	
100 - 499	749	20.7	137,630	12.7	31,757	11.7	169,387	12.5	
500 - 999	164	4.5	95,219	8.8	19,945	7.4	115,164	8.5	
1,000 - 1,999	90	2.4	102,202	9.4	24,738	9.1	126,940	9.4	
2,000 - 9,999	103	2.8	327,135	30.3	62,267	23.1	389,402	28.9	
10,000 - 29,999	16	0.4	153,398	14.2	67,295	25.0	220,693	16.3	
30,000 and over – et plus	5	0.1	218,171	20.2	51,338	19.0	269,509	20.0	
Total	3,610	100.0	1,076,557	100.0	269,144	100.0	1,345,701	100.0	
Public sector – Secteur public:									
Less than 5 – Moins de 5	1	3.8	2	--	1	--	3	--	
5 - 9	2	7.6	11	--	2	--	13	--	
10 - 14	1	3.8	14	--	—	—	14	--	
15 - 49	7	26.9	129	0.7	31	1.0	160	0.7	
50 - 99	1	3.8	23	0.1	58	2.0	81	0.3	
100 - 499	6	23.0	1,020	5.5	319	11.2	1,339	6.3	
500 - 999	—	—	—	—	—	—	—	—	
1,000 - 1,999	3	11.5	3,849	21.0	395	13.8	4,244	20.1	
2,000 - 9,999	5	19.2	13,209	72.3	2,040	71.6	15,249	72.2	
10,000 - 29,999	—	—	—	—	—	—	—	—	
30,000 and over – et plus	—	—	—	—	—	—	—	—	
Total	26	100.0	18,257	100.0	2,846	100.0	21,103	100.0	
Private sector – Secteur privé:									
Less than 5 – Moins de 5	871	24.3	1,282	0.1	303	0.1	1,585	0.1	
5 - 9	290	8.0	1,563	0.1	389	0.1	1,952	0.1	
10 - 14	210	5.8	1,886	0.1	622	0.2	2,508	0.1	
15 - 49	703	19.6	15,385	1.4	4,486	1.6	19,871	1.5	
50 - 99	397	11.0	22,507	2.1	5,912	2.2	28,419	2.1	
100 - 499	743	20.7	136,610	12.9	31,438	11.8	168,048	12.6	
500 - 999	164	4.5	95,219	8.9	19,945	7.4	115,164	8.6	
1,000 - 1,999	87	2.4	98,353	9.2	24,343	9.1	122,696	9.2	
2,000 - 9,999	98	2.7	313,926	29.6	60,227	22.6	374,153	28.2	
10,000 - 29,999	16	0.4	153,398	14.4	67,295	25.2	220,693	16.6	
30,000 and over – et plus	5	0.1	218,171	20.6	51,338	19.2	269,509	20.3	
Total	3,584	100.0	1,058,300	100.0	266,298	100.0	1,324,598	100.0	

TABLE 4. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU 4. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1978 et 1980

Province	1970		1978		1980	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Male – Hommes:						
Newfoundland – Terre-Neuve	29,820	1.4	42,744	1.4	39,953	1.2
Prince Edward Island – Île-du-Prince-Édouard	5,772	0.3	7,335	0.2	7,810	0.2
New Brunswick – Nouveau-Brunswick	46,954	2.2	65,934	2.2	74,231	2.3
Nova Scotia – Nouvelle-Écosse	70,361	3.4	91,212	3.1	96,106	3.1
Québec	549,019	26.3	769,798	26.1	776,324	25.0
Ontario	907,426	43.5	1,173,229	39.8	1,219,009	39.3
Manitoba	90,524	4.3	121,047	4.1	117,873	3.7
Saskatchewan	60,775	2.9	82,472	2.8	88,390	2.8
Alberta	125,239	6.0	219,522	7.4	255,771	8.2
British Columbia – Colombie-Britannique	178,454	8.6	359,307	12.2	401,876	12.9
Yukon and Northwest Territories – Yukon et Territoires du Nord-Ouest	3,232	0.2	5,234	0.2	5,607	0.1
Non-Canadian – Non-canadiens	19,270	0.9	14,673	0.5	14,746	0.4
Total	2,086,846	100.0	2,952,507	100.0	3,097,696	100.0
Female – Femmes:						
Newfoundland – Terre-Neuve	8,258	1.1	15,954	1.3	15,562	1.1
Prince Edward Island – Île-du-Prince-Édouard	2,669	0.4	3,998	0.3	5,028	0.3
New Brunswick – Nouveau-Brunswick	16,742	2.3	27,189	2.2	28,061	2.0
Nova Scotia – Nouvelle-Écosse	24,906	3.4	35,602	2.9	41,641	3.0
Québec	191,452	26.0	347,977	28.0	378,022	27.4
Ontario	314,690	42.8	495,668	40.0	539,954	39.1
Manitoba	31,831	4.3	50,779	4.1	57,320	4.1
Saskatchewan	24,419	3.3	38,785	3.1	42,543	3.0
Alberta	53,005	7.2	88,102	7.1	109,911	7.9
British Columbia – Colombie-Britannique	63,057	8.6	131,662	10.6	153,758	11.1
Yukon and Northwest Territories – Yukon et Territoires du Nord-Ouest	1,021	0.1	1,478	0.1	1,939	--
Non-Canadian – Non-canadiens	3,440	0.5	3,543	0.3	3,994	0.2
Total	735,490	100.0	1,240,737	100.0	1,377,733	100.0
Total:						
Newfoundland – Terre-Neuve	38,078	1.3	58,698	1.4	55,515	1.2
Prince Edward Island – Île-du-Prince-Édouard	8,441	0.3	11,333	0.3	12,838	0.2
New Brunswick – Nouveau-Brunswick	63,696	2.3	93,123	2.2	102,292	2.2
Nova Scotia – Nouvelle-Écosse	95,267	3.4	126,814	3.0	137,747	3.0
Québec	740,471	26.2	1,117,775	26.7	1,154,346	25.7
Ontario	1,222,116	43.3	1,668,897	39.8	1,758,963	39.3
Manitoba	122,355	4.3	171,826	4.1	175,193	3.8
Saskatchewan	85,194	3.0	121,257	2.9	130,933	2.9
Alberta	178,244	6.3	307,624	7.3	365,682	8.1
British Columbia – Colombie-Britannique	241,511	8.6	490,969	11.7	555,634	12.4
Yukon and Northwest Territories – Yukon et Territoires du Nord-Ouest	4,253	0.2	6,712	0.2	7,546	0.1
Non-Canadian – Non-canadiens	22,710	0.8	18,216	0.4	18,740	0.4
Total	2,822,336	100.0	4,193,244	100.0	4,475,429	100.0

TABLE 5. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1980

TABLEAU 5. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non contributifs, 1980

Conditions of eligibility Conditions d'admissibilité	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No. – nbre	%	No. – nbre	%
All plans – Tous les régimes:				
No conditions – Aucune condition	2,379	16.3	1,699,749	38.0
Years of service – Années de service	3,449	23.6	459,972	10.3
Minimum age – Âge minimum	230	1.6	605,406	13.5
Maximum age – Âge maximum	435	3.0	423,798	9.5
Years of service and minimum age – Années de service et âge minimum	2,094	14.4	323,560	7.2
Years of service and maximum age – Années de service et âge maximum	1,968	13.5	285,112	6.4
Years of service, minimum age and maximum age – Années de service, âge minimum et âge maximum	3,103	21.3	240,246	5.4
Minimum and maximum age – Âge minimum et âge maximum	364	2.5	367,655	8.2
Other – Autres	445	3.0	64,696	1.4
Variable by sex – Variable selon le sexe	119	0.8	5,235	0.1
Total	14,586	100.0	4,475,429	100.0
Contributory plans – Régimes contributifs:				
No conditions – Aucune condition	896	8.2	744,100	23.8
Years of service – Années de service	2,784	25.4	348,354	11.1
Minimum age – Âge minimum	179	1.6	595,577	19.0
Maximum age – Âge maximum	229	2.1	361,627	11.6
Years of service and minimum age – Années de service et âge minimum	1,770	16.1	235,694	7.5
Years of service and maximum age – Années de service et âge maximum	1,662	15.1	218,391	7.0
Years of service, minimum age and maximum age – Années de service, âge minimum et âge maximum	2,756	25.1	211,092	6.7
Minimum and maximum age – Âge minimum et âge maximum	301	2.7	363,123	11.6
Other – Autres	287	2.5	46,709	1.5
Variable by sex – Variable selon le sexe	112	1.0	5,061	0.2
Total	10,976	100.0	3,129,728	100.0
Non-contributory plans – Régimes non contributifs:				
No conditions – Aucune condition	1,483	41.1	955,649	71.0
Years of service – Années de service	665	18.4	111,618	8.3
Minimum age – Âge minimum	51	1.4	9,829	0.7
Maximum age – Âge maximum	206	5.7	62,171	4.6
Years of service and minimum age – Années de service et âge minimum	324	9.0	87,866	6.5
Years of service and maximum age – Années de service et âge maximum	306	8.5	66,721	5.0
Years of service, minimum age and maximum age – Années de service, âge minimum et âge maximum	347	9.6	29,154	2.2
Minimum and maximum age – Âge minimum et âge maximum	63	1.7	4,532	0.3
Other – Autres	158	4.4	17,987	1.3
Variable by sex – Variable selon le sexe	7	0.2	174	..
Total	3,610	100.0	1,345,701	100.0

TABLE 6. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1980

Type of plan No.	Insurance company contracts Sociétés d'assurances				Trusted Fiducie			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Unit benefit:								
1 Final earnings	12	0.1	1,514	0.2	9	0.2	7,266	0.2
2 Final average earnings	181	1.7	24,485	4.1	199	5.1	94,970	3.1
3 Average best earnings	766	7.3	97,639	16.5	1,022	26.6	1,612,210	53.7
4 Career average earnings	3,418	32.6	228,812	38.7	1,023	26.6	321,072	10.7
5 Level percentage of earnings	6	--	51	--	5	0.1	247	--
6 Total	4,383	41.8	352,501	59.6	2,258	58.8	2,035,765	67.8
7 Money purchase	5,275	50.3	100,388	16.9	675	17.6	90,773	3.0
8 Profit sharing	60	0.5	2,428	0.4	89	2.3	17,442	0.5
9 Flat benefit	465	4.4	122,268	20.6	739	19.2	825,130	27.5
10 Composite	193	1.8	10,339	1.7	48	1.2	18,926	0.6
11 Other	91	0.8	3,134	0.5	26	0.6	12,247	0.4
12 Grand total	10,467	100.0	591,058	100.0	3,835	100.0	3,000,283	100.0
Government consolidated revenue funds Fonds du revenu consolidé des administrations								
Other Autres								
Type of plan No.	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Plans Régimes	
	Régimes		Participants		Régimes		Régimes	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Unit benefit:								
13 Final earnings	1	4.1	661	--	--	--	--	--
14 Final average earnings	2	8.3	18,277	2.5	--	--	--	--
15 Average best earnings	18	75.0	699,905	97.2	1	50.0	--	--
16 Career average earnings	2	8.3	388	--	--	--	--	--
17 Level percentage of earnings	--	--	--	--	--	--	--	--
18 Total	23	95.8	719,231	99.9	1	50.0	--	--
19 Money purchase	--	--	--	--	--	--	--	--
20 Profit sharing	--	--	--	--	--	--	--	--
21 Flat benefit	--	--	--	--	1	50.0	--	--
22 Composite	--	--	--	--	--	--	--	--
23 Other	1	4.1	257	--	--	--	--	--
24 Grand total	24	100.0	719,488	100.0	2	100.0	--	--

TABLEAU 6. Régimes de retraite et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1980

Canadian government annuities				Combinations				Genres de régimes
Rentes sur l'État				Régimes mixtes				
Plans	Members	Plans	Members	Participants	Participants	No.		
Régimes	Participants	Régimes	Participants	Participants	Participants	No.		
No. – nbre	%	No. – nbre	%	No. – nbre	%	No. – nbre	%	
								Pourcentage de salaire:
—	—	—	—	—	—	—	—	Salaire final
—	—	—	—	10	4.9	2,166	1.3	Salaire moyen de fin de carrière
—	—	—	—	56	27.3	58,715	35.7	Salaire maximal moyen
4	7.5	24	8.9	58	28.3	53,435	32.5	Salaire moyen de la carrière
—	—	—	—	—	—	—	—	Pourcentage fixe du salaire
4	7.5	24	8.9	124	60.5	114,316	69.5	Total
32	60.3	163	61.0	39	19.0	20,081	12.2	Cotisation déterminée
—	—	—	—	—	—	—	—	Participation aux bénéfices
17	32.0	80	29.9	31	15.1	25,259	15.3	Rentes forfaitaires
—	—	—	—	7	3.4	3,640	2.2	Régimes mixtes
—	—	—	—	4	2.0	1,030	0.6	Autres
53	100.0	267	100.0	205	100.0	164,326	100.0	Total, général
Other	Total							
Autres								
Members		Plans		Members				
Participants		Régimes		Participants				
No. – nbre	%	No. – nbre	%	No. – nbre	%			
								Pourcentage de salaire:
—	—	22	0.1	9,441	0.2	Salaire final	13	
—	—	392	2.6	139,898	3.1	Salaire moyen de fin de carrière	14	
5	71.4	1,863	12.7	2,468,474	55.1	Salaire maximal moyen	15	
—	—	4,505	30.8	603,731	13.4	Salaire moyen de la carrière	16	
—	—	11	--	298	--	Pourcentage fixe du salaire	17	
5	71.4	6,793	46.5	3,221,842	71.9	Total	18	
—	—	6,021	41.2	211,405	4.7	Cotisation déterminée	19	
—	—	149	1.0	19,870	0.4	Participation aux bénéfices	20	
2	28.5	1,253	8.5	972,739	21.7	Rentes forfaitaires	21	
—	—	248	1.7	32,905	0.7	Régimes mixtes	22	
—	—	122	0.8	16,668	0.3	Autres	23	
7	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	Total, général	24	

TABLE 7. Plans and Members by Type of Plan in the Public and Private Sectors, 1980

TABLEAU 7. Régimes de retraite et nombre de participants selon le genre de régime dans les secteurs public et privé, 1980

Type of plan – Genres de régimes	Plans – Régimes		Members – Participants	
	No. – nbre	%	No. – nbre	%
Both sectors – Les deux secteurs:				
Unit benefit – Pourcentage de salaire:				
Final earnings – Salaire final	22	0.1	9,441	0.2
Final average earnings – Salaire moyen de fin de carrière	392	2.6	139,898	3.1
Average best earnings – Salaire maximal moyen	1,863	12.7	2,468,474	55.1
Career average earnings – Salaire moyen de la carrière	4,505	30.8	603,731	13.4
Level percentage of earnings – Pourcentage fixe du salaire	11	--	298	--
Total	6,793	46.5	3,221,842	71.9
Money purchase – Cotisation déterminée	6,021	41.2	211,405	4.7
Profit sharing – Participation aux bénéfices	149	1.0	19,870	0.4
Flat benefit – Rentes forfaitaires	1,253	8.5	972,739	21.7
Composite – Régime mixtes	248	1.7	32,905	0.7
Other – Autres	122	0.8	16,668	0.3
Grand – Total – Général	14,586	100.0	4,475,429	100.0
Public sector – Secteur public:				
Unit benefit – Pourcentage de salaire:				
Final earnings – Salaire final	1	0.1	661	--
Final average earnings – Salaire moyen de fin de carrière	11	1.5	21,093	1.0
Average best earnings – Salaire maximal moyen	168	24.3	1,851,290	93.9
Career average earnings – Salaire moyen de la carrière	206	29.8	58,328	2.9
Level percentage of earnings – Pourcentage fixe du salaire	1	0.1	15	--
Total	387	56.0	1,931,387	98.0
Money purchase – Cotisation déterminée	283	41.0	19,777	1.0
Profit sharing – Participation aux bénéfices	–	–	–	–
Flat benefit – Rentes forfaitaires	10	1.4	16,101	0.8
Composite – Régimes mixtes	4	0.5	449	--
Other – Autres	6	0.8	2,217	0.1
Grand – Total – Général	690	100.0	1,969,931	100.0
Private sector – Secteur privé:				
Unit benefit – Pourcentage de salaire:				
Final earnings – Salaire final	21	0.1	8,780	0.3
Final average earnings – Salaire moyen de fin de carrière	381	2.7	118,805	4.7
Average best earnings – Salaire maximal moyen	1,695	12.1	617,184	24.6
Career average earnings – Salaire moyen de la carrière	4,299	30.9	545,403	21.7
Level percentage of earnings – Pourcentage fixe du salaire	10	--	283	--
Total	6,406	46.0	1,290,455	51.5
Money purchase – Cotisation déterminée	5,738	41.2	191,628	7.6
Profit sharing – Participation aux bénéfices	149	1.0	19,870	0.7
Flat benefit – Rentes forfaitaires	1,243	8.9	956,638	38.1
Composite – Régimes mixtes	244	1.7	32,456	1.2
Other – Autres	116	0.8	14,451	0.5
Grand – Total – Général	13,896	100.0	2,505,498	100.0

TABLE 8. Types of Plans: Membership in Integrated and Non-integrated Plans, 1980

TABLEAU 8. Genres de régimes: Nombre de participants aux régimes coordonnés et non coordonnés, 1980

Type of plan – Genres de régimes	Plans – Régimes		Members – Participants	
	No. – nbre	%	No. – nbre	%
All plans – Tous les régimes:				
Unit benefit – Pourcentage de salaire:				
Final earnings – Salaire final	22	0.2	9,441	0.2
Final average earnings – Salaire moyen de fin de carrière				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	37	0.3	36,430	0.8
5 years – ans	236	1.6	84,002	1.9
6 years – ans	28	0.2	1,788	--
7-9 years – ans	5	--	406	--
10 years – ans	82	0.6	16,530	0.4
11 years and over – ans et plus	4	--	742	--
Sub-total – Total partiel	392	2.7	139,898	3.1
Average best earnings – Salaire maximal moyen:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	265	1.8	77,202	1.7
5 years – ans	1,345	9.2	1,730,070	38.7
6 years – ans	180	1.2	433,414	9.7
7-9 years – ans	23	0.2	208,557	4.7
10 years – ans	43	0.3	16,387	0.4
11 years and over – ans et plus	7	--	2,844	0.1
Sub-total – Total partiel	1,863	12.8	2,468,474	55.2
Career average earnings – Salaire moyen de la carrière	4,505	30.9	603,731	13.5
Level percentage of earnings – Pourcentage fixe du salaire	11	0.1	298	--
Total	6,793	46.6	3,221,842	72.0
Money purchase – Cotisation déterminée	6,021	41.3	211,405	4.7
Profit sharing – Participation aux bénéfices	149	1.0	19,870	0.4
Fiat benefit – Rentes forfaitaires	1,253	8.6	972,739	21.7
Composite – Régimes mixtes	248	1.7	32,905	0.7
Other – Autres	122	0.8	16,668	0.4
Grand – Total – Général	14,586	100.0	4,475,429	100.0
Plans integrated with C/QPP – Régimes coordonnés aux RPC/RRQ:				
Unit benefit – Pourcentage de salaire:				
Final earnings – Salaire final	15	0.2	5,363	0.2
Final average earnings – Salaire moyen de fin de carrière				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	16	0.3	15,934	0.5
5 years – ans	169	2.8	64,695	2.1
6 years – ans	9	0.1	1,087	--
7-9 years – ans	3	--	122	--
10 years – ans	53	0.9	13,789	0.4
11 years and over – ans et plus	3	--	712	--
Sub-total – Total partiel	253	4.2	96,339	3.1
Average best earnings – Salaire maximal moyen:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	107	1.8	75,654	2.5
5 years – ans	979	16.2	1,658,966	54.0
6 years – ans	58	1.0	431,651	14.0
7-9 years – ans	22	0.4	208,259	6.8
10 years – ans	32	0.5	15,163	0.5
11 years and over – ans et plus	6	0.1	2,831	0.1
Sub-total – Total partiel	1,204	19.9	2,392,524	77.9
Career average earnings – Salaire moyen de la carrière	2,811	46.6	454,907	14.8
Level percentage of earnings – Pourcentage fixe du salaire	4	0.1	53	--
Total	4,287	71.0	2,949,186	96.0
Money purchase – Cotisation déterminée	1,491	24.7	72,021	2.3
Profit sharing – Participation aux bénéfices	33	0.5	4,017	0.1
Fiat benefit – Rentes forfaitaires	14	0.2	14,318	0.5
Composite – Régimes mixtes	176	2.9	24,696	0.8
Other – Autres	37	0.6	8,371	0.3
Grand – Total – Général	6,038	100.0	3,072,609	100.0
Plans not integrated with C/QPP – Régimes non coordonnés au RPC/RRQ:				
Unit benefit – Pourcentage de salaire:				
Final earnings – Salaire final	7	0.1	4,078	0.3
Final average earnings – Salaire moyen de fin de carrière				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	21	0.2	20,496	1.5
5 years – ans	67	0.8	19,307	1.4
6 years – ans	19	0.2	701	--
7-9 years – ans	2	--	284	--
10 years – ans	29	0.3	2,741	0.2
11 years and over – ans et plus	1	--	30	--
Sub-total – Total partiel	139	1.6	43,559	3.1
Average best earnings – Salaire maximal moyen:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	158	1.8	1,548	0.1
5 years – ans	366	4.3	71,104	5.1
6 years – ans	122	1.4	1,763	0.1
7-9 years – ans	1	--	298	--
10 years – ans	11	0.1	1,224	0.1
11 years and over – ans et plus	1	--	13	--
Sub-total – Total partiel	659	7.7	75,950	5.4
Career average earnings – Salaire moyen de la carrière	1,694	19.8	148,824	10.6
Level percentage of earnings – Pourcentage fixe du salaire	7	0.1	245	--
Total	2,506	29.3	272,656	19.4
Money purchase – Cotisation déterminée	4,530	53.0	139,384	9.9
Profit sharing – Participation aux bénéfices	116	1.4	15,853	1.1
Fiat benefit – Rentes forfaitaires	1,239	14.5	958,421	68.3
Composite – Régimes mixtes	72	0.8	8,209	0.6
Other – Autres	85	1.0	8,297	0.6
Grand – Total – Général	8,548	100.0	1,402,820	100.0

TABLE 9. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1980

Type of plan	Not integrated				Benefit step rate				Benefit offset				Income earner	
	Non coordonné				Réduction indirecte de la rente				Réduction directe de la rente				Abstaction de salaire	
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members		Plans	
No.	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre
Both sectors:														
Unit benefit:														
1 Final earnings	7	--	4,078	0.2	5	0.1	559	--	8	2.2	3,495	2.1	1	0.5
2 Final average earnings	139	1.6	43,559	3.1	166	5.2	64,546	2.4	45	12.5	11,182	6.9	9	5.0
3 Average best earnings	659	7.7	75,950	5.4	701	22.2	2,133,460	82.5	259	72.3	124,259	77.6	32	17.7
4 Career average earnings	1,694	19.8	148,824	10.6	2,277	72.2	385,837	14.9	37	10.3	6,422	4.0	115	63.8
5 Level percentage of earnings	7	--	245	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
6 Total	2,506	29.3	272,656	19.4	3,149	99.9	2,584,402	99.9	349	97.4	145,358	90.8	157	87.2
7 Money purchase	4,530	52.9	139,384	9.9	1	--	10	--	--	--	--	--	10	5.5
8 Profit sharing	116	1.3	15,853	1.1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
9 Flat benefit	1,239	14.4	958,421	68.3	--	--	--	--	8	2.2	14,174	8.8	--	--
10 Composite	72	0.8	8,209	0.5	--	--	--	--	--	--	--	--	12	6.6
11 Other	85	0.9	8,297	0.5	1	--	103	--	1	0.2	420	0.2	1	5
12 Grand total	8,548	100.0	1,402,820	100.0	3,151	100.0	2,584,515	100.0	358	100.0	159,952	100.0	180	100.0
Public sector:														
Unit benefit:														
13 Final earnings	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
14 Final average earnings	4	1.1	268	2.2	5	2.3	19,196	1.0	--	--	--	--	--	--
15 Average best earnings	30	8.8	23,495	37.3	107	50.0	1,774,703	96.4	19	95.0	24,384	99.7	2	25.0
16 Career average earnings	82	24.1	9,835	15.6	101	47.1	46,362	2.5	1	5.0	64	0.2	6	75.0
17 Level percentage of earnings	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
18 Total	116	34.2	33,535	53.3	213	99.5	1,840,171	99.9	20	100.0	24,448	100.0	8	100.0
19 Money purchase	208	61.3	12,774	20.3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
20 Profit sharing	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
21 Flat benefit	10	2.9	16,101	25.6	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
22 Composite	2	0.5	24	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
23 Other	3	0.8	447	0.7	1	0.4	103	--	--	--	--	--	--	--
24 Grand total	339	100.0	62,881	100.0	214	100.0	1,840,274	100.0	20	100.0	24,448	100.0	8	100.0
Private sector:														
Unit benefit:														
25 Final earnings	7	--	4,078	0.3	5	0.1	559	--	8	2.3	3,495	2.5	1	0.5
26 Final average earnings	135	1.6	43,354	3.2	161	5.4	45,440	6.1	45	13.3	11,182	8.2	9	5.2
27 Average best earnings	629	7.6	52,455	3.9	594	20.2	358,757	48.2	240	71.0	99,875	73.7	30	17.4
28 Career average earnings	1,612	19.6	138,989	10.3	2,176	74.0	339,475	45.6	36	10.6	6,358	4.6	109	63.3
29 Level percentage of earnings	7	--	245	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
30 Total	2,390	29.1	239,121	17.8	2,936	99.9	744,231	99.9	329	97.3	120,910	89.2	149	86.6
31 Money purchase	4,322	52.6	126,610	9.4	1	--	10	--	--	--	--	--	10	5.8
32 Profit sharing	116	1.4	15,853	1.1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
33 Flat benefit	1,229	14.9	942,320	70.3	--	--	--	--	8	2.3	14,174	10.4	--	--
34 Composite	70	0.8	8,185	0.6	--	--	--	--	--	--	--	--	12	6.9
35 Other	82	0.9	7,850	0.5	--	--	--	--	1	0.2	420	0.3	1	0.5
36 Grand total	8,209	100.0	1,339,939	100.0	2,937	100.0	744,241	100.0	338	100.0	135,504	100.0	172	100.0

TABLEAU 9. Méthodes de coordination dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980

Ineligible earnings	Contribution step rate				Other				Total				Genres de régimes		
	Abstraction de la cotisation				Autres										
Members	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members		Genre de régime		
Participants	Ré-gimes		Participants	Ré-gimes											
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
														Les deux secteurs:	
														Pourcentage de salaire:	
648	1.5	—	—	—	—	—	1	0.1	661	0.3	22	0.1	9,441	0.2	Salaire final
824	1.9	—	—	—	—	—	33	3.6	19,787	9.2	392	2.6	139,898	3.1	Salaire moyen de fin de carrière
14,456	33.5	—	—	—	—	—	212	23.5	120,349	56.4	1,863	12.7	2,468,474	55.1	Salaire maximal moyen
23,137	53.7	—	—	—	—	—	382	42.4	39,511	18.5	4,505	30.8	603,731	13.4	Salaire moyen de la carrière
—	—	—	—	—	—	—	4	0.4	53	—	11	—	298	—	Pourcentage fixe du salaire
39,065	90.7	—	—	—	—	—	632	70.3	180,361	84.6	6,793	46.5	3,221,842	71.9	Total
91	0.2	1,421	98.0	69,370	96.3	59	6.5	2,550	1.1	6,021	41.2	211,405	4.7	Cotisation déterminée	
—	—	29	2.0	2,650	3.6	4	0.4	1,367	0.6	149	1.0	19,870	0.4	Participation aux bénéfices	
—	—	—	—	—	—	6	0.6	144	—	1,253	8.5	972,739	21.7	Rentes forfaitaires	
3,859	8.9	—	—	—	—	—	164	18.2	20,837	9.7	248	1.7	32,905	0.7	Régimes mixtes
48	0.1	—	—	—	—	—	34	3.7	7,800	3.6	122	0.8	16,668	0.3	Autres
43,063	100.0	1,450	100.0	72,020	100.0	899	100.0	213,059	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	Total, général	
														Secteur public:	
														Pourcentage de salaire:	
—	—	—	—	—	—	—	1	2.6	661	2.0	1	0.1	661	—	Salaire final
—	—	—	—	—	—	—	2	5.2	1,782	5.4	11	1.5	21,093	1.0	Salaire moyen de fin de carrière
1,879	71.5	—	—	—	—	—	10	26.3	26,829	81.9	168	24.3	1,851,290	93.9	Salaire maximal moyen
748	28.4	—	—	—	—	—	16	42.1	1,319	4.0	206	29.8	58,328	2.9	Salaire moyen de la carrière
—	—	—	—	—	—	—	1	2.6	15	—	1	0.1	15	—	Pourcentage fixe du salaire
2,627	100.0	—	—	—	—	—	30	78.9	30,606	93.5	387	56.0	1,931,387	98.0	Total
—	—	71	100.0	6,972	100.0	4	10.5	31	—	283	41.0	19,777	1.0	Cotisation déterminée	
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	Participation aux bénéfices	
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	10	1.4	16,101	0.8	Rentes forfaitaires	
—	—	—	—	—	—	—	2	5.2	425	1.2	4	0.5	449	—	Régimes mixtes
—	—	—	—	—	—	—	2	5.2	1,667	5.0	6	0.8	2,217	0.1	Autres
2,627	100.0	71	100.0	6,972	100.0	38	100.0	32,729	100.0	690	100.0	1,969,931	100.0	Total, général	
														Secteur privé:	
														Pourcentage de salaire:	
648	1.6	—	—	—	—	—	—	—	—	21	0.1	8,780	0.3	Salaire final	
824	2.0	—	—	—	—	—	31	3.6	18,005	9.9	381	2.7	118,805	4.7	Salaire moyen de fin de carrière
12,577	31.1	—	—	—	—	—	202	23.4	93,520	51.8	1,695	12.1	617,184	24.6	Salaire maximal moyen
22,389	55.3	—	—	—	—	—	366	42.5	38,192	21.1	4,299	30.9	545,403	21.7	Salaire moyen de la carrière
—	—	—	—	—	—	—	3	0.3	38	—	10	—	283	—	Pourcentage fixe du salaire
36,438	90.1	—	—	—	—	—	602	69.9	149,755	83.0	6,406	46.0	1,290,455	51.5	Total
91	0.2	1,350	97.8	62,398	95.9	55	6.3	2,519	1.3	5,738	41.2	191,628	7.6	Cotisation déterminée	
—	—	29	2.1	2,650	4.0	4	0.4	1,367	0.7	149	1.0	19,870	0.7	Participation aux bénéfices	
—	—	—	—	—	—	6	0.6	144	—	1,243	8.9	956,638	38.1	Rentes forfaitaires	
—	—	—	—	—	—	162	18.8	20,412	11.3	244	1.7	32,456	1.2	Régimes mixtes	
—	—	—	—	—	—	32	3.7	6,133	3.4	116	0.8	14,451	0.5	Autres	
40,426	100.0	1,379	100.0	65,048	100.0	861	100.0	180,330	100.0	13,896	100.0	2,505,498	100.0	Total, général	

TABLE 10. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1980

TABLEAU 10. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non coordonnés contributifs et non contributifs à pourcentage de salaire, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980

Benefit rate group (pension credit per year of participation as percentage of annual earnings)	Final and final average earnings				Average best earnings			
	Fin de carrière				Salaire maximal moyen			
	Plans	Members	Plans	Members	Régimes	%	No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre
All plans – Tous les régimes:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	5	3.4	392	0.8	10	1.5	5,576	7.5
1.00% - 1.24%	21	14.5	6,322	13.2	51	7.8	7,581	10.2
1.25%	4	2.7	146	0.3	18	2.7	848	1.1
1.26% - 1.49%	2	1.3	2	--	9	1.3	252	0.3
1.50%	14	9.7	14,539	30.5	66	10.1	7,869	10.6
1.51% - 1.74%	9	6.2	2,319	4.8	14	2.1	3,749	5.0
1.75%	4	2.7	34	--	10	1.5	4,856	6.5
1.76% - 1.99%	--	--	--	--	--	--	--	--
2.00%	55	38.1	1,508	3.1	400	61.6	25,185	34.1
Over 2.00% – Plus de 2.00 %	3	2.0	284	0.5	10	1.5	9,053	12.2
Variable by sex – Variable selon le sexe	1	0.6	792	1.6	--	--	--	--
Other – Autres	26	18.0	21,260	44.6	61	9.3	8,735	11.8
Total	144	100.0	47,598	100.0	649	100.0	73,704	100.0
Contributory plans – Régimes contributifs:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	--	--	--	--	--	--	--	--
1.00% - 1.24%	2	2.9	236	1.1	4	1.7	630	1.6
1.25%	2	2.9	16	--	6	2.5	366	0.8
1.26% - 1.49%	--	--	--	--	4	1.7	184	0.4
1.50%	14	20.5	14,539	73.3	39	16.8	2,896	6.9
1.51% - 1.74%	5	7.3	1,412	7.1	10	4.3	3,601	8.6
1.75%	3	4.4	22	0.1	5	2.1	578	1.3
1.76% - 1.99%	--	--	--	--	--	--	--	--
2.00%	35	51.4	1,442	7.2	145	62.7	23,450	56.4
Over 2.00% – Plus de 2.00 %	2	2.9	57	0.2	8	3.4	8,827	21.2
Variable by sex – Variable selon le sexe	--	--	--	--	--	--	--	--
Other – Autres	5	7.3	2,104	10.6	10	4.3	957	2.3
Total	68	100.0	19,828	100.0	231	100.0	41,539	100.0
Non-contributory plans – Régimes non contributifs:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	5	6.5	392	1.4	10	2.3	5,576	17.3
1.00% - 1.24%	19	25.0	6,086	21.9	47	11.2	6,901	21.4
1.25%	2	2.6	130	0.4	12	2.8	482	1.4
1.26% - 1.49%	2	2.6	2	--	5	1.1	68	0.2
1.50%	--	--	--	--	27	6.4	4,973	15.4
1.51% - 1.74%	4	5.2	907	3.2	4	0.9	148	0.4
1.75%	1	1.3	12	--	5	1.1	4,278	13.3
1.76% - 1.99%	--	--	--	--	--	--	--	--
2.00%	20	26.3	66	0.2	255	61.0	1,735	5.3
Over 2.00% – Plus de 2.00 %	1	1.3	227	0.8	2	0.4	226	0.3
Variable by sex – Variable selon le sexe	1	1.3	792	2.8	--	--	--	--
Other – Autres	21	27.6	19,156	68.9	51	12.2	7,778	24.1
Total	76	100.0	27,770	100.0	418	100.0	32,165	100.0

TABLE 10. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1980 – Concluded

TABLEAU 10. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non coordonnés contributifs et non contributifs à pourcentage de salaire avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980 – fin

Benefit rate group (pension credit per year of participation as percentage of annual earnings)	Career average earnings Salaire moyen de la carrière				Total			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes	No.	%	Participants	No.	%	Régimes	Participants
	nbre			nbre			nbre	
All plans – Tous les régimes:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	39	2.3	28,461	19.7	54	2.3	34,429	13.0
1.00% - 1.24%	167	9.8	13,651	9.4	239	9.6	27,554	10.4
1.25%	40	2.3	2,129	1.4	62	2.5	3,123	1.2
1.26% - 1.49%	16	0.9	470	0.3	27	1.1	724	0.3
1.50%	285	16.8	20,474	14.2	365	14.7	42,882	16.2
1.51% - 1.74%	20	1.1	3,027	2.1	43	1.7	9,095	3.4
1.75%	45	2.6	14,556	10.1	59	2.4	19,446	7.3
1.76% - 1.99%	11	0.6	2,180	1.5	11	0.4	2,180	0.8
2.00%	840	49.7	42,141	29.2	1,295	52.2	68,834	25.9
Over 2.00% – Plus de 2.00 %	97	5.7	5,926	4.1	110	4.4	15,263	5.8
Variable by sex – Variable selon le sexe	3	0.1	252	0.1	4	0.2	1,044	0.4
Other – Autres	124	7.3	10,791	7.4	211	8.5	40,786	15.3
Total	1,687	100.0	144,058	100.0	2,480	100.0	265,360	100.0
Contributory plans – Régimes contributifs:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	16	1.1	1,151	1.2	16	1.0	1,151	0.7
1.00% - 1.24%	69	5.0	5,517	5.9	75	4.5	6,433	4.2
1.25%	24	1.7	988	1.0	32	1.9	1,370	0.9
1.26% - 1.49%	11	0.8	221	0.2	15	0.9	405	0.3
1.50%	248	18.1	15,738	16.9	301	18.0	33,173	21.5
1.51% - 1.74%	13	0.9	2,164	2.3	28	1.7	7,177	4.7
1.75%	42	3.0	14,491	15.6	50	3.0	15,091	9.8
1.76% - 1.99%	9	0.6	197	0.2	9	0.5	197	0.1
2.00%	758	55.3	40,345	43.5	938	56.2	65,237	42.3
Over 2.00% – Plus de 2.00 %	88	6.4	3,801	4.1	98	5.9	12,685	8.2
Variable by sex – Variable selon le sexe	3	0.2	252	0.2	3	0.2	252	0.2
Other – Autres	88	6.4	7,841	8.4	103	6.2	10,902	7.1
Total	1,369	100.0	92,706	100.0	1,668	100.0	154,073	100.0
Non-contributory plans – Régimes non contributifs:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	23	7.2	27,310	53.1	38	4.7	33,278	29.9
1.00% - 1.24%	98	30.8	8,134	15.8	164	20.2	21,121	19.0
1.25%	16	5.0	1,141	2.2	30	3.7	1,753	1.6
1.26% - 1.49%	5	1.5	249	0.4	12	1.5	319	0.3
1.50%	37	11.6	4,736	9.2	64	7.9	9,709	8.7
1.51% - 1.74%	7	2.2	863	1.6	15	1.8	1,918	1.7
1.75%	3	0.9	65	0.1	9	1.1	4,355	3.9
1.76% - 1.99%	2	0.6	1,983	3.8	2	0.2	1,983	1.8
2.00%	82	25.7	1,796	3.4	357	44.0	3,597	3.2
Over 2.00% – Plus de 2.00 %	9	2.8	2,125	4.1	12	1.5	2,578	2.3
Variable by sex – Variable selon le sexe	–	–	–	–	1	0.1	792	0.7
Other – Autres	36	11.3	2,950	5.7	108	13.3	29,884	26.9
Total	318	100.0	51,352	100.0	812	100.0	111,287	100.0

TABLE 11. Benefit Rates in Non-integrated,¹ Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership, 1970 and 1980

Benefit rate group (monthly pension credit per year of participation)	Contributory plans				Non-contributory plans	
	Régimes contributifs		Members – Participants		Régimes non contributifs	
	Plans – Régimes	1970	1980	1970	1980	1970
		1970	1980	1970	1980	1980
Less than \$1.50	3	1	2,146	19	9	5
\$ 1.50 - 1.99	1	1	19	8	21	4
2.00 - 2.49	11	3	967	20	46	17
2.50 - 2.99	10	2	3,104	227	41	16
3.00 - 3.49	32	6	25,258	569	65	39
3.50 - 3.99	6	2	12,795	252	29	16
4.00 - 4.49	6	5	415	365	79	62
4.50 - 4.99	4	1	1,729	50	5	19
5.00 - 5.49	6	11	1,301	1,584	30	102
5.50 - 5.99	-	4	-	446	48	31
6.00 - 6.49	1	11	664	5,396	5	85
6.50 - 6.99	1	4	141	2,202	5	38
7.00 - 7.49	-	9	-	841	3	65
7.50 - 7.99	-	2	-	318	-	36
8.00 - 8.49	-	4	-	510	1	68
8.50 - 8.99	-	3	-	329	-	18
9.00 - 9.49	-	2	-	350	-	65
9.50 - 9.99	-	3	-	6,187	-	29
10.00 - 10.49	-	2	-	726	3	73
10.50 - 10.99	-	-	-	-	1	21
11.00 - 11.49	-	1	-	3,073	5	28
11.50 - 11.99	-	2	-	277	-	7
12.00 - 12.99	-	2	-	2,071	-	29
13.00 - 13.99	-	-	-	-	-	8
14.00 - 14.99	-	3	-	105,161	-	7
15.00 - 15.99	-	-	-	-	-	22
16.00 - 16.99	-	3	-	416	1	7
17.00 - 17.99	-	-	-	-	-	5
18.00 - 19.99	-	1	-	169	-	6
20.00 and over	2	9	151	12,034	4	23
Variable by sex	1	1	10	35	6	1
Other	130	63	52,353	3,465	111	125
Total	214	161	101,053	147,140	518	1,078

¹ Excludes 10 plans in 1970 and 14 plans in 1978 which were integrated with the C/QPP.

TABLE 12. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1980

Employee contribution rates ¹	Integrated – Coordonnés				Non-integrated – Non coordonnés	
	Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes	
	No.	%	No.	%	No.	%
Percentages:	nbre		nbre		nbre	
Less than 3.0%	85	1.6	28,548	1.0	396	6.9
3.0% - 3.9%	113	2.1	14,660	0.5	625	10.9
3.1% - 3.9%	28	0.5	14,678	0.5	171	3.0
4.0%	390	7.4	117,500	4.3	481	8.4
4.1% - 4.9%	47	0.9	27,631	1.0	35	0.6
5.0%	3,991	75.9	648,618	23.8	2,885	50.4
5.1% - 5.9%	36	0.7	9,012	0.3	20	0.3
6.0%	280	5.3	281,518	10.3	146	2.6
6.1% - 6.9%	47	0.9	285,573	10.5	11	0.2
7.0%	29	0.6	538,678	19.8	20	0.3
7.1% - 9.9%	34	0.6	704,263	25.9	19	0.3
10.0%	-	-	-	-	13	0.2
10.1% and over	-	-	-	-	-	-
Dollar amounts:						
Less than \$500	2	--	64	--	234	4.1
\$ 500 - \$1,499	-	-	-	-	58	1.0
1,500	-	-	-	-	57	1.0
1,501 - 2,499	-	-	-	-	2	0.1
2,500	-	-	-	-	6	0.1
Over \$2,500	-	-	-	-	7	0.1
Cents per hour:						
Less than 5 cents	-	-	-	-	9	0.2
5 - 9 cents	-	-	-	-	24	0.4
10 - 14 cents	1	--	10	--	19	0.3
15 cents and over	-	-	-	-	23	0.4
Variable	89	1.7	32,308	1.2	286	5.0
Other	74	1.4	15,088	0.6	165	2.9
Variable by sex	12	0.2	4,216	0.2	7	0.1
Total	5,258	100.0	2,722,365	100.0	5,719	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 coordonnés¹: à rentes forfaitaires, contributifs et non contributifs avec indication du nombre de participants, 1970 et 1980

Non-contributory plans		Total				Groupe de taux de prestations (crédit mensuel de rente par année de participation)	
Régimes non contributifs		Plans – Régimes		Members – Participants			
Members – Participants		1970	1980	1970	1980		
1970	1980	1970	1980	1970	1980		
1,277	218	12	6	3,423	237	Moins de \$1.50	
6,626	7,704	22	5	6,645	7,712	\$ 1.50 - \$ 1.99	
9,031	3,413	57	20	9,998	3,433	2.00 - 2.49	
13,992	4,867	51	18	17,096	5,094	2.50 - 2.99	
16,022	5,788	97	45	41,280	6,357	3.00 - 3.49	
14,012	5,970	35	18	26,807	6,222	3.50 - 3.99	
32,466	21,532	85	67	32,881	21,897	4.00 - 4.49	
1,722	3,659	9	20	3,451	3,709	4.50 - 4.99	
31,441	19,088	36	113	32,742	20,672	5.00 - 5.49	
96,836	6,460	48	35	96,836	6,906	5.50 - 5.99	
2,318	26,620	6	96	2,982	32,016	6.00 - 6.49	
6,292	14,086	6	42	6,433	16,288	6.50 - 6.99	
2,808	21,557	3	74	2,808	22,398	7.00 - 7.49	
	13,626		38		13,944	7.50 - 7.99	
4	22,214	1	72	4	22,724	8.00 - 8.49	
	2,245		21		2,574	8.50 - 8.99	
	47,476		67		47,826	9.00 - 9.49	
	11,738		32		17,925	9.50 - 9.99	
11	34,695	3	75	11	35,421	10.00 - 10.49	
8	69,433	1	21	5	69,433	10.50 - 10.99	
175	15,561	5	29	175	18,634	11.00 - 11.49	
	15,792		9		16,069	11.50 - 11.99	
	41,410		31		43,481	12.00 - 12.99	
	7,838		8		7,838	13.00 - 13.99	
	15,352		10		120,513	14.00 - 14.99	
	116,459		22		116,459	15.00 - 15.99	
2	8,802	1	10	2	9,218	16.00 - 16.99	
	4,740		5		4,740	17.00 - 17.99	
	4,855		7		5,024	18.00 - 19.99	
7	85,240	6	32	158	97,274	20.00 et plus	
2,063	**87	7	3	2,073	792	Variable selon le sexe	
67,305	152,126	241	188	119,658	155,591	Autres	
304,415	811,321	732	1,239	405,468	958,421	Total	

¹ Dix régimes en 1970 et 14 régimes en 1978 qui étaient coordonnés au RPC/RRQ sont exclus.

TABLEAU 12. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, coordonnés et non coordonnés, 1980

Non-integrated – Non coordonnés		All plans – Tous les régimes				Taux de cotisation des salariés ¹	
Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants			
No.	%	No.	%	No.	%		
nbre		nbre		nbre		Pourcentages:	
37,030	9.1	481	4.4	65,578	2.1	Moins de 3.0 %	
15,516	3.8	738	6.7	30,176	1.0	3.0 %	
5,448	1.3	199	1.8	20,126	0.6	3.1 % - 3.9 %	
41,201	10.1	871	7.9	158,701	5.1	4.0 %	
694	0.2	82	0.7	28,325	0.9	4.1 % - 4.9 %	
91,359	22.4	6,876	62.6	739,977	23.6	5.0 %	
5,380	1.3	56	0.5	14,392	0.5	5.1 % - 5.9 %	
16,900	4.1	426	3.9	298,418	9.5	6.0 %	
625	0.2	58	0.5	286,198	9.1	6.1 % - 6.9 %	
1,062	0.3	49	0.4	539,740	17.2	7.0 %	
939	0.2	53	0.5	705,202	22.5	7.1 % - 9.9 %	
202	--	13	0.1	202	--	10.0 %	
--	--	--	--	--	--	10.1 % et plus	
22,999	5.6	236	2.1	23,063	0.7	Montants en dollars:	
1,468	0.4	58	0.5	1,468	--	Moins de \$500	
118	--	57	0.5	118	--	\$ 500 - \$1,499	
2	--	2	--	2	--	1,500	
8	--	6	0.1	8	--	1,501 - 2,499	
9	--	7	0.1	9	--	2,500	
						Plus de \$2,500	
4,206	1.0	9	0.1	4,206	0.1	Cents l'heure:	
7,410	1.8	24	0.2	7,410	0.2	Moins de 5 cents	
5,160	1.3	20	0.2	5,170	0.2	5 - 9 cents	
108,439	26.6	23	0.2	108,439	3.5	10-14 cents	
17,566	4.3	375	3.4	49,874	1.6	15 cents et plus	
22,732	5.6	239	2.2	37,820	1.2	Variable	
1,101	0.3	19	0.2	5,317	0.2	Autres	
407,574	100.0	10,977	100.0	3,129,939	100.0	Variable selon le sexe	
						Total	

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

TABLE 13. Benefit Rates in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1980

TABLEAU 13. Taux de prestations des régimes à pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980

Benefit rate group ¹ Groupe de taux de prestations ¹	Plans – Régimes		Members – Participants	
	No. – nbre	%	No. – nbre	%
Both sectors – Les deux secteurs:				
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	64	0.9	41,602	1.3
1.00% - 1.24%	338	5.0	59,580	1.8
1.25% - 1.49%	235	3.5	111,287	3.5
1.50% - 1.74%	1,188	17.5	259,219	8.1
1.75% - 1.99%	432	6.4	118,489	3.7
2.00% and over – et plus	4,041	59.7	2,460,271	76.4
Variable by sex – Variable selon le sexe	16	0.2	2,052	0.1
Other – Autres	463	6.8	168,754	5.2
Total	6,777	100.0	3,221,254	100.0
Public sector – Secteur public:				
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	–	–	–	–
1.00% - 1.24%	3	0.8	20	–
1.25% - 1.49%	6	1.6	349	–
1.50% - 1.74%	25	6.5	5,835	0.3
1.75% - 1.99%	14	3.7	4,643	0.2
2.00% and over – et plus	323	83.7	1,907,908	98.7
Variable by sex – Variable selon le sexe	2	0.5	236	–
Other – Autres	13	3.4	12,381	0.6
Total	386	100.0	1,931,372	100.0
Private sector – Secteur privé:				
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	64	1.0	41,602	3.2
1.00% - 1.24%	335	5.2	59,560	4.6
1.25% - 1.49%	229	3.5	110,938	8.6
1.50% - 1.74%	1,163	18.2	253,384	19.7
1.75% - 1.99%	418	6.5	113,846	8.9
2.00% and over – et plus	3,718	58.1	552,363	42.8
Variable by sex – Variable selon le sexe	14	0.2	1,816	0.1
Other – Autres	450	7.0	156,373	12.1
Total	6,391	100.0	1,289,882	100.0

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

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

TABLE 14. Employee Contribution Rates in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1980

TABLEAU 14. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1980

Employee contribution ¹ rate group Groupe de taux de cotisations ¹ des salariés	Plans – Régimes		Members – Participants	
	No. – nbre	%	No. – nbre	%
Both sectors – Les deux secteurs:				
Less than 3.0% – Moins de 3.0 %	481	4.4	65,578	2.1
3.0% - 3.99%	937	8.5	50,302	1.6
4.0% - 4.99%	953	8.6	187,026	6.0
5.0% - 5.99%	6,932	63.1	754,369	24.1
6.0% - 6.99%	484	4.4	584,616	18.6
7.0% - 9.99%	102	0.9	1,244,942	39.7
10.0% and over – et plus	13	0.1	202	--
Dollar amounts – Montants en dollars	366	3.3	24,668	0.7
Other – Autres	690	6.3	212,919	6.8
Variable by sex – Variable selon le sexe	19	0.2	5,317	0.2
Total	10,977	100.0	3,129,939	100.0
Public sector – Secteur public:				
Less than 3.0% – Moins de 3.0 %	13	2.0	621	--
3.0% - 3.99%	32	4.9	946	--
4.0% - 4.99%	30	4.6	9,711	0.5
5.0% - 5.99%	416	62.6	245,607	12.6
6.0% - 6.99%	96	14.4	431,640	22.1
7.0% - 9.99%	48	7.3	1,233,472	63.3
10.0% and over – et plus	1	0.2	107	--
Dollar amounts – Montants en dollars	1	0.2	1	--
Other – Autres	19	2.9	23,085	1.2
Variable by sex – Variable selon le sexe	8	1.2	3,638	0.2
Total	664	100.0	1,948,828	100.0
Private sector – Secteur privé:				
Less than 3.0% – Moins de 3.0 %	468	4.5	64,957	5.5
3.0% - 3.99%	905	8.8	49,356	4.2
4.0% - 4.99%	923	9.0	177,315	15.0
5.0% - 5.99%	6,516	63.2	508,762	43.1
6.0% - 6.99%	388	3.8	152,976	12.9
7.0% - 9.99%	54	0.5	11,470	1.0
10.0% and over – et plus	12	0.1	95	--
Dollar amounts – Montants en dollars	365	3.6	24,667	2.1
Other – Autres	671	6.5	189,834	16.1
Variable by sex – Variable selon le sexe	11	0.1	1,679	0.1
Total	10,313	100.0	1,181,111	100.0

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

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

TABLE 15. Vesting on Termination of Employment – Deferred, Full and Graduated, by Years of Service or Participation for Full Vesting, Showing all Public and Private Sector Plans and Members, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU 15. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – selon les années de service ou de participation pour la quote-part entière, avec indication de tous les régimes et du nombre de participants dans les secteurs public et privé, 1970, 1978 et 1980

Years of service or participation for full vesting Années de service ou participation pour la quote-part entière	Plans -- Régimes						Members -- Participants					
	1970		1978		1980		1970		1978		1980	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Both sectors – Les deux secteurs:												
Less than 5 years – Moins de 5 années	102	1.2	158	1.7	172	1.8	17,595	1.0	289,705	10.0	330,687	10.5
5 years – années	428	5.1	744	7.8	876	9.2	282,085	16.3	550,632	19.0	622,697	19.8
6- 9 "	159	1.9	343	3.6	386	4.1	4,881	0.3	53,529	1.8	74,003	2.3
10 "	2,451	29.2	4,786	50.4	5,124	54.0	974,332	56.2	1,604,113	55.5	1,733,052	55.0
11- 14 "	447	5.3	406	4.3	367	3.9	43,752	2.5	26,393	0.9	42,038	1.3
15 "	1,413	16.9	1,162	12.2	986	10.4	144,454	8.3	227,765	7.9	224,216	7.1
16- 18 "	47	0.6	37	0.4	28	0.3	2,267	0.1	1,818	0.1	1,424	--
19 "	698	8.3	437	4.6	370	3.9	23,501	1.4	16,258	0.6	15,255	0.5
20 "	2,553	30.5	1,377	14.5	1,136	12.0	229,433	13.2	114,444	4.0	103,676	3.3
Over 20 years – Plus de 20 années	84	1.0	48	0.5	35	0.4	11,311	0.7	5,502	0.2	4,647	0.1
Total	8,382	100.0	9,498	100.0	9,480	100.0	1,733,611	100.0	2,890,159	100.0	3,151,695	100.0
Public sector – Secteur public:												
Less than 5 years – Moins de 5 années	5	1.1	14	2.9	14	2.8	15,431	1.7	264,284	16.4	294,926	17.0
5 years – années	17	3.9	46	9.8	54	10.8	252,151	27.0	433,548	26.9	487,936	28.2
6- 9 "	4	0.9	14	2.9	17	3.4	68	--	1,039	0.1	1,392	--
10 "	171	39.0	244	51.6	286	57.0	581,868	62.3	811,187	50.2	838,263	48.4
11- 14 "	21	4.8	14	2.9	14	2.8	980	0.1	520	--	2,703	0.2
15 "	40	9.1	32	6.8	28	5.6	26,091	2.8	78,909	4.9	84,258	4.9
16- 18 "	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
19 "	52	11.9	33	7.0	27	5.4	3,124	0.3	2,408	0.1	1,968	0.1
20 "	126	28.8	75	15.9	61	12.1	54,098	5.8	22,371	1.4	21,523	1.2
Over 20 years – Plus de 20 années	2	0.5	1	0.2	1	0.1	13	--	9	--	4	--
Total	438	100.0	473	100.0	502	100.0	933,844	100.0	1,614,275	100.0	1,732,073	100.0
Private sector – Secteur privé:												
Less than 5 years – Moins de 5 années	97	1.2	144	1.6	158	1.8	2,144	0.3	25,421	2.0	36,661	2.6
5 years – années	411	5.2	698	7.7	822	9.1	29,934	3.7	117,084	9.2	134,761	9.5
6- 9 "	155	1.9	329	3.7	369	4.1	4,813	0.6	52,490	4.1	72,611	5.1
10 "	2,280	28.7	4,542	50.3	4,838	53.9	392,464	49.1	792,926	62.2	894,789	63.0
11- 14 "	426	5.4	392	4.4	353	3.9	42,772	5.4	25,873	2.0	39,335	2.8
15 "	1,373	17.3	1,130	12.5	958	10.7	118,363	14.8	148,856	11.7	139,958	9.9
16- 18 "	47	0.6	37	0.4	28	0.3	2,267	0.3	1,818	0.1	1,424	0.1
19 "	646	8.1	404	4.5	343	3.8	20,377	2.5	13,850	1.1	13,287	0.9
20 "	2,427	30.6	1,302	14.4	1,075	12.0	175,335	21.9	92,073	7.2	82,153	5.8
Over 20 years – Plus de 20 années	82	1.0	47	0.5	34	0.4	11,298	1.4	5,493	0.4	4,643	0.3
Total	7,944	100.0	9,025	100.0	8,978	100.0	799,767	100.0	1,275,884	100.0	1,419,622	100.0

TABLE 16. Vesting on Termination of Employment – Deferred, Full and Graduated, by Years of Service or Participation for Full Vesting, Showing Public and Private Sector Plans Subject to Regulatory Legislation,¹ and Members, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU 16. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – selon les années de service et de participation pour la quote-part entière, avec indication des régimes assujettis à une loi sur les rentes¹ et du nombre de participants dans les secteurs public et privé, 1970, 1978 and 1980

Years of service or participation for full vesting Années de service ou participation pour la quote-part entière	Plans – Régimes						Members – Participants					
	1970		1978		1980		1970		1978		1980	
	No. nbre	% nbre	No. nbre	% nbre	No. nbre	% nbre	No. nbre	% nbre	No. nbre	% nbre	No. nbre	% nbre
Both sectors – Les deux secteurs:												
Less than 5 years – Moins de 5 années	91	1.3	122	1.6	150	1.7	17,351	1.6	43,360	2.7	58,490	3.0
5 years – années	363	5.1	608	7.8	790	9.1	30,443	2.9	106,393	6.5	180,376	9.4
6 - 9 "	134	1.9	277	3.6	341	3.9	4,534	0.4	28,164	1.7	49,392	2.6
10 "	2,116	29.8	3,810	49.0	4,751	54.5	604,737	57.3	1,078,431	66.2	1,249,699	65.0
11-14 "	372	5.3	356	4.6	337	3.9	42,072	4.0	21,898	1.4	40,889	2.1
15 "	1,201	16.9	999	12.8	917	10.5	139,792	13.2	222,620	13.7	222,912	11.6
16-18 "	45	0.6	34	0.4	27	0.3	2,257	0.2	1,740	0.1	1,421	0.1
19 "	604	8.5	364	4.7	338	3.8	22,429	2.1	14,940	0.9	14,596	0.8
20 "	2,103	29.6	1,155	14.9	1,035	11.9	182,805	17.3	106,572	6.5	100,673	5.2
Over 20 years – Plus de 20 années	72	1.0	44	0.6	34	0.4	10,018	1.0	4,990	0.3	4,171	0.2
Total	7,101	100.0	7,769	100.0	8,720	100.0	1,056,438	100.0	1,629,108	100.0	1,922,619	100.0
Public sector – Secteur public:												
Less than 5 years – Moins de 5 années	3	1.0	7	2.6	10	2.4	15,387	5.1	21,576	4.4	24,329	4.2
5 years – années	8	2.7	16	5.9	36	8.8	2,311	0.8	8,277	1.7	54,238	9.4
6 - 9 "	2	0.7	11	4.0	14	3.4	60	--	953	0.2	1,310	0.2
10 "	110	37.3	136	49.8	243	59.1	234,078	78.3	361,808	73.4	391,684	67.5
11-14 "	12	4.1	9	3.3	12	2.9	309	0.1	188	--	2,686	0.5
15 "	32	10.8	26	9.5	28	6.8	24,985	8.4	78,161	15.9	84,258	14.5
16-18 "	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
19 "	44	14.9	20	7.3	21	5.2	2,922	1.0	1,994	0.4	1,654	0.3
20 "	84	28.5	48	17.6	46	11.2	18,807	6.3	19,598	4.0	19,852	3.4
Over 20 years – Plus de 20 années	--	--	--	--	1	0.2	--	--	--	--	4	--
Total	295	100.0	273	100.0	411	100.0	298,859	100.0	492,555	100.0	580,015	100.0
Private sector – Secteur privé:												
Less than 5 years – Moins de 5 années	88	1.3	115	1.5	140	1.7	1,964	0.3	21,784	1.9	34,161	2.5
5 years – années	355	5.2	592	7.9	754	9.1	28,132	3.7	98,116	8.6	126,138	9.4
6 - 9 "	132	1.9	266	3.5	327	3.9	4,474	0.6	27,211	2.4	48,082	3.6
10 "	2,006	29.5	3,674	49.0	4,508	54.3	370,659	48.9	716,623	63.1	858,015	63.9
11-14 "	360	5.3	347	4.6	325	3.9	41,763	5.5	21,710	1.9	38,203	2.8
15 "	1,169	17.2	973	13.0	889	10.7	114,807	15.2	144,459	12.7	138,654	10.3
16-18 "	45	0.7	34	0.5	27	0.3	2,257	0.3	1,740	0.2	1,421	0.1
19 "	560	8.2	344	4.6	317	3.8	19,507	2.6	12,946	1.1	12,942	1.0
20 "	2,019	29.7	1,107	14.8	989	11.9	163,998	21.6	86,974	7.7	80,821	6.0
Over 20 years – Plus de 20 années	72	1.0	44	0.6	33	0.4	10,018	1.3	4,990	0.4	4,167	0.3
Total	6,806	100.0	7,496	100.0	8,309	100.0	757,579	100.0	1,136,553	100.0	1,342,604	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.

Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés sur la base des conditions d'acquisition 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 à l'immobilisation des cotisations pour les salariés qui quittent après 10 ans de service et qui ont atteint 45 ans.

TABLE 17. Disposition of Employee Contributions not Locked in by Legislation in Contributory Plans on Termination of Service Prior to Retirement by Type of Plan and Sector, 1980

Type of plan and sector No.	Refund of employee contributions permitted Remboursement autorisé des cotisations de l'employé					
	Total with refund provision Total avec clause de remboursement		Refund with forfeiture of vesting Remboursement avec la perte de la quote-part patronale		Refund with retention of vesting Remboursement avec la rétention de la quote-part patronale	
	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
Both sectors:						
Unit benefit:						
1 Final earnings	11	2,951	5	347	1	1
2 Final average earnings	239	77,263	148	56,734	22	2,216
3 Average best earnings	1,034	2,213,570	740	2,062,520	112	22,849
4 Career average earnings	3,853	451,205	2,641	343,844	433	38,152
5 Level percentage earnings	4	27	1	3	3	24
6 Total	5,141	2,745,016	3,535	2,463,448	571	63,242
7 Money purchase	5,024	157,429	2,234	80,409	2,269	54,882
8 Profit sharing	90	7,424	43	3,222	41	2,656
9 Flat benefit	137	146,315	66	117,047	22	849
10 Composite	202	25,078	139	20,625	15	1,553
11 Other	79	8,294	23	5,836	46	323
12 Grand total	10,673	3,089,556	6,040	2,690,587	2,964	123,505
Public sector:						
Unit benefit:						
13 Final earnings	1	661	—	—	—	—
14 Final average earnings	10	21,037	4	19,093	—	—
15 Average best earnings	162	1,851,181	135	1,803,263	6	4,418
16 Career average earnings	199	55,781	155	43,623	18	1,323
17 Level percentage of earnings	1	15	—	—	1	15
18 Total	373	1,928,675	294	1,865,979	25	5,756
19 Money purchase	255	17,448	105	10,001	134	6,625
20 Profit sharing	—	—	—	—	—	—
21 Flat benefit	—	—	—	—	—	—
22 Composite	4	449	3	445	—	—
23 Other	5	1,960	3	966	—	—
24 Grand total	637	1,948,532	405	1,877,391	159	12,381
Private sector:						
Unit benefit:						
25 Final earnings	10	2,290	5	347	1	1
26 Final average earnings	229	56,226	144	37,641	22	2,216
27 Average best earnings	872	362,389	605	259,257	106	18,431
28 Career average earnings	3,654	395,424	2,486	300,221	415	36,829
29 Level percentage of earnings	3	12	1	3	2	9
30 Total	4,768	816,341	3,241	597,469	546	57,486
31 Money purchase	4,769	139,981	2,129	70,408	2,135	48,257
32 Profit sharing	90	7,424	43	3,222	41	2,656
33 Flat benefit	137	146,315	66	117,047	22	849
34 Composite	198	24,629	136	20,180	15	1,553
35 Other	74	6,334	20	4,870	46	323
36 Grand total	10,036	1,141,024	5,635	813,196	2,805	111,124

TABLEAU 17. Disposition des cotisations de l'employé, non immobilisées par une loi, dans les régimes contributifs lors de la cessation d'emploi avant la retraite, selon le genre de régime et le secteur, 1980

Refund of employee contributions permitted

Remboursement autorisé des cotisations de l'employé

Refund with no vesting provisions		Refunds not permitted, contributions locked in		Total with and without refunds		Géne de régime et secteur
Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	
Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	No
Les deux secteurs: Pourcentage de salaire:						
5	2,603	—	—	11	2,951	Salaire final
69	18,313	4	392	243	77,655	Salaire moyen de la carrière
182	128,201	30	5,923	1,064	2,219,493	Salaire maximal moyen
779	69,209	83	25,606	3,936	476,811	Salaire moyen de la carrière
—	—	—	—	4	27	Pourcentage fixe du salaire
1,035	218,326	117	31,921	5,258	2,776,937	Total
521	22,138	154	6,856	5,178	164,285	Cotisation déterminée
6	1,546	1	4	91	7,428	Participations aux bénéfices
49	28,419	26	797	163	147,112	Rentes forfaitaires
48	2,900	5	594	207	25,672	Régimes mixtes
10	2,135	—	—	79	8,294	Autres
1,569	218,464	303	40,172	10,976	3,129,138	Total, général
Secteur public: Pourcentage de salaire:						
1	661	—	—	1	661	Salaire final
6	1,944	1	56	11	21,093	Salaire moyen de la carrière
21	43,500	2	57	164	1,851,238	Salaire maximal moyen
26	10,835	—	—	199	55,781	Salaire moyen de la carrière
—	—	—	—	1	15	Pourcentage fixe du salaire
54	56,940	3	113	376	1,928,788	Total
16	822	23	181	278	17,629	Cotisation déterminée
—	—	—	—	—	—	Participations aux bénéfices
—	—	1	2	1	2	Rentes forfaitaires
1	4	—	—	4	449	Régimes mixtes
2	994	—	—	5	1,960	Autres
73	58,760	27	296	664	1,948,828	Total, général
Secteur privé: Pourcentage de salaire:						
4	1,942	—	—	10	2,290	Salaire final
63	16,369	3	336	232	56,562	Salaire moyen de la carrière
161	84,701	28	5,866	900	368,255	Salaire maximal moyen
753	58,374	83	25,606	3,737	421,030	Salaire moyen de la carrière
—	—	—	—	3	12	Pourcentage fixe du salaire
981	161,386	114	31,808	4,882	848,149	Total
505	21,316	131	6,675	4,900	146,656	Cotisation déterminée
—	1,546	1	4	91	7,428	Participations aux bénéfices
—	28,419	25	795	162	147,110	Rentes forfaitaires
—	2,896	5	594	203	25,223	Régimes mixtes
—	1,141	—	—	74	6,334	Autres
1,596	216,704	276	39,876	10,312	1,180,900	Total, général

TABLE 18. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970, 1978 and 1980

Normal retirement age	Male - Hommes											
	Plans - Régimes						Membres -- Participants					
	1970		1978		1980		1970		1978		1980	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors:												
Less than 50 years	1	--	--	--	--	--	146	--	--	--	--	--
50-54 years	6	--	5	--	4	--	1,649	0.1	2,335	0.1	2,736	0.1
55 "	43	0.3	13	0.1	13	0.1	1,572	0.1	369	--	304	--
56-59 "	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
60 "	1,732	10.8	850	5.6	774	5.3	215,061	10.3	316,900	10.7	340,367	11.0
61-64 "	32	0.2	88	0.6	87	0.6	15,728	0.7	40,939	1.4	44,375	1.5
65 "	13,808	85.8	13,897	92.2	13,500	92.6	1,599,795	76.7	2,369,636	80.3	2,499,807	80.7
66-69 "	108	0.7	41	0.3	35	0.2	15,976	0.8	4,392	0.1	3,425	--
70 "	274	1.7	120	0.8	97	0.7	29,238	1.4	5,375	0.2	8,354	0.3
Over 70 years	3	--	1	--	--	--	259	--	246	--	--	--
Other	89	0.5	64	0.4	69	0.5	207,422	9.9	212,315	7.2	198,328	6.4
Total	16,096	100.0	15,079	100.0	14,579	100.0	2,086,846	100.0	2,952,507	100.0	3,097,696	100.0
Public sector:												
Less than 50 years	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
50-54 years	1	0.1	2	0.3	2	0.3	1,241	0.1	1,645	0.1	2,045	0.2
55 "	5	0.7	5	0.8	5	0.7	761	0.1	251	--	192	--
56-59 "	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
60 "	24	3.4	48	7.3	50	7.3	205,615	24.3	271,759	24.7	295,647	25.7
61-64 "	1	0.1	1	0.2	--	--	49	--	103	--	--	--
65 "	642	90.6	575	87.0	602	87.4	463,818	54.9	642,340	58.4	692,211	60.1
66-69 "	2	0.3	--	--	--	--	2	--	--	--	--	--
70 "	9	1.3	3	0.5	3	0.4	3,822	0.5	1,903	0.2	1,622	0.1
Over 70 years	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Other	25	3.5	26	3.9	27	3.9	170,189	20.1	183,250	16.6	160,533	13.9
Total	709	100.0	660	100.0	689	100.0	845,497	100.0	1,101,251	100.0	1,152,250	100.0
Private sector:												
Less than 50 years	1	--	--	--	--	--	146	--	--	--	--	--
50-54 years	5	--	3	--	2	--	408	--	690	--	691	--
55 "	38	0.3	8	0.1	8	0.1	811	0.1	118	--	112	--
56-59 "	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
60 "	1,708	11.1	802	5.6	724	5.2	9,446	0.8	45,141	2.4	44,720	2.3
61-64 "	31	0.2	87	0.6	87	0.6	15,679	1.3	40,836	2.2	44,375	2.3
65 "	13,166	85.6	13,322	92.3	12,898	92.9	1,135,977	91.5	1,727,296	93.4	1,807,596	92.9
66-69 "	106	0.7	41	0.3	35	0.3	15,974	1.3	4,392	0.2	3,425	0.2
70 "	265	1.7	117	0.8	94	0.7	25,416	2.0	3,472	0.2	6,732	0.4
Over 70 years	3	--	1	--	--	--	259	--	246	--	--	--
Other	64	0.4	38	0.3	42	0.3	37,233	3.0	29,065	1.6	37,795	1.9
Total	15,387	100.0	14,419	100.0	13,890	100.0	1,241,349	100.0	1,851,256	100.0	1,945,446	100.0

TABLEAU 18. Âge normal de la retraite prévu par les régimes de retraite dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1970, 1978 et 1980

Female - Femmes													Âge normal de la retraite	
Plans - Régimes						Members - Participants								
1970		1978		1980		1970		1978		1980				
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%			
nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre				
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	Moins de 50 ans		
8	--	5	--	4	--	2	--	—	—	1	--	50-54 ans		
88	0.6	26	0.2	19	0.1	1,543	0.2	443	--	90	--	55 "		
2	--	—	—	—	—	2	--	—	—	—	—	56-59 "		
4,345	28.0	1,773	11.9	1,439	10.0	209,328	28.5	197,964	16.0	225,708	16.4	60 "		
46	0.3	88	0.6	90	0.6	10,709	1.5	17,318	1.4	19,299	1.4	61-64 "		
10,686	68.8	12,830	86.1	12,736	88.1	397,154	54.0	867,269	69.9	1,002,558	72.8	65 "		
82	0.5	37	0.2	31	0.2	1,613	0.2	755	0.1	477	--	66-69 "		
196	1.3	84	0.6	71	0.5	7,340	1.0	231	--	746	0.1	70 "		
3	--	1	--	—	—	20	--	1	--	—	—	Plus de 70 ans		
83	0.5	61	0.4	64	0.5	107,779	14.6	156,756	12.6	128,854	9.4	Autres		
15,539	100.0	14,905	100.0	14,454	100.0	735,490	100.0	1,240,737	100.0	1,377,733	100.0	Total		
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	Secteur public:		
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	Moins de 50 ans		
4	0.1	2	0.3	2	0.3	—	—	—	—	1	--	50-54 ans		
5	0.7	5	0.8	5	0.7	1,131	0.3	34	--	27	--	55 "		
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	56-59 "		
186	26.8	118	18.0	107	15.6	152,332	35.8	172,333	22.9	199,568	24.4	60 "		
1	0.1	—	—	—	—	8	--	—	—	—	—	61-64 "		
471	67.8	506	76.9	546	79.5	193,303	45.5	452,854	60.1	521,195	63.8	65 "		
2	0.3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	66-69 "		
5	0.7	1	0.2	1	0.1	23	--	—	—	—	—	70 "		
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	Plus de 70 ans		
24	3.5	25	3.8	26	3.8	78,477	18.4	128,042	17.0	96,890	11.8	Autres		
695	100.0	657	100.0	687	100.0	425,274	100.0	753,263	100.0	817,681	100.0	Total		
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	Secteur privé:		
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	Moins de 50 ans		
7	0.1	3	--	2	--	2	--	—	—	—	—	50-54 ans		
83	0.6	21	0.1	14	0.1	412	0.1	409	0.1	63	--	55 "		
2	--	—	—	—	—	2	--	—	—	—	—	56-59 "		
4,159	28.0	1,655	11.6	1,332	9.7	56,996	18.4	25,631	5.3	26,140	4.8	60 "		
45	0.3	88	0.6	90	0.7	10,701	3.5	17,318	3.6	19,299	3.4	61-64 "		
10,215	68.8	12,324	86.5	12,190	88.5	203,851	65.7	414,415	84.9	481,363	85.9	65 "		
80	0.5	37	0.3	31	0.2	1,613	0.5	755	0.2	477	0.1	66-69 "		
191	1.3	83	0.6	70	0.5	7,317	2.4	231	--	746	0.1	70 "		
3	--	1	--	—	—	20	--	1	--	—	—	Plus de 70 ans		
39	0.4	36	0.3	38	0.3	29,302	9.4	28,714	5.9	31,964	5.7	Autres		
14,844	100.0	14,248	100.0	13,767	100.0	310,216	100.0	487,474	100.0	560,052	100.0	Total		

TABLE 19. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1978 and 1980

Early retirement provision	Plans - Régimes					
	1970		1978		1980	
	No.	%	No.	%	No.	%
Both sectors:						
Early retirement at:						
1 Employees option	1,591	9.9	1,877	12.4	2,077	14.2
2 Employers option	921	5.7	844	5.6	724	4.9
3 Mutual consent	12,451	77.1	11,788	78.1	11,262	77.2
4 Other	428	2.7	242	1.6	210	1.4
5 No provisions	746	4.6	344	2.3	313	2.1
6 Total	16,137	100.0	15,095	100.0	14,586	100.0
Public sector:						
Early retirement at:						
7 Employees option	118	16.6	106	16.0	142	20.5
8 Employers option	50	7.0	48	7.3	41	5.9
9 Mutual consent	453	63.6	454	68.7	459	66.5
10 Other	31	4.4	16	2.4	14	2.0
11 No provisions	60	8.4	37	5.6	34	4.9
12 Total	712	100.0	661	100.0	690	100.0
Private sector:						
Early retirement at:						
13 Employees option	1,473	9.5	1,771	12.3	1,935	13.9
14 Employers option	871	5.6	796	5.5	683	4.9
15 Mutual consent	11,998	77.9	11,334	78.5	10,803	77.7
16 Other	397	2.6	226	1.6	196	1.4
17 No provisions	686	4.4	307	2.1	279	2.0
18 Total	15,425	100.0	14,434	100.0	13,596	100.0

TABLE 20. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1978 and 1980

Type of benefit	Plans - Régimes					
	1970		1978		1980	
	No.	%	No.	%	No.	%
Both sectors:						
No death benefit						
1	841	5.2	1,395	9.2	1,533	10.5
2 Refund of employee contributions	4,139	25.6	4,421	29.3	4,217	28.9
3 Refund of vested employer contributions	2,899	18.0	1,637	10.8	1,475	10.1
4 Widow's pension	489	3.0	936	6.2	1,068	7.3
5 Refund of employee contributions and vested employer contributions	7,744	48.0	6,669	44.3	6,262	42.9
6 Other	25	0.2	37	0.2	31	0.2
7 Total	16,137	100.0	15,095	100.0	14,586	100.0
Public sector:						
No death benefit						
8	3	0.4	6	0.9	7	1.0
9 Refund of employee contributions	253	35.5	227	34.3	218	31.5
10 Refund of vested employer contributions	7	1.0	9	1.4	10	1.4
11 Widow's pension	78	11.0	119	18.0	124	17.9
12 Refund of employee contributions and vested employer contributions	370	52.0	300	45.4	331	47.9
13 Other	1	0.1	-	-	-	-
14 Total	712	100.0	661	100.0	690	100.0
Private sector:						
No death benefit						
15	838	5.4	1,389	9.6	1,526	10.9
16 Refund of employee contributions	3,886	25.2	4,194	29.1	3,999	28.7
17 Refund of vested employer contributions	2,892	18.7	1,628	11.3	1,465	10.5
18 Widow's pension	411	2.7	817	5.7	944	6.7
19 Refund of employee contributions and vested employer contributions	7,374	47.8	6,369	44.0	5,931	42.6
20 Other	24	0.2	37	0.3	31	0.2
21 Total	15,425	100.0	14,434	100.0	13,896	100.0

TABLEAU 19. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980

Members - Participants						Dispositions relatives à la retraite anticipée	
1970	1978		1980			No.	
No.	%	No.	%	No.	%		
nbre		nbre		nbre			
1,001,736	35.5	1,698,877	40.5	1,813,036	40.5	Les deux secteurs:	
212,831	7.5	188,634	4.5	184,322	4.1	Retraite anticipée:	
1,086,135	38.5	1,957,840	46.8	2,162,165	48.3	Au choix du salarié	1
149,634	5.3	186,524	4.4	121,644	2.7	Au choix de l'employeur	2
372,000	13.2	161,369	3.8	194,262	4.3	Consentement mutuel	3
2,822,336	100.0	4,193,244	100.0	4,475,429	100.0	Autres	4
						Aucune disposition	5
						Total	6
585,894	46.1	863,545	46.6	904,129	45.8	Secteur public:	
131,958	10.4	128,311	6.9	127,962	6.4	Retraite anticipée:	
243,837	19.2	720,974	38.9	803,473	40.7	Au choix du salarié	7
30,864	2.4	92,799	5.0	76,927	3.9	Au choix de l'employeur	8
278,218	21.9	48,885	2.6	57,440	2.9	Consentement mutuel	9
1,270,771	100.0	1,854,514	100.0	1,969,931	100.0	Autres	10
						Aucune disposition	11
						Total	12
415,842	26.8	835,332	35.7	908,907	36.2	Secteur privé:	
80,873	5.2	60,323	2.6	56,360	2.2	Retraite anticipée:	
842,298	54.3	1,236,866	52.9	1,358,692	54.2	Au choix du salarié	13
118,770	7.7	93,725	4.0	44,717	1.7	Au choix de l'employeur	14
93,782	6.0	112,484	4.8	136,822	5.4	Consentement mutuel	15
1,551,565	100.0	2,338,730	100.0	2,505,498	100.0	Autres	16
						Aucune disposition	17
						Total	18

TABLEAU 20. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980

Members - Participants						Genres de prestations	
1970	1978		1980			No.	
No.	%	No.	%	No.	%		
nbre		nbre		nbre			
351,043	12.4	649,346	15.5	753,283	16.8	Les deux secteurs:	
724,147	25.7	967,208	23.1	1,004,881	22.4	Pas de prestations de décès	1
44,916	1.6	167,543	4.0	188,527	4.2	Remboursement des cotisations du salarié	2
1,358,780	48.2	1,876,067	44.7	1,997,447	44.6	Remboursement des cotisations de l'employeur	3
291,513	10.3	496,352	11.8	515,290	11.5	Rente de veuve	4
51,937	1.8	36,728	0.9	16,001	0.3	Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	5
2,822,336	100.0	4,193,244	100.0	4,475,429	100.0	Autres	6
						Total	7
1,154	0.1	2,550	0.1	4,267	0.2	Secteur public:	
168,539	13.3	391,841	21.1	407,327	20.6	Pas de prestations de décès	8
1,288	0.1	1,828	0.1	2,395	0.1	Remboursement des cotisations du salarié	9
993,170	78.1	1,328,268	71.7	1,396,738	70.9	Remboursement des cotisations de l'employeur	10
91,620	7.2	130,027	7.0	159,204	8.0	Rente de veuve	11
15,000	1.2	-	-	-	-	Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	12
1,270,771	100.0	1,854,514	100.0	1,969,931	100.0	Autres	13
						Total	14
349,889	22.6	646,796	27.6	749,016	29.8	Secteur privé:	
555,608	35.7	575,367	24.6	597,554	23.8	Pas de prestations de décès	15
43,628	2.8	165,715	7.1	186,132	7.4	Remboursement des cotisations du salarié	16
363,610	23.6	547,799	23.4	600,709	23.9	Remboursement des cotisations de l'employeur	17
159,893	12.9	366,325	15.7	356,086	14.2	Rente de veuve	18
36,937	2.4	36,728	1.6	16,001	0.6	Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	19
1,551,565	100.0	2,338,730	100.0	2,505,498	100.0	Autres	20
						Total	21

TABLE 21. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU 21. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980

Types of benefit Genres de prestations	Plans - Régimes						Members - Participants					
	1970		1978		1980		1970		1978		1980	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Both sectors - Les deux secteurs: No benefit - Pas de prestations	980	6.1	1,317	8.7	1,378	9.4	362,971	12.9	659,755	15.7	581,675	12.9
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la rente pour le reste de la période garantie en mois:												
Less than 36 months - Moins de 36 mois												
36 months - mois	43	0.3	25	0.2	23	0.1	1,693	0.1	3,098	0.1	3,047	..
37- 59 "	41	0.3	20	0.1	19	0.1	23,561	0.8	12,245	0.3	11,190	0.2
60 "	20	0.1	10	0.1	9	0.1	1,742	0.1	518	..	517	..
61- 99 "	5,376	33.3	4,956	32.8	4,668	32.0	602,085	21.2	947,371	22.6	1,048,212	23.4
100 "	8	..	11	0.1	12	..	4,246	0.2	5,245	0.1	13,573	0.3
101- 119 "	614	3.8	255	1.7	195	1.3	10,075	0.4	3,209	0.1	2,885	..
120 "	4	..	3	..	3	..	47	..	31	..	20	..
121-179 "	7,201	44.6	6,957	46.2	6,663	45.6	126,300	4.5	265,413	6.3	302,830	6.7
180 "	5	..	2	4,715	0.1	4,587	0.1
181-239 "	255	1.6	82	0.5	69	0.4	668	..	1,120	..	4,810	0.1
240 "	1	1
Over 240 months - Plus de 240 mois												
Employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	548	3.4	382	2.5	353	2.4	314,719	11.2	244,120	5.8	248,782	5.5
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée												
Widow's pension - Rente de veuve	131	0.8	92	0.6	97	0.6	20,937	0.7	20,083	0.5	81,267	1.8
Option chosen - Au choix	359	2.2	635	4.2	731	5.0	1,204,478	42.6	1,845,905	44.1	1,918,186	42.8
Other - Autres	462	2.9	274	1.8	291	1.9	32,538	1.2	44,410	1.1	49,368	1.1
Total	16,137	100.0	15,095	100.0	14,586	100.0	2,822,336	100.0	4,193,244	100.0	4,475,429	100.0
Public sector - Secteur public: No benefit - Pas de prestations	22	3.1	24	3.6	18	2.6	23,615	1.9	173,667	9.4	18,740	0.9
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la rente pour le reste de la période garantie en mois:												
Less than 36 months - Moins de 36 mois												
36 months - mois	3	0.4	1	0.2	1	0.1	754	0.1	25	..	17	..
37- 59 "	1	0.1	440
60 "	3	0.4	3	0.5	3	0.4	545	..	393	..	379	..
61- 99 "	289	40.7	216	32.6	200	28.9	119,041	9.4	145,375	7.8	161,613	8.2
100 "	1	0.2	1	0.1	380	..	421	..
101- 119 "	10	1.4	8	1.2	5	0.7	156	..	159	..	210	..
120 "
121-179 "	218	30.6	243	36.7	282	40.8	9,186	0.7	12,039	0.6	13,071	0.6
180 "	1	0.2	1	0.1	4,701	0.3	4,585	0.2
181-239 "	3	0.4	1	0.2	2	0.2	6	..	378	..	547	..
240 "
Over 240 months - Plus de 240 mois												
Employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	41	5.8	28	4.2	29	4.2	123,014	9.7	140,236	7.6	159,469	8.0
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée												
Widow's pension - Rente de veuve	4	0.6	2	0.3	4	0.5	1,521	0.1	133	..	65,261	3.3
Option chosen - Au choix	85	11.9	116	17.4	121	17.5	981,933	77.3	1,298,058	70.0	1,371,772	69.6
Other - Autres	20	2.8	11	1.7	14	2.0	4,163	0.3	5,638	0.3	6,830	0.3
Total	712	100.0	661	100.0	690	100.0	1,270,771	100.0	1,854,514	100.0	1,969,931	100.0
Private sector - Secteur privé: No benefit - Pas de prestations	958	6.2	1,293	9.0	1,360	9.7	339,356	21.9	486,088	20.8	562,935	22.4
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la rente pour le reste de la période garantie en mois:												
Less than 36 months - Moins de 36 mois												
36 months - mois	40	0.3	24	0.2	22	0.1	939	0.1	3,073	0.1	3,030	0.1
37- 59 "	40	0.3	20	0.1	19	0.1	23,121	1.5	12,245	0.5	11,190	0.4
60 "	17	0.1	7	..	6	..	1,197	0.1	125	..	138	..
61- 99 "	5,087	32.9	4,740	32.8	4,468	32.1	483,044	31.1	801,996	34.4	886,599	35.3
100 "	8	0.1	10	0.1	11	4,865	0.2	13,152	0.5
101- 119 "	604	3.9	247	1.7	190	1.3	9,919	0.6	3,050	0.1	2,675	0.1
120 "	4	..	3	..	3	..	47	..	31	..	20	..
121-179 "	6,983	45.2	6,714	46.6	6,381	45.9	117,114	7.5	253,374	10.8	289,759	11.5
180 "	4	..	1	14	..	2	..
181-239 "	252	1.6	81	0.6	67	0.4	662	..	742	..	4,263	0.1
240 "	1	1
Over 240 months - Plus de 240 mois												
Employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	507	3.3	354	2.5	324	2.3	191,705	12.4	103,884	4.4	89,313	3.5
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée												
Widow's pension - Rente de veuve	127	0.8	90	0.6	93	0.6	19,416	1.3	19,950	0.9	16,006	0.6
Option chosen - Au choix	274	1.8	519	3.6	610	4.3	222,545	14.3	547,847	23.4	546,414	21.8
Other - Autres	442	2.9	263	1.8	277	1.9	28,373	1.8	38,772	1.7	42,538	1.6
Total	15,425	100.0	14,434	100.0	13,896	100.0	1,551,565	100.0	2,338,730	100.0	2,505,498	100.0

TABLE 22. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU 22. Rente de veuve, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980

Widow's pension	Plans - Régimes						Members - Participants					
	1970		1978		1980		1970		1978		1980	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Both sectors - Les deux secteurs:												
None provided - Aucune rente prévue	15,540	96.3	13,937	92.4	13,258	91.0	1,424,146	50.5	1,789,528	42.7	1,928,074	43.3
Percentage of members accrued pension - Pourcentage des rentes accumulées des participants:												
Less than 25% - Moins de 25 %	-	-	4	--	7	--	-	-	287	--	818	--
25%	4	--	5	--	4	--	101	--	886	--	1,036	--
26% - 29%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30% - 39%	8	--	15	0.1	12	--	23,238	0.8	11,336	0.3	5,793	0.1
40% - 49%	10	0.1	30	0.2	33	0.2	11,440	0.4	11,869	0.3	13,322	0.2
50%	308	2.0	697	4.7	838	5.7	1,118,308	39.6	1,913,919	45.6	2,017,483	45.0
51% - 59%	28	0.2	46	0.3	51	0.3	58,736	2.1	53,016	1.3	73,001	1.6
60% - 69%	21	0.1	65	0.4	77	0.5	9,236	0.3	117,590	2.8	106,892	2.3
70% - 74%	-	-	-	-	1	--	-	-	-	-	13	--
75% and over - et plus	54	0.3	33	0.2	40	0.2	1,943	0.1	6,184	0.1	10,772	0.1
Other - Autres	164	1.0	263	1.7	265	1.8	175,188	6.2	288,629	6.9	318,225	7.1
Total	597	3.7	1,158	7.6	1,328	8.7	1,398,190	49.5	2,403,716	57.3	2,547,355	56.4
Grand - Total - Général	16,137	100.0	15,095	100.0	14,586	100.0	2,822,336	100.0	4,193,244	100.0	4,475,429	100.0
Public sector - Secteur public:												
None provided - Aucune rente prévue	616	86.5	514	77.7	535	77.5	259,338	20.4	262,720	14.2	276,207	14.0
Percentage of members accrued pension - Pourcentage des rentes accumulées des participants:												
Less than 25% - Moins de 25 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26% - 29%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30% - 39%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
40% - 49%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50%	82	11.6	110	16.6	115	16.6	928,141	73.0	1,404,331	75.7	1,499,694	76.1
51% - 59%	4	0.6	3	0.5	3	0.4	7,598	0.6	23,929	1.3	28,442	1.4
60% - 69%	3	0.4	13	2.0	14	2.0	367	--	38,805	2.1	40,142	2.0
70% - 74%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
75% and over - et plus	1	0.1	2	0.3	2	0.2	688	0.1	858	--	3,794	0.1
Other - Autres	6	0.8	19	2.9	21	3.0	74,639	5.9	123,871	6.7	121,652	6.1
Total	96	13.5	147	22.3	155	22.2	1,011,433	79.6	1,591,794	85.8	1,693,724	85.7
Grand - Total - Général	712	100.0	661	100.0	690	100.0	1,270,771	100.0	1,854,514	100.0	1,969,931	100.0
Private sector - Secteur privé:												
None provided - Aucune rente prévue	14,924	96.8	13,423	93.0	12,723	91.5	1,164,808	75.1	1,526,808	65.4	1,651,867	65.9
Percentage of members accrued pension - Pourcentage des rentes accumulées des participants:												
Less than 25% - Moins de 25 %	-	-	4	--	7	--	-	-	287	--	818	--
25%	4	--	5	--	4	--	101	--	886	--	1,036	--
26% - 29%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30% - 39%	8	0.1	15	0.1	12	--	23,238	1.5	11,336	0.5	5,793	0.2
40% - 49%	10	0.1	30	0.2	33	0.2	11,440	0.7	11,869	0.5	13,322	0.5
50%	226	1.4	587	4.1	723	5.2	190,167	12.2	509,588	21.8	517,789	20.6
51% - 59%	24	0.2	43	0.3	48	0.3	51,138	3.3	29,087	1.2	44,559	1.7
60% - 69%	18	0.1	52	0.4	63	0.4	8,869	0.6	78,785	3.4	66,750	2.6
70% - 74%	-	-	-	-	1	--	-	-	-	-	13	--
75% and over - et plus	53	0.3	31	0.2	38	0.2	1,255	0.1	5,326	0.2	6,978	0.2
Other - Autres	158	1.0	244	1.7	244	1.7	100,549	6.5	164,758	7.0	196,573	7.8
Total	501	3.2	1,011	7.0	1,173	8.0	386,757	24.9	811,922	34.6	853,631	33.6
Grand - Total - Général	15,425	100.0	14,434	100.0	13,896	100.0	1,551,565	100.0	2,338,730	100.0	2,505,498	100.0

TABLE 23. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1969, 1977 and 1979

Funding agency No.	Employee - Salarié				Employer + Employee	
	1965	1969	1977	1979	1965	1969
thousands of dollars - milliers de dollars						
Contributions to all plans:						
1 Insurance companies	94,072	98,419	222,124	246,306	108,980	128,145
2 Canadian government annuities	1,108	517	221	79	1,228	501
3 Trusteed	262,670	341,979	1,266,931	1,550,176	374,852	583,048
4 Combinations of above	27,816	18,094	32,012	58,130	33,491	29,547
5 Government consolidated revenue funds	..	208,215	613,362	756,608	..	308,051
6 Other	130,485	7,481	6,365	10	134,848	3,504
7 Total	516,151	674,705	2,141,015	2,611,309	653,399	1,052,796
Contributions to contributory plans:						
8 Insurance companies	93,104	96,640	219,258	241,810	92,810	105,673
9 Canadian government annuities	1,105	509	221	79	1,247	485
10 Trusteed	255,373	331,370	1,240,567	1,518,784	248,074	398,584
11 Combinations of above	27,253	17,739	28,801	53,237	28,972	22,056
12 Government consolidated revenue funds	..	208,215	613,362	756,608	..	307,343
13 Other	130,485	7,454	6,365	10	134,073	3,301
14 Total	507,420	661,927	2,108,571	2,570,538	505,976	837,442
Contributions to non-contributory plans:						
15 Insurance companies	868	1,779	2,869	4,486	15,170	22,472
16 Canadian government annuities	3	8	-	-	181	16
17 Trusteed	7,297	10,609	26,364	31,392	126,778	184,464
18 Combinations of above	563	355	3,211	4,893	4,519	7,491
19 Government consolidated revenue funds	..	-	-	-	..	708
20 Other	-	27	-	-	775	203
21 Total	8,731	12,778	32,444	40,771	147,423	215,354

TABLEAU 23. Cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement, 1965, 1969, 1977 et 1979

Employer - Employeur		Total					Organisme de financement	Nº		
1977	1979	1965	1969	1977	1979					
thousands of dollars - millions de dollars										
Cotisations à tous régimes:										
411,297	480,860	203,052	226,564	633,421	727,166	Sociétés d'assurances		1		
205	74	2,336	1,018	426	153	Rentes sur l'État		2		
2,507,267	3,287,445	637,522	925,027	3,774,198	4,837,621	Fiducie		3		
136,720	259,852	61,307	47,641	168,732	317,982	Combinaisons des précédents		4		
996,686	945,039	..	516,266	1,610,048	1,701,647	Fonds du revenu consolidé des administrations		5		
21,977	52	265,333	10,985	28,342	62	Autres		6		
4,074,152	4,973,322	1,169,550	1,727,501	6,215,167	7,584,631	Total		7		
Cotisations aux régimes contributifs:										
397,360	321,171	187,014	202,313	516,615	562,991	Sociétés d'assurances		8		
201	72	2,152	994	422	151	Rentes sur l'État		9		
1,681,679	2,252,406	503,447	729,954	2,922,246	3,771,190	Fiducie		10		
62,248	127,084	56,225	39,795	91,049	180,321	Combinaisons des précédents		11		
994,977	943,864	..	515,558	1,608,339	1,700,472	Fonds du revenu consolidé des administrations		12		
21,977	51	264,558	10,755	28,342	61	Autres		13		
3,058,442	3,644,648	1,013,396	1,499,369	5,167,013	6,215,186	Total		14		
Cotisations aux régimes non contributifs:										
113,937	159,689	16,038	24,251	116,806	164,175	Sociétés d'assurances		15		
4	2	184	24	4	2	Rentes sur l'État		16		
825,588	1,035,039	134,075	195,073	851,952	1,066,431	Fiducie		17		
74,472	132,768	5,082	7,846	77,683	137,661	Combinaisons des précédents		18		
1,709	1,175	..	708	1,709	1,175	Fonds du revenu consolidé des administrations		19		
—	—	173	230	—	—	Autres		20		
1,015,710	1,328,674	156,184	228,132	1,048,054	1,369,448	Total		21		

TABLE 24. Plans, Members and Contributions to Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors

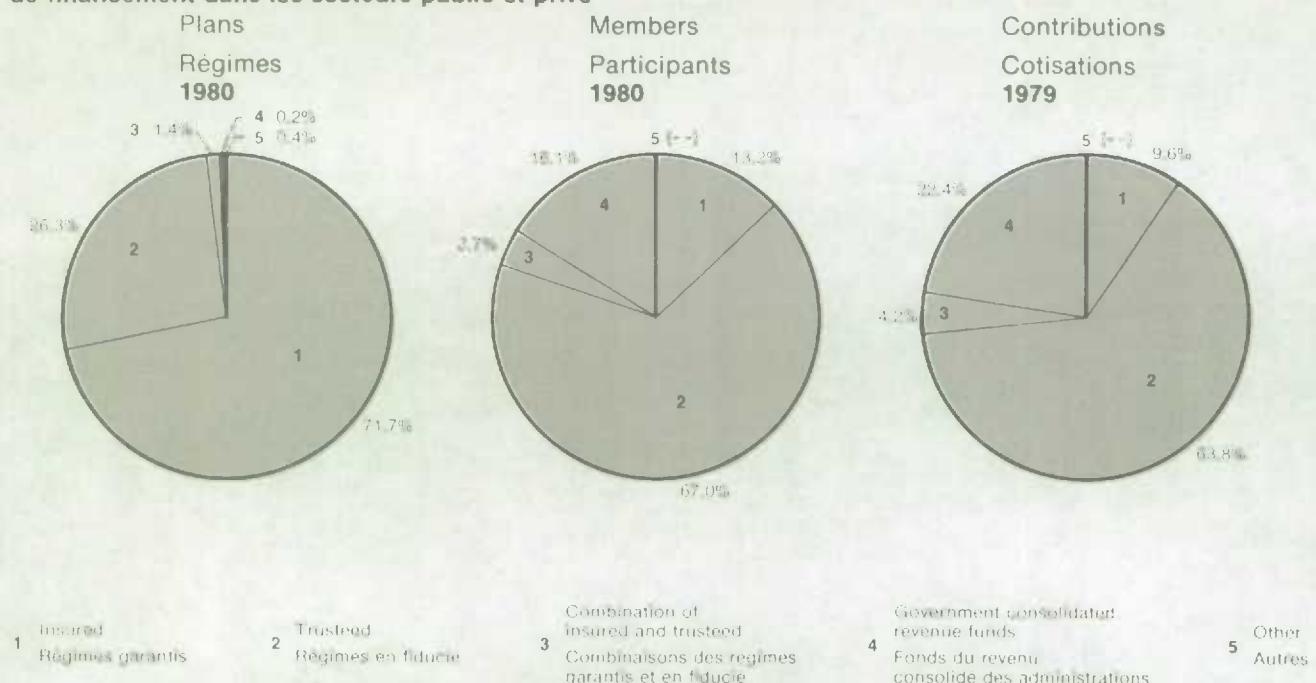
TABLEAU 24. Régimes, participants et cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement dans les secteurs public et privé

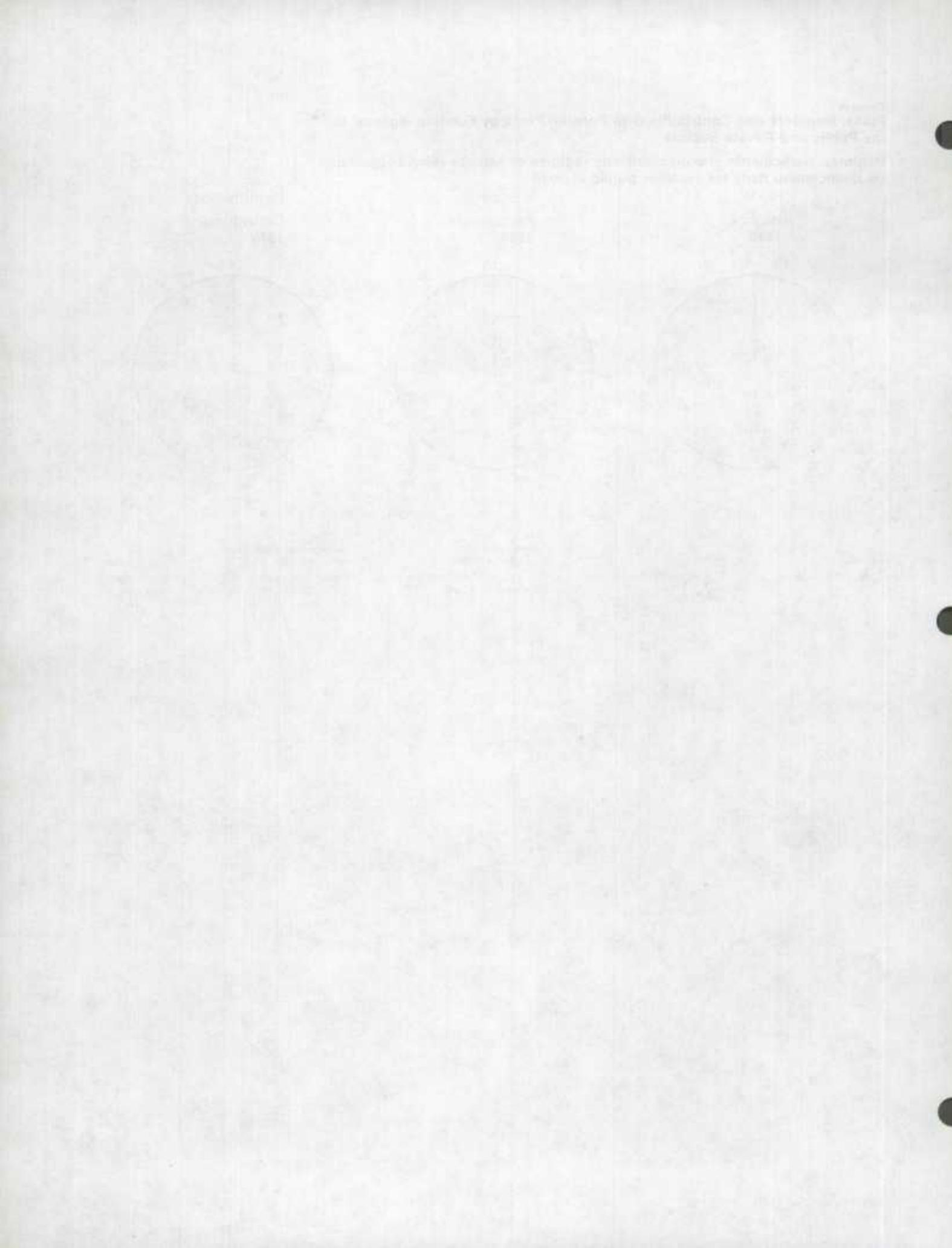
Funding agency Organisme de financement	January 1, 1980 1er janvier 1980		1979 contributions Cotisations 1979							
	Plans Régimes	Members Participants	Employee Salarié	Employer Employeur	Total					
Both sectors – Les deux secteurs:										
Insurance companies – Sociétés d'assurances	10,467	591,058	246,306	480,860	727,166					
Canadian government annuities – Rentes sur l'État	53	267	79	74	153					
Trusted – Fiducie	3,835	3,000,283	1,550,176	3,287,445	4,837,621					
Combinations of above – Combinaisons des précédents	205	164,326	58,130	259,852	317,982					
Government consolidated revenue funds – Fonds du revenu consolidé des administrations	24	719,488	756,608	945,039	1,701,647					
Other – Autres	2	7	10	52	62					
Total	14,586	4,475,429	2,611,309	4,973,322	7,584,631					
Public sector – Secteur public:										
Insurance companies – Sociétés d'assurances	449	40,773	21,652	27,772	49,424					
Canadian government annuities – Rentes sur l'État	4	22	6	3	9					
Trusted – Fiducie	208	1,211,574	1,096,823	1,484,969	2,581,792					
Combinations of above – Combinaisons des précédents	6	1,713	2,029	2,613	4,642					
Government consolidated revenue funds – Fonds du revenu consolidé des administrations	23	715,849	748,933	937,592	1,686,525					
Other – Autres	–	–	–	–	–					
Total	690	1,969,931	1,869,443	2,452,949	4,322,392					
Private sector – Secteur privé:										
Insurance companies – Sociétés d'assurances	10,018	550,285	224,654	453,088	677,742					
Canadian government annuities – Rentes sur l'État	49	245	73	71	144					
Trusted – Fiducie	3,627	1,788,709	453,353	1,802,476	2,255,829					
Combinations of above – Combinaisons des précédents	199	162,613	56,101	257,239	313,340					
Government consolidated revenue funds – Fonds du revenu consolidé des administrations	1	3,639	7,675	7,447	15,122					
Other – Autres	2	7	10	52	62					
Total	13,896	2,505,498	741,866	2,520,373	3,262,239					

Figure IV

Plans, Members and Contributions to Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors

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





Appendix I

Registered Retirement Savings Plans

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

Appendice I

Régimes enregistrés d'épargne-retraite

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

TEXT TABLE XXVII. Contributions to RRSPs and Average Annual Contributions by Contributor's Annual Income, 1969 and 1979

TABLEAU EXPLICATIF XXVII. Cotisants aux REER et Cotisations annuelles moyennes selon le revenu annuel des cotisants, 1969 et 1979

Income Revenu	Number of contributors Nombre de cotisants		Average contribution Cotisations moyennes	
	1969	1979	1969	1979
Less than \$6,000 – Moins de \$6,000	38,096	29,114	269	456
\$ 6,000 - \$ 7,999	32,504	41,092	448	742
8,000 - 9,999	28,246	69,412	599	863
10,000 - 11,999	21,966	98,928	730	951
12,000 - 13,999	17,466	118,092	964	1,053
14,000 - 15,999	12,490	127,813	1,022	1,218
16,000 - 17,999	10,012	137,555	1,141	1,354
18,000 - 19,999	7,769	143,003	1,419	1,440
20,000 - 24,999	12,258	322,965	1,412	1,672
25,000 - 29,999	7,391	227,624	1,678	1,986
30,000 - 34,999	4,963	145,480	1,921	2,282
35,000 - 39,999	3,300	83,650	1,993	2,594
40,000 and over - et plus	9,418	181,231	2,434	3,752
Total	205,879	1,725,959	867	1,791

Source: Special tabulations from Revenue Canada *Taxation*.
Source: Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada *Impôt*.

A study of these Taxation Statistics reveals that total premiums to RRSPs increased from \$27.5 million in 1960 to \$179 million in 1969, and more especially, showed a remarkable growth during the 1970s reaching \$3,091 million in 1979. In fact, since 1976, aggregate RRSP premiums have exceeded employee contributions to employer sponsored pension plans. In 1969 less than 206,000 Canadians, just 2.3% of all tax filers, contributed an average of \$867 into this savings vehicle, whereas in 1979 there were 1,725,959 contributors, 11.8% of all tax filers that year, reporting an average contribution of \$1,791. Participation in the RRSP program was much more prevalent amongst tax payers 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 more than 1.7 million taxpayers who reported RRSP contributions in 1979, nearly 37% had earnings of \$25,000 or more. While the average contribution was \$1,791, taxpayers in the higher earnings brackets contributed average amounts ranging from \$1,986 for those in the \$25,000 to \$29,999 range to \$3,752 for those who

L'étude de ces statistiques fiscales révèle que le montant global des primes versées au titre des REER est passé de \$27.5 millions en 1960 à \$179 millions en 1969 et qu'elles ont fait un bond considérable au cours des années 70 pour atteindre \$3,091 millions en 1979. En effet, depuis 1976, le montant total des primes versées au titre des REER dépasse celui des cotisations versées par les salariés au titre de l'ensemble des régimes offerts par les employeurs. En 1969, moins de 206,000 Canadiens, soit seulement 2.3 % du nombre total de contribuables, avaient cotisé en moyenne \$867 à un REER. Dix ans plus tard, ils étaient au nombre de 1,725,959, soit 11.8 % de l'ensemble des contribuables cette année-là, et leurs cotisations s'élevaient à \$1,791 en moyenne. La participation aux REER a été beaucoup plus répandue chez les contribuables ayant de gros revenus, puisque, de toute évidence, ce sont eux qui sont le plus capables de disposer d'un supplément pour l'épargne et ceux à qui ces régimes peuvent être le plus profitables à cause du taux d'imposition élevé de ces contribuables. Plus de 1.7 million de contribuables ont déclaré avoir cotisé à un REER en 1979. De ce nombre, près de 37 % avaient des gains annuels de \$25,000 et plus. Alors que les cotisations s'établissaient en moyenne à \$1,791, celles des contribuables dans les tranches

TEXT TABLE XXVIII. Number and Proportion of Tax Filers Contributing to RRSPs and Average Annual Contributions by Contributors Annual Income, 1979

TABLEAU EXPLICATIF XXVIII. Nombre et proportion des contribuables qui ont cotisé à un REER et cotisations annuelles moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1979

Income Revenu	All RRSP contributions			Contributions to RRSPs only ¹	
	Tous les cotisants aux REER		Average contri- butions	Number	Average contri- butions
	Number	Proportion of tax filers			
	Nombre	Proportion des contribuables	Cotisations moyennes	Nombre	Cotisations moyennes
Less than \$6,000 – Moins de \$6,000	29,114	0.6	456	27,670	454
\$ 6,000-\$ 7,999	41,092	3.3	742	37,275	755
8,000- 9,999	69,412	5.8	863	58,391	889
10,000- 11,999	98,928	8.7	951	72,927	989
12,000- 13,999	118,092	11.7	1,053	77,997	1,144
14,000- 15,999	127,813	14.7	1,218	79,686	1,318
16,000- 17,999	137,555	17.0	1,354	80,336	1,454
18,000- 19,999	143,003	20.8	1,440	76,370	1,602
20,000- 24,999	322,965	26.7	1,672	167,892	1,892
25,000- 29,999	227,624	36.0	1,986	112,421	2,426
30,000- 34,999	145,480	46.2	2,282	67,864	3,047
35,000- 39,999	83,650	52.4	2,594	42,659	3,490
40,000 and over – et plus	181,231	59.2	3,752	127,282	4,494
Total	1,725,959	11.8	1,791	1,028,770	2,057

¹ Excludes contributors to RRSPs who contributed to private pension plans as well.

¹ À l'exclusion des cotisants aux REER qui ont cotisé à un régime de retraite.

Source: Derived from special tabulations from Revenue Canada, Taxation.

Source: Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada Impôt.

earned \$40,000 or more. More than 45% of tax filers with an annual income of \$25,000 or more contributed into an RRSP in 1979.

Contributors to RRSPs are limited in terms of the total amount of premium that can be claimed annually for income tax deduction purposes. At present, non-participants in employer-sponsored pension plans may contribute 20% of earned income up to a maximum of \$5,500 per year. An employee belonging to a pension plan is permitted to claim only the lesser of 20% of earned income or \$3,500 (assuming that the employer has made contributions on his behalf into the pension fund during the tax year under review). Furthermore, the \$3,500 maximum is further reduced by the pension plan contributions made by the employee himself.

supérieures de revenu variaient en moyenne de \$1,986 pour ceux dont le revenu s'échelonnait entre \$25,000 et \$29,999 à \$3,752 pour ceux qui gagnaient \$40,000 et plus. En 1979, plus de 45 % des contribuables dont le revenu annuel était de \$25,000 et plus ont cotisé à un REER.

Le montant total des primes que les cotisants aux REER peuvent réclamer annuellement à des fins de déduction d'impôt est limité. À l'heure actuelle, les personnes qui ne participent pas à un régime de retraite offert par un employeur peuvent cotiser 20 % de leur revenu gagné jusqu'à concurrence de \$5,500 par année. Le salarié qui cotise à un régime de retraite a le droit de réclamer seulement 20 % de son revenu gagné ou \$3,500, soit le moins élevé des deux montants, et ce, dans la mesure où l'employeur a versé des cotisations en son nom dans la caisse de retraite durant l'année fiscale observée. En outre, les cotisations du salarié au régime de retraite doivent également être défaillées du plafond de \$3,500.

TEXT TABLE XXIX. Average Annual Contributions to Private Pension Plans and RRSPs Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1979

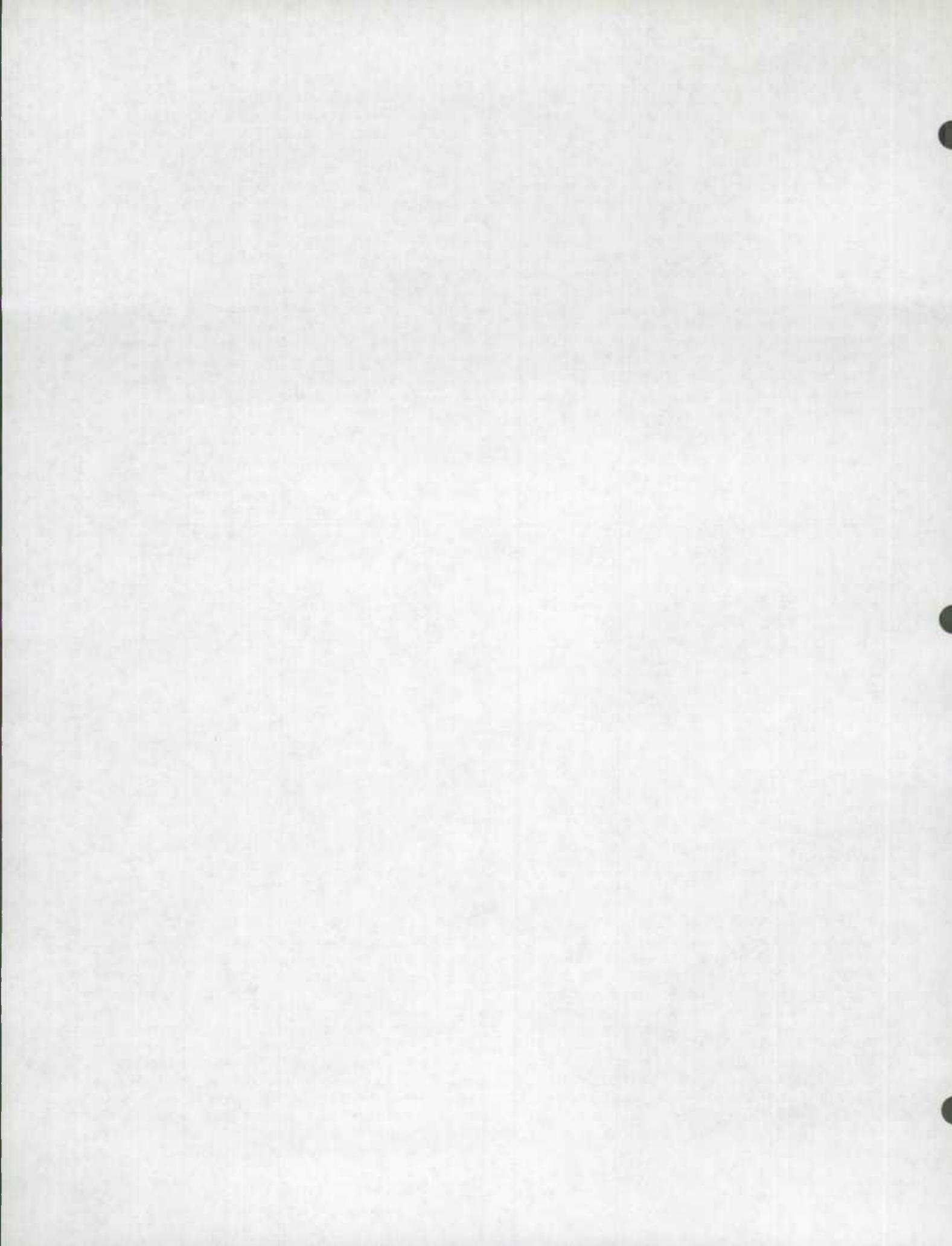
TABLEAU EXPLICATIF XXIX. Cotisations annuelles moyennes aux régimes privés de retraite et aux REER versées par les cotisants selon le revenu annuel, 1979

Income	Dual contributors to both RRSPs and private pension plans	Average contribution to private pension plans	Average contribution to RRSPs	Average contribution to RRSPs and private pension plans
Revenue	Personnes cotisant à la fois à un REER et à un régime privé de retraite	Cotisations moyennes aux régimes privés de retraite	Cotisations moyennes aux REER	Cotisations moyennes combinées à un REER et à un régime privé de retraite
Less than \$6,000 - Moins de \$6,000	1,444	130	485	615
\$ 6,000 - \$ 7,999	3,817	266	613	878
8,000 - 9,999	11,021	284	722	1,006
10,000 - 11,999	26,001	416	846	1,261
12,000 - 13,999	40,095	484	875	1,359
14,000 - 15,999	48,127	583	1,051	1,634
16,000 - 17,999	57,219	676	1,213	1,889
18,000 - 19,999	66,633	807	1,253	2,060
20,000 - 24,999	155,073	970	1,434	2,404
25,000 - 29,999	115,203	1,205	1,557	2,762
30,000 - 34,999	77,616	1,451	1,614	3,065
35,000 - 39,999	40,991	1,611	1,661	3,272
40,000 and over - et plus	53,949	1,755	2,002	3,757
Total	697,189	1,029	1,398	2,427

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

As is evident from the accompanying Text Table XXIX, 697,189 or 40% of all contributors to RRSPs in 1979 also contributed to employer sponsored pension plans. On average they paid \$1,398 into an RRSP in addition to \$1,029 to their employer's pension plan for a total of \$2,427. It is interesting to note that the 1,028,770 contributors to RRSPs paid an average of only \$2,057. However, of those RRSP contributors that did not participate in a pension plan and earned in excess of \$40,000 the average RRSP contribution was \$4,494, whereas the dual contributors in this earnings group contributed \$3,757 in total to their pension plan and RRSP combined.

Comme l'indique clairement le tableau explicatif XXIX, 697,189 cotisants, soit 40 % de l'ensemble des cotisants aux REER en 1979, ont également versé des cotisations à un régime de retraite offert par un employeur. Ils ont versé en moyenne \$1,398 au titre d'un REER et \$1,029 au régime de retraite de leur employeur, ce qui fait au total \$2,427. Fait intéressant à noter, la moyenne des cotisations versées par les 1,028,770 personnes qui ont cotisé uniquement aux REER a été de seulement \$2,057. Cependant, la cotisation moyenne aux REER des personnes qui ne participaient pas à un régime de retraite et qui gagnaient plus de \$40,000 s'élevait à \$4,494, tandis que les participants à deux régimes dans cette tranche de revenus ont cotisé la somme totale de \$3,757 à leur régime de retraite et à leur REER.



Appendix II

Pensioners

One of the most complete sources currently available for the number of pensioners and the benefits they receive from private pension plans is 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. Pension benefits may also have been reported by some tax filers as annuity income or even as other income and thus might not have been included in the aggregate of benefits from private pension plans. Because a number of provinces have, in recent years, granted certain tax credits and allowances to their citizens, credits obtainable from most of these provinces in 1979 through the filing of a federal income tax return, it is suspected that the number of pensioners who did not file a return that year was lower than had been the case earlier. Nevertheless, an undetermined number of pensioners with low incomes may not have filed a tax return and would not be included in this data base. Despite these limitations, however, taxation data provide some indication of the number of private plan beneficiaries and the benefits they receive.

In 1969, the first year for which these special tabulations of Taxation Statistics were produced, 392,000 tax filers reported total pension or superannuation income of \$681 million for an average of \$1,733. In the 1979 taxation year a total of \$3.3 billion in pension benefits was paid out to 828,993 beneficiaries who received an average of \$3,930. The average pension payment that year varied substantially for men and women. Male tax filers reported an average of \$4,516 in pension benefits and females \$2,929.

As may be seen in Text Table XXX, which shows the number and average pension of pensioners by total income range, pension benefits were obviously not the only source of income for these tax filers. In fact, the average pension for each income group is considerably below the income median for the group, varying from

Appendice II

Pensionnés

Les données tirées des dossiers statistiques de Revenue Canada Impôt constituent l'une des sources de données les plus complètes dont on dispose actuellement sur le nombre de pensionnés et sur les prestations qui leur sont versées aux termes des régimes de retraite privés. Elles comportent cependant un certain nombre de limites. Ainsi, sur les déclarations d'impôt sur le revenu, il est impossible de distinguer les prestations de retraite et autres prestations supplémentaires telles que les rentes aux invalides, aux veuves et aux orphelins, puisque toutes les prestations reçues aux termes des régimes de retraite privés sont déclarées ensemble. Certains contribuables peuvent également avoir inscrit des prestations de retraite comme arrérages ou même comme autres revenus; le cas échéant, celles-ci n'ont peut-être pas été incluses dans le montant global des prestations reçues aux termes de régimes de retraite privés. Etant donné qu'au cours des dernières années, un certain nombre de provinces ont accordé des dégrèvements et des crédits d'impôt à leurs contribuables, crédits qu'il était d'ailleurs possible d'obtenir de la plupart de ces provinces en 1979 en produisant une déclaration d'impôt sur le revenu fédérale, il est probable que le nombre de pensionnés qui n'ont pas produit de déclaration cette année-là a été inférieur à celui des années précédentes. Cependant, il est possible qu'un nombre inconnu de pensionnés à faible revenu n'aient pas produit de déclaration d'impôt et que, par conséquent, ils ne figurent pas dans cette base de données. Malgré ces lacunes, les statistiques fiscales donnent une idée du nombre de prestataires de régimes privés et du montant des prestations qu'ils touchent.

En 1969, première année pour laquelle des totalisations spéciales sur la statistique fiscale ont été produites, 392,000 contribuables ont déclaré avoir touché des prestations de retraite totalisant \$681 millions, soit une moyenne annuelle de \$1,733. Au cours de l'année d'imposition 1979, une somme totale de \$3.3 milliards a été versée sous forme de prestations de retraite à 828,993 prestataires qui touchaient en moyenne \$3,930. Cette année-là, la rente annuelle moyenne variait sensiblement selon que les prestataires étaient des hommes ou des femmes, s'établissant respectivement à \$4,516 et à \$2,929.

D'après le tableau explicatif XXX qui indique le nombre de pensionnés et la rente moyenne reçue selon la tranche du revenu total, on constate facilement que les prestations de retraite ne constituaient pas l'unique source de revenu de ces contribuables. En effet, la rente moyenne par tranche de revenu est considérablement inférieure au revenu médian du

a low of \$739 for those tax filers with total income of less than \$2,000 to a high of \$9,268 for those whose combined income totalled in excess of \$30,000. Many of those aged 65 and over would have received either the full or part of the Canada or Quebec Pension Plan benefits and nearly all age 65 or over will also have received Old Age Security payments, both of which benefits are taxable. It is suspected that some pensioners were still employed and others had income from other sources such as investments and savings. Furthermore, it must also be remembered that some of these tax filers may also have received the Guaranteed Income Supplement, Spouse's Allowances and provincial supplementary allowances, all of which are non-taxable income and these benefits would not be reflected in the income levels assigned.

groupe et s'échelonne entre \$739 pour les contribuables dont le revenu total est inférieur à \$2,000 et \$9,268 pour ceux dont l'ensemble des revenus dépasse \$30,000. Il faut toutefois souligner que de nombreuses personnes âgées de 65 ans et plus ont touché, en totalité ou en partie, des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec, et que presque toutes ces personnes ont aussi reçu des prestations de sécurité de la vieillesse. Or, ces deux types de revenu sont imposables. De plus, nous pouvons supposer que certains pensionnés occupaient toujours un emploi et que d'autres touchaient des revenus provenant d'autres sources, par exemple de placements ou d'épargnes. A noter, par ailleurs, que certains de ces déclarants ont peut-être également reçu un supplément de revenu garanti, des allocations au conjoint et des prestations de régimes complémentaires offerts par les provinces. Or, il s'agit là de trois sources de revenu non imposables qui ne sont pas prises en compte dans les paliers de revenu établis.

TEXT TABLE XXX. Pensioners by Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Private Plans, 1979

TABLEAU EXPLICATIF XXX. Pensionnés selon le revenu annuel et le sexe, avec indication de la rente moyenne reçue des régimes de retraite, 1979

Annual income	Male		Female		Both sexes	
	Hommes		Femmes		Les deux sexes	
	Number	Average pension	Number	Average pension	Number	Average pension
Revenu annuel	Nombre	Rente moyenne	Nombre	Rente moyenne	Nombre	Rente moyenne
		dollars		dollars		dollars
Less than \$2,000 – Moins de \$2,000	5,585	766	6,901	717	12,486	739
\$ 2,000 - \$ 3,999	22,780	1,192	31,707	1,034	54,487	1,100
4,000 - 5,999	65,484	1,634	57,888	1,617	123,372	1,626
6,000 - 7,999	76,886	2,722	51,536	2,238	128,422	2,527
8,000 - 9,999	67,552	3,677	39,794	2,949	107,346	3,407
10,000 - 14,999	114,696	4,845	62,643	3,882	177,339	4,505
15,000 - 19,999	65,772	5,860	27,928	4,434	93,700	5,435
20,000 - 24,999	41,545	6,529	12,522	5,322	54,067	6,250
25,000 - 29,999	24,624	7,311	7,068	6,306	31,692	7,086
30,000 and over – et plus	37,974	9,818	8,108	6,693	46,082	9,268
Total	522,898	4,516	306,095	2,929	828,993	3,930

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

Finally, to demonstrate once more the importance of the role played by employer-sponsored private pension plans in the total system of income maintenance for the retired in Canada, a tabulation is produced below, presenting statistics for the calendar year 1979 on aggregate payments made under the three major programs in effect in Canada. No data are available on annuity payments resulting from RRSPs and other personal savings and, consequently, these personal provisions for retirement income are excluded. Also, supplementary allowances paid by a number of provinces are not included here. It must be noted that

Enfin, pour saisir une fois de plus l'importance du rôle des régimes de retraite privés établis à titre continu par un employeur l'ensemble des programmes de maintien du revenu des Canadiens à la retraite, il suffit d'examiner le tableau ci-après qui indique le montant total des prestations versées en 1979 aux termes des trois principaux régimes en vigueur au Canada. Comme il n'y a pas de données connues sur les rentes versées aux termes des REER et d'autres moyens d'épargne personnelle, ceux-ci ne figurent pas dans les revenus de retraite. De même, les prestations complémentaires versées par un certain nombre de provinces ne sont pas prises en compte. À noter que la somme de \$3.3 milliards déclarée par

the \$3.3 billion reported by tax filers in 1979 as income from private pension plans includes such supplementary benefits as disability, widows' and orphans' pensions. The payments under the Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP) include disability and survivors benefits, and Spouse's Allowances have also been included in the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement payments (OAS/GIS).

les contribuables en 1979 au titre des revenus provenant des régimes de retraite privés comprend les prestations complémentaires, à savoir les rentes aux invalides, aux veuves et aux orphelins. Les rentes d'invalidité et de survie comptent parmi les prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ), tandis que les allocations au conjoint font partie des prestations de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti (SV/SRG).

TEXT TABLE XXXI. Benefits Paid Under the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement Programs, the Canada and Quebec Pension Plans and Private Pension Plans, 1979

TABLEAU EXPLICATIF XXXI. Prestations versées aux termes du Régime de la sécurité de la vieillesse et du Programme de supplément de revenu garanti, du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, et des Régimes de retraite privés, 1979

Plan or program	Total contributions
Régime ou programme	Prestations totales
	\$'000
OAS/GIS – SV/SRG	6,145,172
C/QPP – RPC/RRQ	2,088,065
Private pension plans – Régimes de retraite privés	3,267,103

Source: Statistical Bulletin, Quebec Pension Plan, Vol. 14, No. 4 Régie des Rentes du Québec.
 Bulletin statistique, Régime de rentes du Québec, vol. 14, n° 4, Régie des rentes du Québec.
 Canada Pension Plan, Statistical Bulletin, Vol. 11, No. 4 Health and Welfare Canada.
 Bulletin statistique, Régime de pensions du Canada, vol. 11, n° 4, Santé et Bien-être social Canada.
 Monthly Statistics, Income Security Programs, January 1979 to January 1980, Health and Welfare Canada.
 Statistiques mensuelles, Programmes de la sécurité du revenu, de janvier 1979 à janvier 1980, Santé et Bien-être social Canada.
 Taxation Statistics, 1981 Edition, Revenue Canada, Taxation.
 Statistique fiscale, édition de 1981, Revenu Canada Impôt.

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA



1010507367



