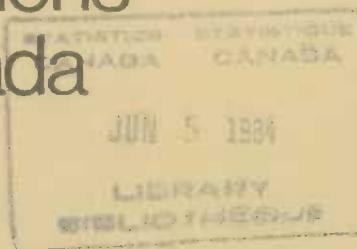


Pension Plans in Canada

1982

Régimes de pensions au Canada

1982



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

Data in Many Forms . . .

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

How to Obtain More Information

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

Pensions Section,
Labour Division,

Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6 (Telephone: 995-7165) or to the Statistics Canada reference centre in:

St. John's	(772-4073)	Sturgeon Falls	(753-4888)
Halifax	(426-5331)	Winnipeg	(949-4020)
Montréal	(283-5725)	Regina	(359-5405)
Ottawa	(992-4734)	Edmonton	(420-3027)
Toronto	(966-6586)	Vancouver	(666-3691)

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

Newfoundland and Labrador	Zenith 0-7037
Nova Scotia, New Brunswick and Prince Edward Island	1-800-565-7192
Quebec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-268-1151
Manitoba	1-800-282-8006
Saskatchewan	1(112)800-667-3524
Alberta	1-800-222-6400
British Columbia (South and Central)	112-800-663-1551
Yukon and Northern B.C. (area served by NorthwesTel Inc.)	Zenith 0-8913
Northwest Territories (area served by NorthwesTel Inc.)	Zenith 2-2015

How to Order Publications

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

Des données sous plusieurs formes . . .

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

Comment obtenir d'autres renseignements

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

Section des pensions,
Division du travail,

Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6 (téléphone: 995-7165) ou au centre de consultation de Statistique Canada à:

St. John's	(772-4073)	Sturgeon Falls	(753-4888)
Halifax	(426-5331)	Winnipeg	(949-4020)
Montréal	(283-5725)	Regina	(359-5405)
Ottawa	(992-4734)	Edmonton	(420-3027)
Toronto	(966-6586)	Vancouver	(666-3691)

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

Terre-Neuve et Labrador	Zénith 0-7037
Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard	1-800-565-7192
Québec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-268-1151
Manitoba	1-800-282-8006
Saskatchewan	1(112)800-667-3524
Alberta	1-800-222-6400
Colombie-Britannique (sud et centrale)	112-800-663-1551
Yukon et nord de la C.-B. (territoire desservi par la NorthwesTel Inc.)	Zenith 0-8913
Territoires du Nord-Ouest (territoire desservi par la NorthwesTel Inc.)	Zénith 2-2015

Comment commander les publications

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

Statistics Canada

Labour Division
Pensions Section

Pension plans in Canada

1982

Statistique Canada

Division du travail
Section des pensions

Régimes de pensions au Canada

1982

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 1984

May 1984
5-4202-503

Price: Canada, \$7.75
Other Countries, \$9.30

Catalogue 74-401

ISSN 0701-5488

Ottawa

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 1984

Mai 1984
5-4202-503

Prix: Canada, \$7.75
Autres pays, \$9.30

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	11
Pension Plan Coverage	11
Plans in the Public and Private Sectors	14
Contributory and Non-contributory Plans	15
Provincial Distribution	17
Industrial Distribution	17
Funding Agency	20
Eligibility for Membership	22
Type of Plan	26
Integration with Canada and Quebec Pension Plans	28
Benefit Rates	31
Employee Contribution Rates	34
Retirement Age	36
Vesting on Termination of Employment	39
Refunds and Forfeitures	42
Death Benefits	43
Pension Indexing	47
Contributions	48

Table

Plans and Coverage

1. All Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1982
2. Contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1982
3. Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1982
4. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1980 and 1982

Eligibility

5. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1982
6. Eligibility Conditions, Public and Private Sector Plans, 1982

Table des matières

	Page
Introduction	7
Portée et nature de l'étude	8
Faits saillants	11
Participation aux régimes de retraite	11
Régimes de retraite des secteurs public et privé	14
Régimes contributifs et non contributifs	15
Repartition provinciale	17
Repartition selon l'activité économique	17
Gestionnaire des caisses de retraite	20
Admissibilité	22
Genre de régimes	26
Coordination aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec	28
Taux de prestations	31
Taux de cotisations des salariés	34
Âge de la retraite	36
Acquisition des droits à la cessation d'emploi	39
Remboursements et pertes	42
Garantie de décès	43
Indexation des rentes	47
Cotisations	48

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, 1982
2. Régimes contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1982
3. Régimes non contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1982
4. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1980 et 1982

Admissibilité

5. Conditions d'adhésion, régimes contributifs et non contributifs, 1982
6. Conditions d'adhésion, régimes dans les secteurs public et privé, 1982

TABLE OF CONTENTS – Continued

Table	Page
Eligibility – Concluded	
7. Eligibility Condition of Minimum Years of Service, Contributory and Non-contributory Plans, 1982	59
Type of Plan	
8. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1982	60
9. Plans and Members by Type of Plan in the Public and Private Sectors, 1982	62
10. Earnings Base for the Calculation of Benefits in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors, 1982	63
Integration	
11. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1982	64
Benefit Rates	
12. Benefit Rates by Type of Benefit in Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1982	66
13. Benefit Rates in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1982	68
14. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership, 1982	69
Employee Contribution Rates	
15. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1982	70
16. Employee Contribution Rates in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1982	71
Vesting on Termination of Employment	
17. Vesting on Termination of Employment in the Public and Private Sectors, 1982	72
18. Vesting on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1982	73
19. Vesting on Termination of Employment - Deferred, Full and Graduated, by Years of Service or Participation for Full Vesting, Showing Public and Private Sector Plans and Members, 1982	74

TABLE DES MATIÈRES – suite

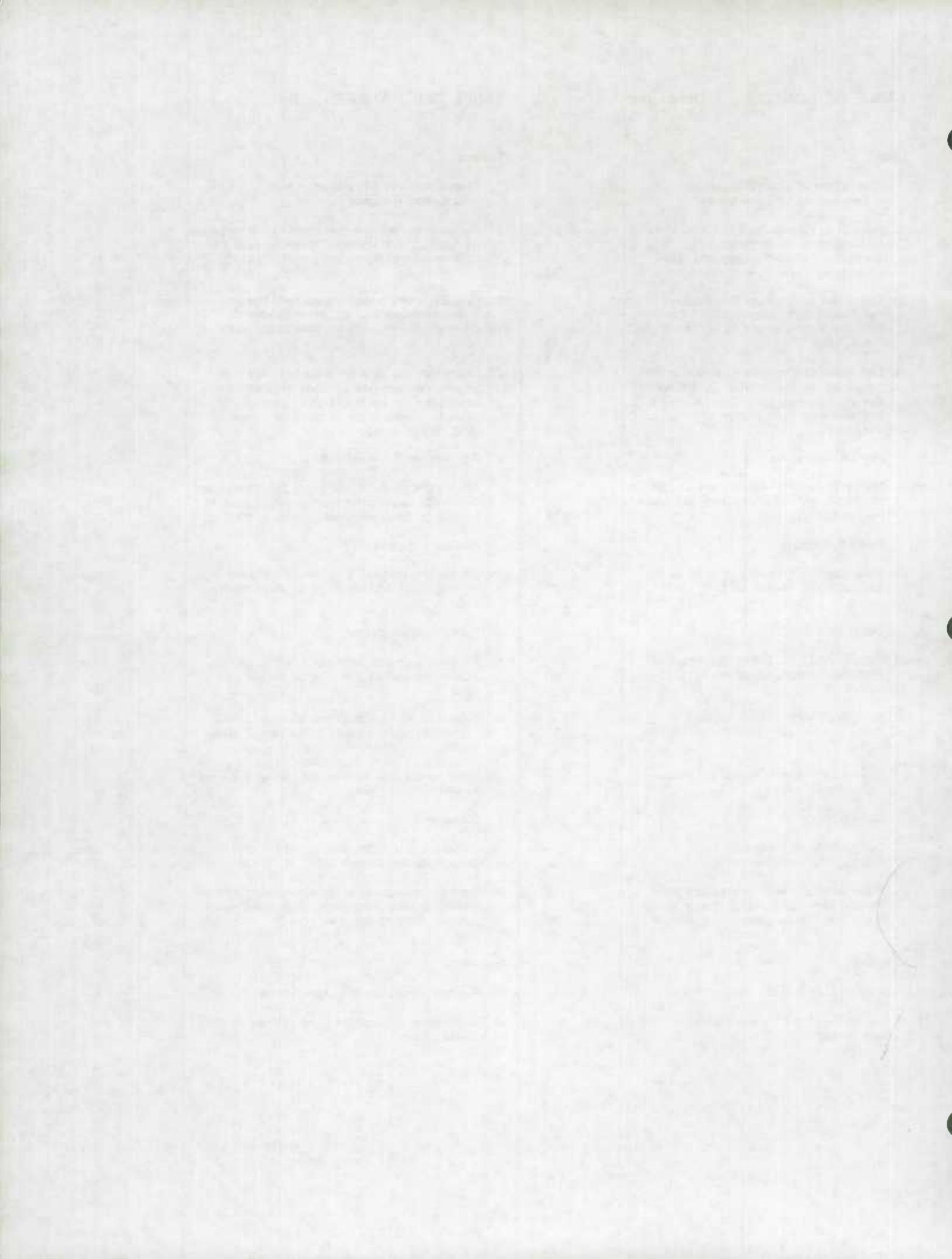
Tableau	Page
Admissibilité – fin	
7. Condition d'adhésion d'un nombre minimum d'années de service, régimes contributifs et non contributifs, 1982	59
Genre de régime	
8. Régimes de retraite et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1982	60
9. Régimes de retraite et nombre de participants selon le genre de régime dans les secteurs public et privé, 1982	62
10. Le salaire servant de base au calcul de la rente des régimes pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé, 1982	63
Coordination	
11. Méthodes de coordination dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1982	64
Taux de prestations	
12. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes contributifs et non contributifs à pourcentage de salaire, avec indication des régimes, régimes et du nombre de participants, 1982	66
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, 1982	68
14. Taux de prestations des régimes non coordonnés à rentes forfaitaires, contributifs et non contributifs avec indication du nombre de participants, 1982	69
Taux de cotisations des salariés	
15. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, coordonnés et non coordonnés, 1982	70
16. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1982	71
Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi	
17. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les secteurs public et privé, 1982	72
18. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1982	73
19. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi - Entière différée et graduelle différée - selon les années de service ou de participation pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants dans les secteurs public et privé, 1982	74

TABLE OF CONTENTS – Concluded

	Page
Table	
Disposition of Contributions on Termination of Employment	
20. Refunds of Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1982	75
21. Disposition of Employer Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory Plans, 1982	75
22. 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, 1982	76
Normal Retirement Age	
23. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1982	78
Early Retirement	
24 Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1982	79
Death Benefits	
25. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1982	79
26. Benefit on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1982	80
27. Spouse's Pension in Public and Private Sector Plans, 1982	81
Contributions	
28. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1979 and 1981	82
29. Plans, Members and Contributions to Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors	83
Appendix	
I. Registered Retirement Savings Plans	85
II. Private Pension Plan Beneficiaries and Benefits	89

TABLE DES MATIÈRES – fin

	Page
Tableau	
Disposition des cotisations à la cessation d'emploi	
20. Remboursements des cotisations non immobilisées par une loi, à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1982	75
21. Disposition des cotisations de l'employeur non immobilisées par une loi, à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs, 1982	75
22. 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, 1982	76
Âge normal de la retraite	
23. Âge normal de la retraite prévu par les régimes de retraite dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1982	78
Retraite anticipée	
24 Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982	79
Prestations de décès	
25. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982	79
26. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982	80
27. Rente du conjoint, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982	81
Cotisations	
28. Cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement, 1979 et 1981	82
29. Régimes, participants et cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financements dans les secteurs public et privé	83
Appendice	
I. Régimes enregistrés d'épargne-retraite	85
II. Bénéficiaires et prestations des régimes de retraite privés	89



Introduction

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

The pensions data bank contains a wide range of data on the pension plans provided by employers for their employees in Canada. Its creation was made possible through a co-operative statistical program developed jointly in 1969 by Statistics Canada, the Quebec Pensions Board, the Pension Commission of Ontario, the Pension Benefits Branches of Alberta and Saskatchewan Departments of Labour and the Federal Department of Insurance. Subsequently, the program was expanded through co-operative agreements reached with the New Brunswick Department of Labour and 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 the report provides only a certain number of key elements of the terms and conditions of these pension plans as included in the data bank. A significant number of tabulations on some other areas and more detailed data than here produced are available on request.

Information regarding the financial operations of trustee pension plans may be obtained from separate studies, published annually and quarterly, under the titles *Trusteed Pension Plans Financial Statistics* (Catalogue No. 74-201, Annual) and *Quarterly Estimates of Trusteed Pension Funds* (Catalogue No. 74-001, Quarterly). Detailed statistics relevant to the public programs in the retirement income area are published in a series of studies entitled *Social Security National Programs*, particularly *Canada and Quebec Pension Plans* (Catalogue No. 86-507) and *Old Age Security, Guaranteed Income Supplement and Spouse's Allowance* (Catalogue No. 86-509).

Introduction

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

La banque des données sur les régimes de retraite renferme un éventail de renseignements sur les régimes établis par les employeurs pour leurs employés au Canada. Sa création a été rendue possible grâce à l'application d'un programme statistique conjoint élaboré en 1969 par Statistique Canada, la Régie des rentes du Québec, la Commission des pensions de l'Ontario, les ministères du Travail de l'Alberta et de la Saskatchewan (plus précisément leur direction responsable du Pension Benefit Act), et le Département des assurances du ministère fédéral des Finances. Le programme a été élargi par la suite grâce aux accords de coopération conclus avec le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick, la Commission des pensions de l'Ontario et le surintendant des Pensions du ministère des Finances de la Nouvelle-Ecosse. 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. Un grand nombre de totalisations relatives à d'autres aspects des régimes de retraite, ainsi que des données plus détaillées que celles contenues dans le présent bulletin sont disponibles sur demande.

Pour obtenir des renseignements sur les opérations financières des régimes de retraite en fiducie, prière de consulter les bulletins *Régimes de pensions en fiducie - Statistiques financières* (n° 74-201 au catalogue) et *Estimations trimestrielles relatives aux caisses de pensions en fiducie* (n° 74-001 au catalogue), publiés respectivement une fois l'an et tous les trois mois. Des données détaillées sur les programmes publics relatifs au revenu de retraite sont publiées dans une série d'études intitulées *Sécurité sociale — Programmes nationaux*, en particulier celles intitulées *Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec* (n° 86-507 au catalogue) et *Sécurité de la vieillesse, supplément de revenu garanti et allocation au conjoint* (n° 86-509 au catalogue).

Scope and Nature of this Study

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

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

C/QPP participation is mandatory for all workers in the labour force between the ages of 18 and 70, whether paid worker or self-employed. In 1981, 10,974,000 tax filers or 92% 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 1981 from both employees (including the self-employed) and employers amounted to \$3,971 million for an average of \$362 per contributor.

By contrast, employer-sponsored pension plans, as indicated by the above-mentioned pensions data bank, covered 4,658,000 workers as at January 1, 1982, 39.1% of the labour force. Contributions by these plan participants, as well as by employers on behalf of the members, amounted to \$9,393 million in 1981, \$2,017 per member. With contributions of this magnitude, these plans have come to play a central role in capital accumulation and investments in Canada, as well as constituting a major component of the total retirement income system.

Finally, according to the 1983 edition of *Taxation Statistics* of Revenue Canada, Taxation, RRSP contributors numbered 1,954,000 or 16.4% of the labour force in 1981 and claimed \$3,879 million in respect of premiums paid under some 7 million RRSP contracts approved. Many members of employer-sponsored pension plans also contribute to RRSPs. See Appendix I for the extent to which participants in pension plans supplemented their future retirement benefits by also claiming tax deductions for RRSP premiums.

Pension plans provided by employers are frequently referred to as private pension plans to differentiate them from the public C/QPP. They are employee retirement benefit programs provided in essence largely voluntarily by employers in both the public and private sectors of the

Portée et nature de l'étude

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

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

La participation aux régimes RPC/RRQ est obligatoire pour tous les employés âgés de 18 à 70 ans, qu'ils soient travailleurs rémunérés ou autonomes. En 1981, 10,974,000 contribuables ou 92% de la population active totale, y compris les militaires, ont déclaré des cotisations au titre des déductions permises sur leur déclaration d'impôt sur le revenu. Les contributions totales versées cette année-là, tant par les employeurs que par les salariés (y compris les travailleurs autonomes), au RPC et au RRQ se sont élevées à 3,971 millions de dollars, soit \$362 en moyenne par contribuable.

Par contre, d'après les informations contenues dans la banque de données sur les régimes de retraite, les régimes offerts par l'employeur regroupaient 4,658,000 travailleurs au 1^{er} janvier 1982, soit 39.1% de la population active. En 1981, les participants à ces régimes ainsi que leurs employeurs ont versé 9,393 millions de dollars en cotisations, soit \$2,017 par membre. En raison de l'importance des cotisations, il est évident que ces régimes jouent maintenant un rôle de premier plan dans l'accumulation et le placement de capitaux au Canada et qu'ils constituent un des principaux éléments de l'ensemble des revenus de retraite.

Enfin, d'après l'édition de 1983 de la *Statistique fiscale* publiée par Revenu Canada Impôt, les cotisants aux REER (1,954,000 en 1981 ou 16.4% de la population active) ont réclamé 3,879 millions de dollars au titre des primes versées aux termes de quelque 7 millions de contrats de REER approuvés. Bon nombre de participants à un régime de retraite offert par un employeur 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.

Les régimes de retraite établis par les employeurs sont souvent appelés régimes de retraite privés pour les différencier des régimes publics RPC et RRQ. Il s'agit de programmes de prestations de retraite aux employés qui sont généralement établis volontairement par les employeurs tant du secteur public que privé de l'économie.

TABLE A. Comparative Statistics, Canada and Quebec Pension Plans, Private Pension Plans and Registered Retirement Savings Plans, 1981

TABLEAU A. Statistiques comparatives, Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec, régimes de retraite privés et régimes enregistrés d'épargne-retraite, 1981

Retirement program Programme de retraite	Number of contributors Nombre de cotisants	Total contributions Cotisations totales	\$'000
			\$'000
C/QPP - RPC/RRQ Private pension plans - Régimes de retraite privés RRSPs - REER	10,973,731 4,657,935 ¹ 1,954,002	3,971,000 9,393,256 3,879,174	

¹ Includes non-contributory plan members.

¹ Ci-inclus les participants des régimes non contributifs.

Source: **Taxation Statistics**, Revenue Canada, Taxation.

Statistique fiscale, Revenu Canada Impôt.

National Income and Expenditures Accounts, Statistics Canada (Catalogue 13-001, Quarterly).

Comptes nationaux des revenus et des dépenses, Statistique Canada (n° 13-001 au catalogue, publication trimestrielle).

Statistics Canada pensions data bank

Banque de données sur les régimes de retraite de Statistique Canada.

economy. Therefore, not only does this study include plans sponsored by individual companies, groups of employers, unions, religious and charitable organizations and all other private sector employers, but also plans designed for employees of the three levels of government, federal, provincial and municipal. Thus, the superannuation plan for federal employees, plans for the Armed Forces, the RCMP, employees of government Boards, commissions and crown corporations as well as those for provincial and municipal employees are included.

The input for nearly 95% of the plans in this data base is obtained from federal/provincial administrative documents and a Statistics Canada survey of only a relatively small number of employers has been required to complete the data base.

The prime objective of this report is to provide comprehensive data on the terms and conditions that existed in these plans in the reference year. Since the effective date of amendments to the existing plans and the starting date of new plans most frequently is January 1, the reference date for this report is January 1, 1982. Included are all amendments and new plans effective up to and including that date.

Very little data is 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.

This publication was prepared under the direction of Hubert Frenken, Chief, Pensions Section, Labour Division. For further information on this publication and other data on pension plans in Canada, contact the Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6, or telephone (613) 995-7165.

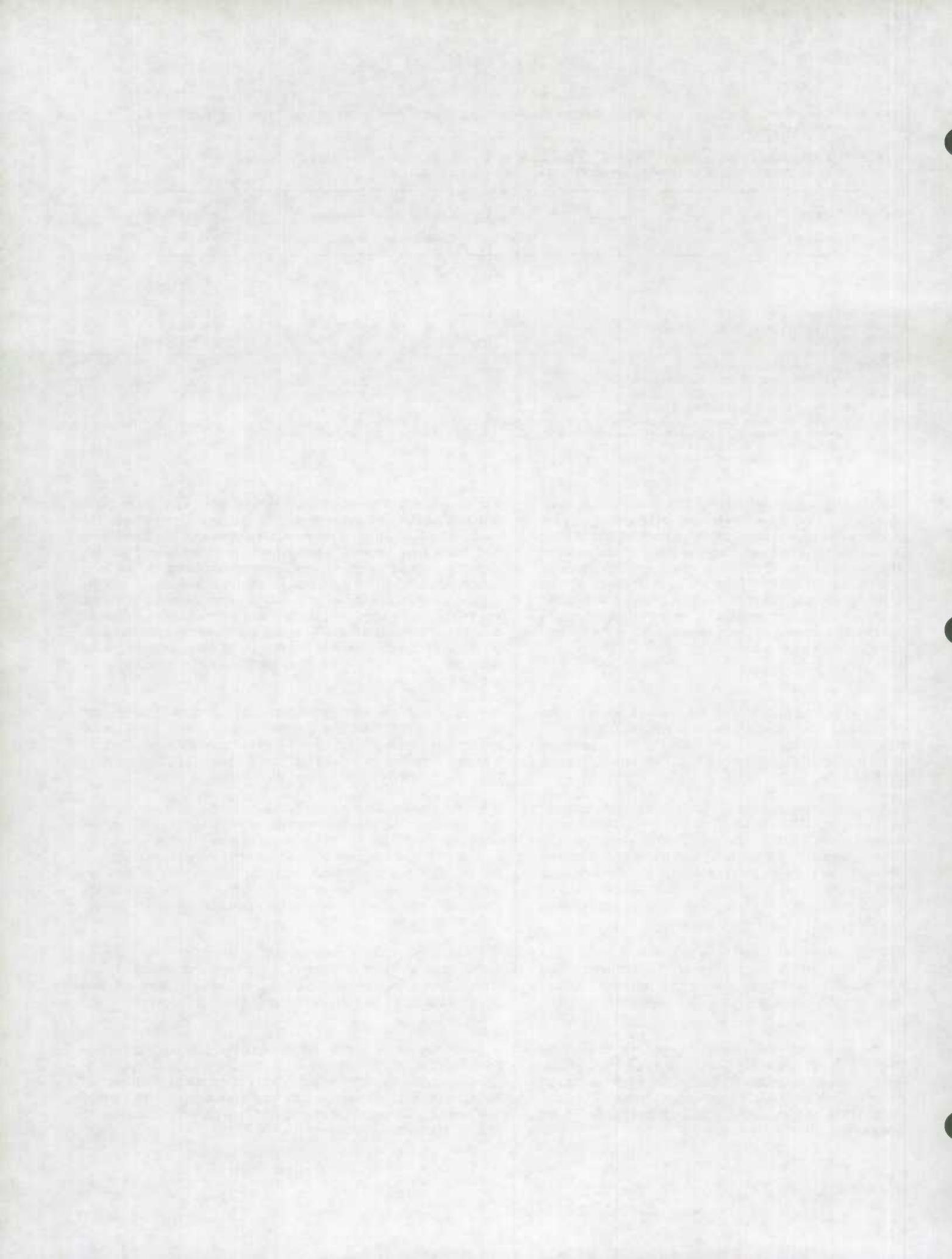
Par conséquent, cette étude porte non seulement sur les régimes auxquels contribuent les sociétés, les groupes d'employeurs, les syndicats, les organismes religieux, les œuvres de bienfaisance et tout autre employeur du secteur privé, mais également sur les régimes conçus pour les employés de tous les 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 les régimes de pensions des fonctionnaires fédéraux, des 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.

Près de 95% des renseignements contenus dans la banque de données ont été tirés des dossiers administratifs fédéraux et provinciaux et des résultats d'une enquête que Statistique Canada a menée auprès d'un nombre relativement petit d'employeurs dans le but de compléter ladite banque de données.

L'objet premier de ce bulletin est de fournir des données complètes sur les modalités des régimes administrés durant l'année observée. Le 1^{er} janvier a été choisi comme date de référence, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants et de la date de mise en œuvre des nouveaux régimes. Le document porte donc sur tous les modifcatifs et nouveaux régimes en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 1982 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.

Cette publication a été rédigée sous la direction de Hubert Frenken, Chef, Section des pensions, Division du travail. Pour plus de renseignements sur cette publication et les autres données sur les régimes de retraite au Canada, communiquez avec la Section des pensions, Division du travail, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6, ou téléphonez au numéro (613) 995-7165.



HIGHLIGHTS

Pension Plan Coverage

The number of pension plans provided by employers in Canada for their employees increased from 14,586 in 1980 to 15,232 in 1982, a growth of 4.4%. The number of plan participants, on the other hand, increased by 4.1%, to 4,658,000 members. Whereas some 1,500 plans were terminated during that two year period, in excess of 2,000 new plans were registered. The 1,500 terminated plans had an aggregate membership of some 50,000. More than 1,000 of them had less than 10 members each and they were largely confined to small private sector employers. Of the 2,100 new plans, 1,200 had less than five members each and more than 1,100 were for significant shareholders and executives of companies. Nearly all new plans were in the private sector and their aggregate membership exceeded 70,000.

The 13,000 plans that were active in both 1980 and 1982 increased in membership from 4,422,000 to 4,581,000, a growth of just 3.6%. Nearly all of this increase was in private sector plans.

Much public debate has recently been centered around the adequacy of coverage of the labour force in Canada by these plans. When comparing the labour force to pension plan membership at the beginning of 1982, the 1981 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 at the date under review, although in some cases an annual average or an aggregate number of those participating throughout the year were reported. The substantial increase in unemployment in 1982, which no doubt affected pension plan membership, is not reflected here.

It must 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 simply state that only 39.1% of the labour force was covered by private pension plans at the beginning of 1982 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,

FAITS SAILLANTS

Participation aux régimes de retraite

Le nombre de régimes de retraite établis par les employeurs canadiens pour leurs employés, qui était de 14,586 en 1980, s'est accru à 15,232 en 1982, soit une augmentation de 4.4%. D'autre part, le nombre de participants a augmenté de 4.1%, passant à 4,658,000 membres. Alors que 1,500 régimes ont été résiliés au cours des deux années observées, plus de 2,000 nouveaux régimes ont été établis durant la même période. Le nombre de participants aux 1,500 régimes résiliés était de quelque 50,000. Plus de 1,000 de ces régimes comptaient moins de dix cotisants et avaient principalement été établis par de petits employeurs du secteur privé. Sur les 2,100 nouveaux plans, 1,200 comptaient moins de cinq participants, tandis que 1,100 autres régimes avaient été établis par diverses entreprises au profit de leurs principaux actionnaires et des membres de la direction. Presque tous les nouveaux régimes concernaient le secteur privé et l'ensemble de leurs adhérents dépassait 70,000.

Le nombre de participants aux 13,000 régimes actifs tant en 1980 qu'en 1982, a augmenté de 4,422,000 à 4,581,000, soit de 3.6% à peine. Cette augmentation a été principalement enregistrée au niveau des régimes de retraite du secteur privé.

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 1982, on s'est servi des moyennes annuelles de la population active en 1981, étant donné qu'elles sont un indicateur plus comparable que ne le sont les moyennes de 1982.¹

Le nombre de participants à la majorité des régimes de retraite correspond à celui des participants actifs occupés au moment de l'étude, quoique dans certains cas, la moyenne annuelle ou le nombre global de participants durant l'année de référence ait été déclaré. L'augmentation considérable du nombre de chômeurs en 1982, qui sans aucun doute a influé sur la participation aux régimes de retraite, n'a donc pas été prise en compte dans les calculs.

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 le régime établi en vertu de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes figure dans la base de données sur les régimes de retraite, au même titre que tous les régimes auxquels des employeurs contribuent.

Malgré ces limites et les divers concepts utilisés, il est possible de procéder à une analyse détaillée du taux d'adhésion de la population active. Affirmer que le taux de participation de la population active à des régimes de retraite privés n'était que de 39.1% au début de 1982, c'est ne pas tenir compte des nombreux travailleurs qui n'étaient pas admissibles à participer à ces régimes.

Comme les régimes de retraite privés s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés et qu'ils supposent une relation em-

¹ Voir December 1981 issue of *The Labour Force*, Statistics Canada Catalogue No. 71-001, Monthly.

¹ Voir le bulletin mensuel de décembre 1981 *La population active* (n° 71-001 au catalogue de Statistique Canada).

TABLE B. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965, 1970, 1974, 1980 and 1982

TABLEAU B. Régimes de retraite et participants selon le nombre de participants par régime, 1960, 1965, 1970, 1974, 1980 et 1982

Membership size group Nombre de participants par régime	1960				1965				1970			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 5 - Moins de 5	'	'	'	'	5,032	36.8	11,303	0.5	6,604	41.0	14,429	0.5
5- 14	5,037	56.5	24,000	1.3	3,659	26.8	30,843	1.3	4,008	24.8	33,739	1.2
15- 99	2,813	29.3	101,000	5.6	3,351	24.5	130,058	5.5	3,674	22.8	142,892	5.1
100- 499	892	10.0	193,000	10.6	1,127	8.3	244,577	10.4	1,266	7.8	273,521	9.7
500-1,999	249	2.8	249,000	13.7	345	2.5	345,483	14.7	406	2.5	404,638	14.3
2,000 and over - et plus	129	1.4	1,248,000	68.8	146	1.1	1,583,384	67.6	179	1.1	1,953,117	69.2
Total	8,920	100.0	1,815,000	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
	1974				1980				1982			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 5 - Moins de 5	5,127	32.3	11,208	0.3	3,170	21.7	7,233	0.2	3,858	25.4	8,408	0.2
5- 14	4,232	26.7	36,210	1.1	3,851	26.4	33,500	0.7	3,598	23.6	31,200	0.6
15- 99	4,322	27.3	163,813	4.8	4,853	33.3	190,596	4.3	4,878	32.0	193,478	4.1
100- 499	1,504	9.5	329,326	9.6	1,886	12.9	413,050	9.2	2,016	13.2	440,947	9.5
500-1,999	451	2.8	444,543	13.0	549	3.8	534,775	11.9	586	3.9	565,090	12.2
2,000 and over - et plus	217	1.4	2,439,145	71.2	277	1.9	3,296,265	73.7	296	1.9	3,418,812	73.4
Total	15,853	100.0	3,424,245	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	15,232	100.0	4,657,935	100.0

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

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

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 43.4%. In other words, at the beginning of 1982, 43.4% of the paid workers in the labor force were members of private pension plans.

In addition, the unemployed who constitute a significant component of the labor force, cannot participate in private pension plans. If this group were also eliminated from the labour force then it can be said that 46.8% of all employed paid workers were covered by private pension plans at the beginning of 1982.

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 was measured against employed full-time paid workers the rate would increase to 53.5%.

Table C illustrates that the labour force coverage changed very little from 1980 to 1982. This table 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

ployeur-salarié, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés ne peuvent pas participer aux régimes de retraite auxquels un employeur contribue. Abstraction faite de ce groupe, le taux de participation s'élève à 43.4%. En d'autres termes, au début de 1982, 43.4% 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 46.8% de tous les travailleurs rémunérés occupés participaient à un régime de retraite privé au début de 1982.

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 à plein temps, le taux de participation atteint 53.5%.

Le tableau C montre que la participation de la population active a très peu varié de 1980 à 1982. 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

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

TABLEAU C. Proportion de la population active et des travailleurs remunerés de la population active, par sexe, qui participent à un régime de retraite, 1970, 1980 et 1982

	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
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
1982:			
Number of pension plan members - Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	3,181,288	1,476,649	4,657,935
Percentage of total labour force - Pourcentage de la population active totale	44.8	30.6	39.1
Percentage of paid workers (including unemployed) - Pourcentage des travailleurs rémunérés (y compris les chômeurs)	50.1	33.7	43.4
Percentage of all employed paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés	53.9	36.5	46.8
Percentage of full-time employed paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés à plein temps	57.2	46.6	53.5

¹ Labour force data used are annual averages for 1969, 1979 and 1981 and include the Armed Forces.

¹ Les données sur la population active sont des moyennes annuelles pour 1969, 1979 et 1981 et comprennent les membres des forces armées.

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 the 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 participation rate increased by just 3.3%.

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 Table D.

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 s'est accru de plus de 10 points de pourcentage par rapport à celui de l'ensemble des travailleuses rémunérées occupées. Ce taux de participation enregistré chez les travailleurs n'indique qu'une légère hausse de 3.3%.

Régimes de retraite des secteurs public et privé

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

TABLE D. Pension Plans and Members by Type of Organization of Employer, 1982

TABLEAU D. Régimes de retraite et nombre de participants selon le statut juridique de l'employeur, 1982

Type of organization Statut juridique	Plans - Régime		Members - participants						
			Male - Hommes		Female - Femmes		Total		
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No nbre	%	
Public sector - Secteur public:									
Municipal governments and enterprises - Administrations municipales et leurs sociétés	570	3.7	231,376	7.3	123,010	8.3	354,386	7.6	
Provincial governments and enterprises - Administrations provinciales et leurs sociétés	114	0.8	502,597	15.8	564,578	38.3	1,067,175	22.9	
Federal government and enterprises - Administration fédérale et ses sociétés	41	0.3	413,503	13.0	140,227	9.5	553,730	11.9	
Non-Canadian government - Organismes publics étrangers	4	..	142	..	100	..	242	..	
Total	729	4.8	1,147,618	36.1	827,915	56.1	1,975,533	42.4	
Private sector - Secteur privé:									
Incorporated companies - Sociétés incorporées	12,493	32.0	1,301,717	40.9	485,729	32.9	1,787,446	38.4	
Partnerships and sole proprietors - Sociétés en nom collectif ou à propriétaire unique	273	1.8	10,709	0.3	2,913	0.2	13,822	0.3	
Co-operatives - Coopératives	240	1.6	29,612	0.9	19,226	1.3	48,838	1.0	
Associations - Associations	664	4.4	13,147	0.4	11,072	0.7	24,219	0.5	
Multi-employer agreements - Ententes entre plusieurs employeurs	273	1.8	609,571	19.2	90,648	6.1	700,219	15.0	
Other - Autres	560	3.7	68,914	2.2	39,144	2.7	106,058	2.3	
Total	14,503	95.2	2,033,670	63.9	648,732	43.9	2,682,402	57.6	
Grand total - Total général	15,232	100.0	3,181,288	100.0	1,476,647	100.0	4,657,935	100.0	

Even though there were only 729 public sector plans at the beginning of 1982, fewer than 5% of the total, these

Même si au début de 1982, le secteur public ne comptait que 729 régimes, soit moins de 5% de l'ensemble des régimes de retraite.

plans covered 42% of the 4.7 million participants in all plans. In fact, of the 22 plans with membership in excess of 30,000, 15 were in the public sector and these 15 plans, moreover, covered 1.4 million members, or 72% of the public sector membership and 30% of the participants in all plans. The remaining 714 public sector plans covered only 560,000 members, just 12% of total membership.

In sharp contrast, the 2.7 million private sector members were covered by 14,503 plans. The 7 private sector plans with membership of 30,000 or more had fewer than 16% of the members in the private sector and less than 9% of all pension plan participants.

The proportion of labour force paid workers covered by pension plans continues to be much higher in the public sector than in the private sector. Public sector coverage was 98% versus just 34% in the private sector. This virtual full coverage of public sector workers coupled with recent widespread restraint in hiring of new workers by the three levels of government, resulted in a change in the ratio of public versus private sector participants. In 1982 public sector members were 42% of the total, down from 44% in 1980.

One of the major weaknesses of the private pension system has been the lack of portability, the provision that a worker can transfer his pension credits from one employer to another when he changes employment. To some degree this short-coming has been overcome through the growing popularity of multi-employer plans. Many of the public sector plans could be termed multi-employer, since they covered employees of school boards, hospitals, municipalities, etc. These plans, usually operating at a province-wide level, are tabulated in Table D under the appropriate level of government. The number of multi-employer plans in the private sector has steadily increased over the years. From 1980 to 1982 their number grew from 250 to 273, but, more importantly, the membership in these plans increased from 633,000 to greater than 700,000. Most of these plans are union negotiated, occupational plans in certain specific industries, particularly the construction trades, transportation, retail trade and forestry.

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

Contributory and Non-contributory Plans

The current survey shows that 69% of the 15,232 plans in operation at the beginning of 1982 were contributory. Under these plans the employees as well as the employers were required to contribute and 68% of all plan members were in this situation.

During the 1960s there was a modest but steady trend towards non-contributory plans. In 1960 only 7% of all

il regroupait néanmoins 42% du nombre total (4.7 millions) de participants. En fait, 15 des 22 régimes comptant plus de 30,000 participants étaient offerts par le secteur public. De plus, ces 15 régimes comprenaient au total 1.4 million de participants, soit 72% de tous les cotisants du secteur public et 30% des participants à tous les régimes. Les 714 autres régimes du secteur public regroupaient uniquement 560,000 membres, soit à peine 12% de l'ensemble des participants.

Par opposition, les 2.7 millions de participants du secteur privé cotisaient à 14,503 régimes. Les 7 régimes du secteur privé, comptant 30,000 participants et plus, regroupaient moins de 16% de tous les membres du secteur privé et moins de 9% des participants à tous les régimes de retraite.

Le pourcentage des travailleurs rémunérés occupés qui cotisent à des régimes de retraite du secteur public continue à dépasser celui des cotisants aux régimes du secteur privé. La participation aux régimes publics était de 98% contre seulement 34% de celle enregistrée par les régimes privés. Cette participation quasi intégrale des travailleurs du secteur public, de même que les récentes restrictions imposées universellement au recrutement de nouveaux travailleurs par les trois paliers du gouvernement ont entraîné un changement du taux de participation aux régimes du secteur public par rapport aux régimes du secteur privé. En 1982, le nombre de cotisants aux régimes du secteur public, qui était de 44% en 1980, est tombé à 42% du total.

Une des principales faiblesses des régimes de retraite est le fait que les crédits de rentes ne peuvent être transférés d'un employeur à un autre lorsqu'un travailleur change d'emploi. Cette lacune a été compensée à un certain degré par l'utilisation de plus en plus étendue de régimes à plusieurs employeurs. 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 appliqués à l'échelle provinciale, sont présentées dans le tableau D sous le palier d'administration publique correspondant. Le nombre de régimes à plusieurs employeurs du secteur privé a connu une augmentation soutenue au fil des ans. De 1980 à 1982, ils sont passés de 250 à 273, mais, plus important encore, le nombre de participants a grimpé de 633,000 à plus de 700,000. La plupart de ces régimes sont des plans négociés au niveau syndical ou des régimes visant les travailleurs de certaines industries, particulièrement celles de la construction, du transport, du commerce de détail et de l'exploitation forestière.

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 1982, 69% des 15,232 régimes de retraite actifs étaient des régimes contributifs, c'est-à-dire des régimes auxquels doivent cotiser à la fois les salariés et les employeurs. Le pourcentage de cotisants à ces régimes était de 68% de l'ensemble.

Au cours des années 1960, une tendance modérée mais constante s'est dessinée en faveur des régimes non contributifs. En

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%.

TABLE E. Pension Plans and Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Public and Private Sectors, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU E. Régimes de retraite et participants aux régimes contributifs et non contributifs, dans les secteurs public et privé, 1970, 1980 et 1982

Year and sector Année et secteur	Contributory		Non-contributory		Total	
	Contributifs		Non contributifs		Plans Régimes	Members Participants
	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants		
1970:						
Both sectors - Les deux secteurs	12,192	2,204,002	3,945	618,334	16,137	2,822,336
Public sector - Secteur public	700	1,246,203	12	24,568	712	1,270,771
Private sector - Secteur privé	11,492	957,799	3,933	593,766	15,425	1,551,565
1980:						
Both sectors - Les deux secteurs	10,976	3,129,728	3,610	1,345,701	14,586	4,475,429
Public sector - Secteur public	664	1,948,828	26	21,103	690	1,969,931
Private sector - Secteur privé	10,312	1,180,900	3,584	1,324,598	13,896	2,505,498
1982:						
Both sectors - Les deux secteurs	10,489	3,183,281	4,743	1,474,654	15,232	4,657,935
Public sector - Secteur public	704	1,955,638	25	19,895	729	1,975,533
Private sector - Secteur privé	9,785	1,227,643	4,718	1,454,759	14,503	2,682,402

However, one of the most significant changes that took place amongst employer-sponsored pension plans in Canada between 1980 and 1982 was a movement towards non-contributory plans. By 1982 non-contributory plans represented 31% of the total and covered nearly 32% of all members. In fact, even though there was a decline of nearly 500 contributory plans from 1980 to 1982, non-contributory plans increased by 1,133. Most of the newly registered plans, as was mentioned earlier, were for significant shareholders and executives of companies and 95% of these plans were non-contributory. Furthermore, an analysis of the 13,000 plans active in both 1980 and 1982 indicates that a significant number were amended from contributory status in 1980 to non-contributory in 1982.

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

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%.

Par ailleurs, un changement des plus significatifs observé entre 1980 et 1982 au niveau des régimes de retraite offerts par l'employeur a été la tendance grandissante à l'établissement de régimes non contributifs. En 1982, ces derniers constituaient 31% de l'ensemble et regroupaient presque 32% de tous les participants. En fait, même si presque 500 régimes contributifs ont été résiliés entre 1980 et 1982, le nombre de régimes non contributifs s'est accru de 1,133. Tel qu'il a été mentionné plus haut, la plupart des nouveaux régimes enregistrés ont été établis en faveur d'importants actionnaires et de cadres de sociétés et 95% d'entre eux étaient non contributifs. De plus, un examen des 13,000 régimes actifs en 1980 et 1982 révèle qu'un grand nombre de régimes qui étaient contributifs en 1980 ont été transformés en régimes non contributifs en 1982.

Enfin, il convient de souligner que pratiquement l'ensemble des régimes publics étaient contributifs alors qu'environ un tiers des régimes privés n'exigeaient aucune cotisation de la part de l'employé. En fait, c'est essentiellement dans le secteur privé que se dégage une tendance en faveur des régimes non contributifs. Par

the heavy weighting of the public sector plans on the aggregate data tends to hide the fact that 54% of the members of private sector plans were not required to make contributions.

Provincial Distribution

As was mentioned earlier, the 4,658,000 pension plan members in 1982 represented 46.8% of the employed paid workers in the labour force. This participation rate varied substantially from province to province as indicated in Table F. Ontario, with nearly 39% of all members, had a rate slightly less than the national average, whereas the 1.8 million Quebec members, 25% of the Canada total, represented nearly 48% of all Quebec employed paid workers. In Atlantic Canada the coverage was below the national average varying from a low of 37% for Prince Edward Island to a high of 46% in Nova Scotia. In Western Canada Manitoba's rate was 46%, that for Saskatchewan and Alberta was 43% and British Columbia with the highest rate in the country had nearly 50% coverage. The high level of coverage in British Columbia may be attributed to the prevalence of union negotiated, multi-employer plans in that province.

This phenomenon also explains why 65% of the plan members in British Columbia were in the private sector, a percentage surpassed by no other province. Private sector membership exceeded 50% in Ontario (63%), Alberta (56%), Quebec and Manitoba (54%), whereas in Saskatchewan and in Atlantic Canada the public sector proportion exceeded that of the private sector.

Industrial Distribution

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

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 large organizations have a very heavy weighting in terms of members covered, the classification of these units severely limits the validity of the industrial distribution presented in this report.

ailleurs, le taux de participation nettement supérieur enregistré par les régimes offerts dans le secteur public a tendance à dissimuler le fait que 54% des participants aux régimes privés ne sont pas tenus de verser des cotisations.

Répartition provinciale

Tel qu'il a été mentionné précédemment, les 4,658,000 cotisants aux régimes de retraite en 1982 représentaient 46.8% de l'ensemble des travailleurs rémunérés occupés. Ce taux de participation varie considérablement d'une province à une autre, comme on peut le voir dans le tableau F. En Ontario, qui regroupe près de 39% de l'ensemble des cotisants, le taux de participation est légèrement inférieur à la moyenne nationale, alors qu'au Québec, les 1,8 million d'adhérents (25% de l'ensemble) représentent près de 48% de tous les travailleurs rémunérés de cette province. Dans les provinces de l'Atlantique, la proportion de cotisants est inférieure à la moyenne nationale, s'échelonnant entre 37% à l'Île-du-Prince-Édouard et 46% en Nouvelle-Écosse. Dans l'Ouest canadien, le taux de participation est de 46% au Manitoba, 43% en Saskatchewan et en Alberta, tandis qu'en Colombie-Britannique, il est d'environ 50%, soit bien au-dessus de la moyenne nationale. Ce taux de participation élevé est attribuable à la prédominance des régimes de retraite qui font l'objet de négociations multipartites ou de régimes à plus d'un employeur dans cette province.

Ce phénomène peut expliquer également que 65% des participants en Colombie-Britannique ont adhéré à un régime du secteur privé, pourcentage qui n'a été dépassé dans aucune autre province. La proportion d'adhérents aux régimes de retraite du secteur privé était supérieure à 50% en Ontario (63%), en Alberta (56%), au Québec et au Manitoba (54%), alors qu'en Saskatchewan et dans les Maritimes, la proportion d'adhérents à des régimes du secteur public a dépassé celle des participants à des régimes privés.

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 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 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.

TABLE F. Proportion of Total Labour Force and Employed Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Province, 1980^r and 1982^t

TABLEAU F. Pourcentage de la population active totale et des travailleurs rémunérés occupés dans la population active qui participent à des régimes de retraite, par province, 1980^r et 1982^t

Province and year Province et année	Number of plan members Nombre de participants à un régime de retraite	Percentage of total labour force Pourcentage de la population active totale	Percentage of employed paid workers in the labour force Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés dans la population active
1980:			
Newfoundland - Terre-Neuve	63,527	30.5	41.0
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	547,622	44.5	52.5
Total	4,475,429^r	39.7	47.7
1982:			
Newfoundland - Terre-Neuve	68,068	31.1	40.8
Prince Edward Island - île-du-Prince-Édouard	14,692	26.7	36.7
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	144,088	37.9	46.0
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	105,397	35.1	43.5
Québec	1,171,754	39.0	47.7
Ontario	1,793,950	39.8	46.6
Manitoba	187,062	37.7	46.1
Saskatchewan	145,618	32.0	43.3
Alberta	423,233	37.0	43.1
British Columbia - Colombie-Britannique	569,514	42.3	49.5
Total	4,657,935^t	39.1	46.8

^r Labour force data used are annual averages for 1979 and 1981 and include the Armed Forces.

^t Les données sur la population active sont les moyennes annuelles de 1979 et 1981 et comprennent les membres des Forces armées.

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

³ Y compris les participants du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'étranger.

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

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 due to 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

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

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

TABLE G. Members in Pension Plans by Industry, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU G. Participants aux régimes de retraite par activité économique, 1970, 1980 et 1982

Industry	1970	1980	1982
Activité économique			
Agriculture	1,388	1,137	1,244
Mines, quarries, oil wells - Mines, carrières, puits de pétrole	80,211	113,505	130,977
Manufacturing ¹ - Industries manufacturières ¹	796,837	1,137,222	1,171,127
Construction - Bâtiment et travaux publics	107,414	303,062	313,762
Transportation and communication - Transports et communications	337,809	441,269	453,883
Trade - Commerce	142,504	303,370	335,187
Finance, insurance and real estate - Finance, assurances et affaires immobilières	149,906	219,527	254,870
Community, business and personal services - Services socio-culturels, commerciaux et personnels	445,158	661,041	679,867
Public administration - Administration publique	761,109	1,295,296	1,317,010
Industry unspecified - Industrie non spécifiée	-	-	8
Total	2,822,336	4,475,429	4,657,935

¹ Includes Forestry

¹ Y compris l'exploitation forestière.

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 into their component parts and therefore they are assigned to public administration, inflating the data for this industry. These anomalies, however, illustrate and emphasize the limitations of the industrial data stored in the pensions data bank and produced in this report. At best, these data provide general, broad approximations of the industrial distribution of pension plans and are not purported to show absolute figures.

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

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 showed relatively little change since 1970. As in the past, insurance companies were the most widely used funding agencies in terms of plans. At the beginning of 1982, 69.7% of all plans were funded with insurance companies, but these plans tended to be the smaller ones and in total accounted for only 13% of all members.

Insurance companies offer four basic underwriting methods for purposes of employer-sponsored pension 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 1982 only 462 plans, covering less than 2,500 members, were underwritten by individual annuity contracts. While the group contract method continues to be the most prevalent, its use has declined in recent years, both in real and relative terms.

regroupe en un seul régime coordonné les régimes de retraite de quelque 1,200 municipalités, conseils et commissions dans la branche appropriée, selon leur activité. 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 de 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 absolu.

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

Gestionnaire des caisses de retraite

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 1982, elles assuraient la capitalisation de 69.7% de tous les régimes, mais il s'agissait surtout de petits régimes qui regroupent seulement 13% du nombre total des participants.

Les sociétés d'assurance offrent essentiellement quatre modes de souscription dans le cas des régimes de retraite 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 1982, seulement 462 régimes, regroupant moins de 2,500 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

At the beginning of 1982, 4,345 plans, or 29% of all plans, were underwritten by group contracts compared with 5,276 plans, or 36% of all plans, in 1980. The 4,345 plans underwritten by group contracts were mostly small and in total covered just 2.3% 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 1,979, in 1980 to 2,714 by 1982 while segregated funds increased from 1,532 to 1,731 over the same period. Some 1,371 plans covering 136,207 members used a combination of insurance company contracts. Most of these were a combination of deposit administration and segregated fund arrangements.

dernières années, tant en chiffres absolus qu'en chiffres relatifs. Au début de 1982, 4,345 régimes, soit 29% de l'ensemble des régimes, étaient garantis par des contrats collectifs, contre 5,276 régimes, soit 36% de l'ensemble des régimes, en 1980. Les 4,345 régimes garantis par des contrats collectifs étaient, pour la plupart, de petits régimes et regroupaient au total moins de 2.3% 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 1,979 en 1980 à 2,714 en 1982, alors que le nombre de contrats de caisse en gestion distincte a grimpé de 1,532 à 1,731 au cours de la même période. Quelque 1,371 régimes, regroupant 136,207 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.

TABLE H. Pension Plans and Members by Funding Agency, 1982

TABLEAU H. Régimes de retraite et participants selon le mode de financement, 1982

Funding agency Mode de financement	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Insurance companies - Compagnies d'assurances				
Individual contracts - Contrats individuels	10,623	69.7	619,609	13.3
Group contracts - Contrats collectifs	462	3.0	2,495	0.1
Deposit administration - Contrats de gestion des dépôts	4,345	28.5	109,116	2.3
Segregated funds - Contrats de gestion distincte de caisse	2,714	17.8	160,990	3.5
Combinations - Combinaisons	1,731	11.4	210,801	4.5
	1,371	9.0	136,207	2.9
Trusteed - Fiducie				
Corporate trustees - Sociétés de fiducie	4,331	28.4	3,181,365	68.3
Individual trustees - Fiduciaires particuliers	3,093	20.3	1,684,202	36.2
Pension fund societies - Sociétés de caisse de retraite	1,183	7.8	1,363,723	29.3
Combinations - Combinaisons	13	0.1	86,643	1.9
	42	0.3	48,797	1.0
Canadian government annuities - Rentes sur l'Etat	38	0.2	141	--
Combinations - Combinaisons	221	1.5	170,333	3.7
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	19 ✓	0.1	686,487	14.7
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0

Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, most large plans used trust arrangements. The 4,331 plans that were trustee accounted for 28% of all plans. These relatively few plans however, covered 68% of all members, 3.2 million out of a total of 4.7 million. With this heavy concentration of coverage, trustee pension funds represented the most significant group of funding arrangements both in terms of annual cash flow and accumulated assets. Employee and employer contributions to trustee funds amounted to \$5.9 billion in 1981, accounting for 63% of the contributions to all plans, and the book value of the assets held by these funds reached a record high of \$60.5 billion at the end of 1981. 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

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 4,331 régimes en fiducie intervenaient pour 28% de tous les régimes. Cependant, ces régimes, relativement peu nombreux, regroupaient 68% de tous les participants, soit 3.2 millions des 4.7 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 5.9 milliards de dollars en 1981, ce qui représente presque 63% 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 60.5 milliards de dollars à la fin de 1981. Pour connaître

Canada publication *Trusted Pension Plans Financial Statistics*, (Catalogue No. 74-201, Annual).

There were 221 plans that were classified as combination of trustee and insured arrangements and they covered 170,333 members. The insured portion in most cases was a segregated fund contract.

The smallest category in terms of plans, only 19 in all, was the group classified as government consolidated revenue funds. This group included some of the largest plans in the country, such as the superannuation plans of the federal public service, the Armed Forces, the RCMP and the provincial public service of some of the provinces. Together they accounted for 686,487 participants, 15% of all members in Canada at the beginning of 1982. As the name implies, all contributions were paid into the consolidated revenues of the applicable governments and the funds were used for general government purposes. Characteristically these plans had no invested assets, so none of the funds were channelled into the financial markets.

Eligibility for Membership

Pension plans define the broad categories of employees who may participate and the conditions they must satisfy to become eligible. Some plans specifically exclude certain categories of workers such as seasonal or part-time employees. Furthermore, plans may be designed for a specific group of employees only and therefore the balance of the payroll would be excluded. Frequently in such cases separate plans are provided for different groups of employees. Thus a firm may have one plan for executives, another for salaried staff and a third for hourly paid or unionized employees. Municipalities frequently cover their entire payroll with a combination of plans designed for the various categories of employees by providing separate plans for firemen, policemen, office employees, etc. 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

At the beginning of 1982, 58% of all plans in Canada were open to all employees on the sponsor's payroll and these plans accounted for 64% of total membership. The balance of the plans were restricted to various classes of employees.

One large group, consisting of 1,728 plans, restricted membership to salaried employees, but these plans tended to be small, covering less than 6% of all members. Over one million workers participated in 922 plans restricted to

exactement quelle part de l'actif des régimes de retraite en fiducie est détenue dans des caisses 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 vingt et un régimes, regroupant 170,333 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 19 au total, était celle du fonds de revenu consolidé de l'administration publique. On y retrouve quelques-uns des régimes les plus importants au pays, par exemple les régimes de pensions de la Fonction publique fédérale, des Forces armées, de la GRC et de certaines administrations publiques provinciales. Ensemble, ces régimes intervenaient, au début de 1982, pour 686,487 participants, soit environ 15% de tous les participants au Canada. Comme l'expression l'indique, toutes les cotisations ont été versées au fond du revenu consolidé des administrations en cause et les sommes ont été affectées à l'administration publique en général. Fait intéressant à noter, comme les régimes n'ont pas fait de placements, aucune somme dans les caisses n'a été mise en circulation sur les marchés financiers.

Admissibilité

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

Au début de 1982, 58% 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 64% de tous les participants. Quant aux autres régimes, ils s'adressaient exclusivement à diverses catégories professionnelles.

Par ailleurs, 1,728 régimes s'adressaient uniquement à des employés à traitement et la majorité comptait peu de participants, soit moins de 6% du nombre total d'adhérents. Plus d'un million de travailleurs cotisaient à 922 régimes réservés exclusivement aux

members of unions. Closely associated with these plans were 621 plans, covering another 154,000 members, that restricted membership to hourly paid workers.

One of the largest of the remaining groups was the 1,953 plans restricted to executives, but these plans by their very nature tended to be small, and accounted for less than 8,000 members.

TABLE I. Eligibility for Membership by Class of Employee, Showing Plans and Members, 1982

TABLEAU I. Admissibilité par catégorie d'emploi, selon le nombre et le pourcentage de régimes et de participants, 1982

Class of employees Catégorie d'emploi	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No - nbre	%	No - nbre	%
All employees - Tous les salariés	8,772	57.6	2,982,799	64.0
Salaried - Employés à traitement	1,728	11.3	260,303	5.8
Hourly - Travailleurs horaires	621	4.1	154,113	3.3
Executive - Cadres	1,953	12.8	7,734	0.2
Supervisory - Superviseurs	202	1.3	11,651	0.3
Combination - Combinaison de catégories	209	1.4	26,919	0.6
Union members - Salariés syndiqués	922	6.1	1,014,063	21.7
Other - Autres	805	5.3	197,640	4.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	20	0.1	2,713	0.1
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0

These "top hat" plans became more numerous in recent years due to the partial lifting of limitations placed by Revenue Canada on "significant shareholder" plans. Revenue Canada's position was that plans could not be primarily for the benefit of a shareholder, i.e. "...one who, alone or in combination with a parent, spouse or child, owns, controls or has a beneficial interest ... in shares that represent 10% or more of the voting power attached to the shares of a company that is participating in the plan"². Restrictions were placed on participation by such shareholders in a company pension plan and plans covering them only were precluded entirely. These restrictions were to some extent lifted in January of 1980, resulting in a significant increase in the number of plans of this nature. In fact, the number of executive pension plans increased from 1,054 in 1980 to 1,953 at the beginning of 1982.

Eligibility in 805 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 eight years in the number of plans that restricted membership on the basis of

syndiqués. En outre, 621 régimes connexes, dont la participation se limitait aux travailleurs horaires, regroupaient 154,000 membres.

Un des groupes les plus importants se composait de 1,953 régimes destinés exclusivement aux cadres. De par leur nature, ces régimes étaient en général de petite taille; en effet, ils comptaient moins de 8,000 participants.

Les régimes s'adressant aux cadres étaient très répandus au cours des dernières années, ce qui est surtout attribuable à la suppression partielle des restrictions imposées par Revenu Canada aux régimes contrôlés par "un actionnaire principal". L'argument que Revenu Canada avait invoqué en imposant lesdites restrictions était que le but premier des régimes n'est pas de profiter à un actionnaire, c'est-à-dire à une personne qui, seule ou avec un parent, un conjoint ou un enfant possède, contrôle ou détient 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, dans une certaine mesure, levées en janvier 1980, ce qui a entraîné une augmentation considérable du nombre de régimes de ce genre. En fait, le nombre de régimes s'adressant aux cadres a augmenté de 1,054 en 1980 à 1,953 au début de 1982.

Dans le cas de 805 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 huit dernières années est la chute du nombre

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

* Voir la Circulaire d'information n° 72-13R7 de Revenu Canada Impôt.

sex, dropping from more than 400 in 1974 to just over 100 in 1982.

The contrast between the public and private sectors in respect of eligibility by class of employee was striking. In the public sector 83% of the plans provided for unrestricted membership compared with 56% of private sector plans. The difference is even more pronounced in terms of membership. Virtually all (96%) public sector members were in plans that permitted unrestricted participation compared with only 41% of the private sector members. Of the 922 plans restricted to union employees 908 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 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 1982 it was just over 60%. This high proportion of voluntary plans, however, covered less than 15% of all contributory plan members in 1982. Contributory plans that provided for compulsory membership approximated 25% of the total previous to 1976, but by 1982 had increased to over 37%. These plans, however, covered more than 87% of all contributory plan members, indicating that most of the larger plans provided for mandatory participation.

An analysis of contributory plans in the public sector produces a vastly different picture from a study of the private sector. Nearly 58% of such public sector plans provided for compulsory membership for both men and women. Most of the large employers in the public sector made membership in their plans mandatory and as a result almost 88% of contributory, public sector membership fell in this category. In the private sector, less than 36% of contributory plans had compulsory participation for new employees, but these plans covered more than 71% 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 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.

de régimes s'adressant exclusivement aux hommes ou aux femmes. En effet, leur nombre est tombé de plus de 400 en 1974 à un peu plus de 100 en 1982.

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, 83% des régimes sont accessibles à toutes les catégories professionnelles, contre 56% dans le 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 41% seulement des participants aux régimes du secteur privé. Sur les 922 régimes réservés exclusivement aux salariés syndiqués, 908 étaient des régimes privés et ils 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. En règle générale, dans les régimes non contributifs, tous les salariés qui satisfont aux conditions d'admissibilité deviennent automatiquement des participants, tandis que, dans le cas des régimes contributifs, la participation peut aussi être facultative. L'analyse qui suit porte donc uniquement sur les régimes contributifs.

Durant les années 60 et la première moitié de la décennie suivante, la proportion de régimes contributifs à participation facultative est demeurée constante (71%). Depuis 1976, ce pourcentage a connu une baisse et, au début de 1982, il était d'à peine 60%. 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 1982. La proportion de régimes contributifs à participation obligatoire est passée d'environ 25% de l'ensemble des régimes avant 1976 à plus de 37% en 1982. Ces régimes regroupaient toutefois plus de 87% de tous les participants aux régimes contributifs, ce qui signifie que la participation à la plupart des gros régimes est obligatoire.

L'analyse des régimes contributifs dans le secteur public fait ressortir une situation très différente de celle du secteur privé. Près de 58% des régimes du secteur public prévoient la participation obligatoire des hommes et des femmes. La plupart des employeurs importants de ce secteur offrent des régimes à participation obligatoire et, par conséquent, ceux-ci regroupent presque 88% du nombre total de participants aux régimes contributifs en vigueur dans ce secteur. Dans le secteur privé, moins de 36% des régimes contributifs exigent la participation obligatoire des nouveaux salariés, et il regroupent plus de 71% 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 contient des données détaillées sur les conditions d'âge et les années de service requises pour être admissible aux régimes contributifs et non contributifs.

TABLE J. Compulsory and Voluntary Participation for New Employees in Contributory Plans, by Public and Private Sectors, Showing Plans and Members, 1982

TABLEAU J. 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, 1982

	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No - nbre	%	No - nbre	%
Participation and sector - Participation et secteur:				
Both sectors - Les deux secteurs:				
Compulsory - Obligatoire	3,894	37.1	2,587,557	81.3
Voluntary - Facultative	6,343	60.5	469,852	14.7
Plan closed to new members - Régime fermé aux nouveaux salariés	112	1.1	110,753	3.5
Variable by sex - Variable selon le sexe	140	1.3	15,119	0.5
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0
Public sector - Secteur public:				
Compulsory - Obligatoire	408	57.9	1,712,315	87.5
Voluntary - Facultative	254	36.1	134,885	6.9
Plan closed to new members - Régime fermé aux nouveaux salariés	38	5.4	108,298	5.5
Variable by sex - Variable selon le sexe	4	0.6	140	--
Total	704	100.0	1,955,638	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Compulsory - Obligatoire	3,486	35.6	875,242	71.3
Voluntary - Facultative	6,089	62.2	334,967	27.3
Plan closed to new members - Régime fermé aux nouveaux salariés	74	0.7	2,455	0.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	136	1.4	14,979	1.2
Total	9,785	100.0	1,227,643	100.0

Although fewer than 22% of all plans had no service or age requirements so that qualified employees may participate as soon as they are hired, they nevertheless covered nearly 38% of all plan members. Non-contributory plans, which accounted for nearly 1.5 million members, had a greater tendency to permit unrestricted participation than did contributory plans. At the beginning of 1982, over 50% of all non-contributory plans imposed no service or age conditions compared with less than 9% of all contributory plans. The non-contributory plans with no eligibility conditions covered 71% of the membership in all non-contributory plans compared with 22% in contributory plans. Different patterns were also observed in the private and public sectors as is demonstrated in Table 6. Some 47% of the private sector members were in plans that imposed no eligibility conditions compared with less than 24% for the public sector.

A minimum period of service was the sole pre-condition for participation in greater than 23% of the plans and in another 45% of the plans, service was combined with age,

Quoique seulement 22% 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 1.5 million de participants, que dans celui des régimes contributifs. Au début de 1982, plus de 50% de l'ensemble des régimes non contributifs n'imposaient aucune condition d'âge ni d'années de service, contre seulement 9% de tous les régimes contributifs. Les régimes non contributifs qui ne posaient aucune condition d'adhésion englobaient 71% de l'ensemble des participants aux régimes non contributifs, alors que dans le cas des régimes contributifs c'était 22%. On a également observé des divergences entre le secteur privé et le secteur public tel qu'on peut le voir dans le tableau 6. Quelque 47% des membres du secteur privé participaient à des régimes qui n'imposaient aucune condition d'adhésion, en comparaison de moins de 24% dans le secteur public.

Plus de 23% des régimes n'exigeaient de leurs participants qu'un nombre minimum d'années de service et 45% imposaient aussi une condition d'âge, de sorte que près de 68% de l'ensemble des

so that some service requirement was found in a total of 68% 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 nearly 75% of the 10,615 plans that had a minimum service requirement for plan participation, the length of service was one year or less and for another 19% the number was two to four years. Table 7 also shows that 81% of the members belonging to plans that have a service requirement for eligibility, needed only one year or less for plan participation.

A minimum age condition was included in more than 77% of all plans, mostly combined with a service and/or maximum age requirement. Only in 278 plans was it used as a single condition. Plans with a minimum age condition covered nearly 36% of all members and the age for these 5,548 plans was concentrated in the 20 to 24 age group, where 37% of these plans were located.

Nearly 36% of all plans, covering 27% 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 earlier, but the most common was in the 60 to 64 range where 64% of the 5,420 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 of provincial human rights legislation which prohibits sex discrimination in employee benefit programs. By the beginning of 1982 the number of plans that had different service requirements for men and women and different minimum and/or maximum age conditions had been reduced to just a fraction of the number observed in 1970.

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

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 75% des 10,615 régimes qui avaient cette condition d'adhésion, le nombre minimum d'années de service requis était fixé à une année ou moins et dans 19% de ces régimes, ce nombre était de deux à quatre années. À la lecture du tableau 7, on constate également que 81% des cotisants à des régimes imposant certaines conditions d'admissibilité n'avaient besoin que d'une année de service ou moins pour pouvoir y participer.

Près de 36% 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 278 régimes n'exigeaient qu'un âge minimum. Les régimes qui imposaient un âge minimum visaient 36% de tous les participants. L'âge d'admissibilité dans 37% de ces 5,548 régimes variait le plus souvent de 20 à 24 ans.

Environ 36% de tous les régimes, dont la participation représentait 27% 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 plus tôt, mais il variait le plus souvent de 60 à 64 ans. En effet, 64% des 5,420 régimes imposant un âge maximum se classaient dans ce groupe d'âge.

Auparavant, il n'était pas rare que les conditions d'adhésion diffèrent 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 desquelles il est interdit d'établir des distinctions selon le sexe dans les programmes de prestations qui s'adressent aux salariés. Ainsi, au début de 1982, le nombre de régimes dont les conditions d'adhésion au titre du nombre d'années de service variaient selon le sexe, et qui imposaient diverses conditions d'âge (minimum ou maximum) ne représente plus qu'une fraction du nombre relevé en 1970.

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 leur 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

pension plans are a variation of money purchase plans, differing only in the basis on which contributions are made. Contributions by the employer are a function of the firm's profits with a defined minimum rate. These plans are registered as pension plans and should not be confused with Deferred Profit Sharing Plans.

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

participation aux bénéfices sont une variante des régimes à cotisation fixée d'avance; la méthode de calcul de la cotisation est la seule chose qui les distingue. La cotisation patronale est fonction des bénéfices de l'entreprise et soumise à un taux minimum. Ces derniers sont considérés comme des régimes de retraite et ne doivent pas être confondus avec les Régimes de participation différée aux bénéfices.

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.

TABLE K. Plans and Members by Type of Benefit, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU K. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1970, 1980 et 1982

Type of benefit Genre de prestations	1970				1980				1982			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No nbre	%	No nbre	%	No nbre	%	No nbre	%	No nbre	%	No nbre	%
Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées												
Money purchase - Cotisations déterminées	8,471	52.5	137,680	14.9	6,021	41.3	211,405	4.7	5,957	39.1	226,558	4.9
Profit sharing - Participation aux bénéfices	310	1.9	21,374	0.7	149	1.0	19,870	0.4	151	1.0	19,175	0.4
Total	8,781	54.4	159,054	5.6	6,170	42.3	231,275	5.2	6,108	40.1	245,733	5.3
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées												
Final earnings ¹ - Salaire final ¹	1,363	8.4	1,436,328	50.9	2,277	15.6	2,617,813	58.5	3,295	21.6	2,705,432	58.1
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	4,753	29.4	679,631	24.1	4,505	30.9	603,731	13.5	4,140	27.2	618,886	13.3
Flat benefit - Rentes forfaitaires	742	4.6	424,623	15.0	1,253	8.6	972,739	21.7	1,340	8.8	1,039,335	22.3
Total	6,858	42.5	2,540,582	90.0	8,035	55.1	4,194,265	93.7	8,775	57.6	4,363,653	93.7
Composite and other plans - Régimes mixtes et autres régimes	498	3.1	122,700	4.3	381	2.6	49,871	1.1	349	2.3	48,549	1.0
Grand total - Total général	16,137	100.0	2,822,336	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	15,232	100.0	4,657,935	100.0

¹ Includes final average earnings and average best earnings plans.

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

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

Les régimes pourcentage de salaire sont de loin les plus importants en ce qui a trait à la participation. Les participants à ces régimes acquièrent un élément de retraite, habituellement exprimé en pourcentage du salaire, pour chaque année de service accumulée auprès de l'employeur. Le salaire servant de base au calcul de la rente varie et les régimes pourcentage de salaire peuvent être répartis en diverses catégories, selon ce salaire de base. Dans le cas des régimes salaire moyen de la carrière, la rente est calculée en fonction du salaire moyen du participant durant toute sa période de cotisation. Quant aux régimes salaire de fin de carrière, il s'agit de

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.

Money purchase plans in 1982 remained the most dominant in terms of number of plans (5,957 or 39% of the total), but covered only 226,558 participants, less than 5% of all members. More than 58% of the members participated in plans where pension credits are based on earnings close to retirement, i.e. final, final average and average best plans. These 2.7 million members were covered by 3,295 plans, nearly 22% of the total. Ranking second in terms of members were flat benefit plans, which over the past twelve years have recorded a consistent increase in both numbers of plans and members. By 1982 there were 1,340 flat benefit plans, fewer than 9% of all plans, but they covered just over one million or greater than 22% of the members. The 4,140 career average plans, just over 27% of the total, covered 616,886 or little more than 13% of all members.

Table 9 in the body of this report provides a profile of the types of plans in the public and private sectors. A close examination of plans in the two sectors revealed that generally the provisions of the plans in the public sector are better than those of plans for private sector workers. Nearly 95% of the members of public sector plans are in plans where pension credits are based on earnings close to retirement, a period of the employee's highest earnings. In the private sector, however, just 26% of the members accrue pensions based on such high earnings and for almost 60% the pension is based on the participant's average earnings over the entire period of membership in the plan, or the pension is a fixed benefit disregarding the level of earnings.

Integration with Canada and Quebec Pension Plans

For purposes of this report "integrated plans" are defined as those that provide a lower level of contributions and/or benefits on all or part of the 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 1982 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 1982 to 38.4% of the plans and 67.6% of the members.

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

En 1982, les régimes à cotisation déterminée ont dominé quant à leur nombre (5,957 ou 39% de l'ensemble), mais ne comptaient que 226,558 adhérents, soit moins de 5% de tous les participants. Plus de 58% des adhérents participaient à des régimes où les droits à la retraite sont calculés en fonction du revenu du salarié précédent sa retraite, c.-à-d. régimes salaire moyen de fin de carrière et régimes salaire maximal moyen. Ces 2.7 millions d'adhérents étaient répartis dans 3,295 régimes, soit près de 22% de l'ensemble. Viennent en deuxième position les régimes à rentes forfaitaires dont le nombre s'est constamment accru au cours des douze dernières années, de même que le nombre de leurs membres. En 1982, il y avait 1,340 régimes à rentes forfaitaires, soit moins de 9% de tous les régimes, mais ils atteignaient plus d'un million de participants, soit au-delà de 22% de l'ensemble. Les 4,140 régimes salaire moyen de la carrière, qui représentaient plus de 27% de l'ensemble, comptaient 616,886 adhérents ou un peu plus de 13% de tous les participants.

Le tableau 9 inclus dans le présent rapport fournit le profil des genres de régimes établis dans les secteurs public et privé. Un examen attentif des régimes offerts dans les deux secteurs révèle qu'en règle générale, les conditions des régimes du secteur public sont plus avantageuses que celles auxquelles les travailleurs du secteur privé doivent se soumettre. Près de 95% des travailleurs du secteur public participent à des régimes où les droits à la retraite sont calculés en fonction du revenu du salarié précédent sa retraite, période à laquelle il touche son salaire maximal. Dans le secteur privé, seulement 26% des participants accumulent des droits à la retraite fondés sur de tels gains élevés et pour près de 60%, les droits à la retraite sont fondés sur le salaire moyen du participant durant toute sa période de cotisation, à moins qu'il s'agisse d'un régime à rentes forfaitaires, établis sans égard au niveau du salaire.

Coordination des régimes de retraite privés 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 1982, 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 était coordonné avec le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, et regroupait les trois quarts des participants. Au début de 1982, ces proportions étaient passées à 38.4% des régimes et 67.6% des participants.

The high ratio of members in integrated plans was largely due to the heavy weighting of the public sector where virtually all members (nearly 96%) were in integrated plans. In sharp contrast, less than 47% of the members in the private sector were in plans that were integrated, a considerable decline from the 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 96%) 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%).

TABLE L. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU L. Régimes coordonnés et non coordonnés par secteur, 1970, 1980 et 1982

Sector Secteur	1970				1980				1982			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
All plans - Tous les régimes												
Integrated plans - Régimes coordonnés	5,379	33.3	2,103,984	74.5	6,038	41.4	3,072,609	68.7	5,847	38.4	3,150,252	67.6
Non-integrated plans - Régimes non coordonnés	10,758	66.7	718,352	25.5	8,548	58.6	1,402,820	31.3	9,385	61.6	1,507,683	32.4
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public												
Integrated plans - Régimes coordonnés	399	56.0	1,203,187	94.7	351	50.9	1,907,050	96.8	354	48.6	1,892,512	95.8
Non-integrated plans - Régimes non coordonnés	313	44.0	87,584	5.3	339	49.1	62,881	3.2	375	51.4	83,021	4.2
Total	712	100.0	1,270,771	100.0	690	100.0	1,969,931	100.0	729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé												
Integrated plans - Régimes coordonnés	4,980	32.3	900,797	58.1	5,687	40.9	1,165,559	46.5	5,493	37.9	1,257,740	46.9
Non-integrated plans - Régimes non coordonnés	10,445	67.7	650,768	41.9	8,209	59.1	1,339,939	53.5	9,010	62.1	1,424,662	53.1
Total	15,425	100.0	1,551,565	100.0	13,896	100.0	2,505,498	100.0	14,503	100.0	2,682,402	100.0

Integration was most prevalent in unit benefit plans, particularly in terms of membership. At the beginning of 1982 some 57% of all unit benefit plans were integrated and these plans covered nearly all (91%) 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 non-existent in the 1,340 flat benefit plans of which only 13 were integrated covering just 1.4% 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 over one half of all integrated plans and covered 83% of the membership of such plans in 1982.

The contribution step-rate method which provides for a lower level of employer contributions on the members earnings below a specified amount (generally the YMPE) was confined to money purchase and profit sharing plans.

Les régimes coordonnés étaient les plus répandus parmi les régimes à pourcentage de salaire, surtout en ce qui a trait au nombre de participants. Au début de 1982, quelque 57% de tous les régimes pourcentage de salaire étaient coordonnés et regroupaient la quasi-totalité (91%) des participants à ces régimes. Vingt-trois pour cent seulement des régimes à cotisation fixée d'avance étaient intégrés et représentaient moins de 34% de tous les participants aux régimes à cotisation déterminée. Enfin, on n'a dénombré que 13 régimes coordonnés parmi les 1,340 régimes à rentes forfaitaires et ils regroupaient seulement 1.4% des participants à l'ensemble des régimes de cette catégorie.

Les méthodes de coordination des régimes sont très nombreuses, bien que la plus courante, en particulier au cours des dernières années, soit la méthode par réduction indirecte de la rente. Cette méthode de coordination qui assure des prestations plus élevées sur les gains dépassant le MGAOP s'appliquait à plus de la moitié de tous les régimes coordonnés et touchait 83% des participants à ces régimes en 1982.

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

Although this method was adopted by nearly 23% of all integrated plans it applied to only 76,420 members or just 2.4% all integrated plan participants.

déterminée et les régimes à participation aux bénéfices. Bien que 23% de tous les régimes coordonnés aient été basés sur cette méthode, celle-ci ne visait que 76,420 participants, soit seulement 2.4% des adhérents à tous les régimes coordonnés.

TABLE M. Plans and Members by Method of Integration with Canada/Quebec Pension Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU M. Régimes et participants selon les méthodes de coordination aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec dans les secteurs public et privé, 1970, 1980 et 1982

Integration method Méthode de coordination	1970				1980				1982			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes	No. nbre	Participants	No. nbre	Régimes	No. nbre	Participants	No. nbre	Régimes	No. nbre	Participants	No. nbre
Both sectors - Les deux secteurs												
Benefit step rate - Réduction indirecte de la rente	2,629	48.9	1,753,862	83.4	3,151	52.2	2,584,515	84.1	3,088	52.8	2,623,778	83.3
Benefit offset - Réduction directe de la rente	128	2.4	80,676	3.8	358	5.9	159,952	5.2	434	7.4	198,870	6.3
Ineligible earnings - Abstraction de salaire	313	5.8	56,863	2.7	180	3.0	43,063	1.4	146	2.5	39,344	1.2
Contribution step rate - Réduction indirecte de la cotisation	1,696	31.5	61,130	2.9	1,450	24.0	72,020	2.4	1,320	22.6	76,420	2.4
Other - Autres	613	11.4	151,453	7.2	899	14.9	213,059	6.9	859	14.7	211,840	6.7
Total	5,379	100.0	2,103,984	100.0	6,038	100.0	3,072,809	100.0	5,847	100.0	3,150,252	100.0
Public sector - Secteur public												
Benefit step rate - Réduction indirecte de la rente	195	48.9	1,156,593	96.1	214	61.0	1,840,274	96.5	216	61.0	1,823,140	96.3
Benefit offset - Réduction directe de la rente	15	3.7	26,515	2.2	20	5.7	24,448	1.3	22	6.2	28,752	1.5
Ineligible earnings - Abstraction de salaire	19	4.6	1,519	0.1	8	2.3	2,627	0.1	4	1.1	393	..
Contribution step rate - Réduction indirecte de la cotisation	142	35.6	7,267	0.6	71	20.2	6,972	0.4	68	19.2	7,620	0.4
Other - Autres	28	7.0	11,293	1.0	38	10.8	32,729	1.7	44	12.4	32,607	1.7
Total	399	100.0	1,203,187	100.0	351	100.0	1,907,050	100.0	354	100.0	1,892,512	100.0
Private sector - Secteur privé												
Benefit step rate - Réduction indirecte de la rente	2,434	48.9	597,269	66.3	2,937	51.7	744,241	63.8	2,872	52.3	800,638	63.6
Benefit offset - Réduction directe de la rente	113	2.3	54,161	6.0	338	5.9	135,504	11.6	412	7.5	170,118	13.5
Ineligible earnings - Abstraction de salaire	294	5.9	55,344	6.1	172	3.0	40,436	3.5	142	2.6	38,951	3.1
Contribution step rate - Réduction indirecte de la cotisation	1,554	31.2	53,863	6.0	1,379	24.3	65,048	5.6	1,252	22.8	68,800	5.5
Other - Autres	585	11.7	140,160	15.6	861	15.1	180,330	15.5	815	14.8	179,233	14.3
Total	4,980	100.0	900,797	100.0	5,887	100.0	1,165,559	100.0	5,493	100.0	1,257,740	100.0

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 434 plans covering 6% 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 1.2% of all integrated plan members.

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 434 régimes regroupant 6% 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 1.2% de l'ensemble des participants aux régimes coordonnés.

For technical reasons it was not possible to classify 859 plans, covering nearly 7% of the members of integrated plans, as to method of integration. Included in this group were plans which confined integration to employee contributions only, plans with a different benefit formula for different classes of employees and plans with some combination of benefit formulae.

Benefit Rates

Nearly 94% of pension plan members were covered by defined benefit plans at the beginning of 1982. The trends in benefit rates in these plans are studied here separately for unit benefit and flat benefit plans.

Unit Benefit Plans

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

Since greater than 71% 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. Nearly 76% of all members of unit benefit plans at the beginning of 1982 were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service and the earnings base on which pension credits were calculated consisted of earnings at or close to retirement for 81% of all unit benefit plan members. Pension credits under most final average and average best plans were calculated on the basis of the employee's average earnings over the last five years prior to retirement or the five years of his highest earnings. In the case of final average plans 62% of the members covered by these plans had their pension based on earnings of their final five years, whereas greater than 67% of the participants in average best plans were entitled to pensions based on the average over their five years of highest earnings.

Almost all of the remaining members of unit benefit plans were subject to a career average benefit formula. At the beginning of 1982, nearly 61% of these members were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service, significantly less than the 79% recorded for final, final average and average best plans.

Only 15 plans covering just 1,136 members provided for different benefit rates for men and women. In some 425

Pour des raisons d'ordre technique, il a été impossible de classer, selon la méthode de coordination, 859 régimes qui regroupaient près de 7% des participants aux régimes coordonnés. Il s'agit pour la plupart de régimes dont la coordination se limite aux cotisations des salariés, ou de régimes dont la méthode de calcul de la rente varie selon la catégorie professionnelle ou encore de régimes prévoyant une combinaison de méthodes de calcul de la rente.

Taux de prestations

Au début de 1982, 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 le taux de prestations approprié. Dans le tableau N, le plein taux de prestations a été utilisé pour les régimes coordonnés, peu importe que les prestations applicables aux gains inférieurs au MGAOP aient été réduites en tout ou en partie ou que les droits à la retraite acquis aient pu être défaillants d'un montant équivalent à la totalité ou à une partie des prestations du RPC ou du RRQ.

Etant donné que 71% 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. Au début de 1982, près de 76% des participants à des régimes pourcentage de salaire touchaient des droits à la retraite de 2% ou plus pour chaque année de service accumulée et le salaire servant de base au calcul des droits à la retraite était celui touché à la fin de la carrière ou au moment de la retraite dans le cas de 81% des participants à des régimes pourcentage de salaire. Dans la plupart des régimes fin de carrière et salaire maximal moyen, les droits à la retraite sont calculés en fonction du salaire moyen touché au cours des cinq dernières années précédant la retraite ou des plus hauts salaires reçus durant une période de cinq ans. La rente de retraite de 62% des participants aux régimes salaire moyen fin de carrière était établie en fonction de leur salaire au cours des cinq dernières années de leur carrière, tandis que plus de 67% des adhérents aux régimes salaire maximal moyen avaient droit à des prestations calculées en fonction du salaire moyen touché au cours des cinq années où ils ont gagné le plus.

Presque tous les autres participants à des régimes pourcentage de salaire cotisaient à des régimes salaire moyen de la carrière. Au début de 1982, près de 61% 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 est nettement inférieur au pourcentage enregistré, (79%) pour les régimes salaire fin de carrière, salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

Seulement 15 régimes regroupant 1,136 participants offraient des taux de prestations différents selon le sexe. Quelque 425

TABLE N. Benefit Rates for Members in Unit Benefit Plans by Earnings Base, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU N. Taux de prestations pour les participants des régimes pourcentage de salaire selon la base des gains, 1970, 1980 et 1982

Benefit rate group ¹ Groupe de taux de prestations ¹	1970		1980		1982	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Members in final, final average and average best earnings plans - Participants aux régimes salaire final et moyen de fin de carrière et maximal moyen:						
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	9,185	0.6	12,860	0.5	13,277	0.5
1.00%-1.24%	135,747	9.5	39,418	1.5	37,451	1.4
1.25%-1.49%	54,679	3.8	97,012	3.7	103,509	3.8
1.50%-1.74%	89,647	6.2	174,917	6.7	195,502	7.2
1.75%-1.99%	17,054	1.2	52,017	2.0	74,588	2.8
2.00% and over - et plus	1,051,406	73.2	2,098,884	80.2	2,136,852	79.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	2,651	0.2	1,465	--	642	--
Other - Autres	75,959	5.3	140,993	5.4	143,117	5.3
Total	1,436,328	100.0	2,617,566	100.0	2,704,938	100.0
Members in career average earnings plans - Participants aux régimes salaire moyen de la carrière:						
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	3,605	0.5	28,742	4.8	13,707	2.2
1.00%-1.24%	45,094	6.6	20,162	3.3	37,421	6.0
1.25%-1.49%	11,490	1.7	14,275	2.3	14,816	2.4
1.50%-1.74%	131,505	19.4	84,302	13.9	79,597	12.9
1.75%-1.99%	72,845	10.7	66,472	11.0	55,351	8.9
2.00% and over - et plus	332,640	49.0	361,387	59.8	376,593	60.9
Variable by sex - Variable selon le sexe	2,707	0.4	587	0.1	494	0.1
Other - Autres	79,745	11.7	27,761	4.6	40,819	6.6
Total	679,631	100.0	603,688	100.0	618,798	100.0
Total:						
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	12,790	0.6	41,602	1.3	26,984	0.8
1.00%-1.24%	180,841	8.5	59,580	1.8	74,872	2.3
1.25%-1.49%	66,169	3.1	111,287	3.5	118,325	3.6
1.50%-1.74%	221,152	10.5	259,219	8.0	275,099	8.3
1.75%-1.99%	89,899	4.2	118,489	3.7	129,939	3.9
2.00% and over - et plus	1,384,046	85.4	2,460,271	76.4	2,513,445	75.6
Variable by sex - Variable selon le sexe	5,358	0.3	2,052	0.1	1,136	--
Other - Autres	155,704	7.4	168,754	5.2	183,936	5.5
Total	2,115,959	100.0	3,221,254	100.0	3,323,736	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.

plans with 183,936 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 Table N. 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.

régimes regroupant 183,936 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 N. 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.

As with other plan characteristics, the difference in benefit rates between the public and private sectors 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, little more 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 or average best earnings for just 60% of the members while 40% of the members were subject to a career average formula.

Comme dans le cas des autres régimes, les taux de prestations varient considérablement entre le secteur public et le secteur privé. Dans le secteur public, la quasi-totalité des participants à des régimes pourcentage de salaire acquièrent des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leur salaire moyen de fin de carrière ou de leur salaire maximal moyen pour chaque année de service accumulée. Seulement 3% des participants aux régimes pourcentage de salaire du secteur public étaient inscrits à des régimes salaire moyen de la carrière. Dans le secteur privé, un peu plus 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 60% des participants; les autres (40%) étaient visés par la méthode de calcul des gains moyens de la carrière.

TABLE O. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU O. Taux de prestations des régimes à rentes forfaitaires, 1970, 1980 et 1982

Benefit rate (monthly pension for each year of credited service)	1970		1980		1982	
	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre	
Plans - Régimes						
\$ 0-\$ 4.99	368	49.6	199	15.9	154	11.4
5.00- 6.99	96	13.0	286	22.8	239	17.9
7.00- 7.99	3	0.4	112	8.9	113	8.4
8.00- 9.99	1	0.1	192	15.3	211	15.7
10.00- 11.99	9	1.2	134	10.7	173	13.0
12.00- 13.99	-	-	39	3.1	98	7.3
14.00- 15.99	-	-	32	2.6	62	4.6
16.00- 17.99	1	0.1	15	1.1	22	1.6
18.00- 19.99	-	-	7	0.6	13	1.0
20 and over - et plus	6	0.8	32	2.6	63	4.7
Variable by sex - Variable selon le sexe	7	0.9	3	0.2	12	0.9
Other - Autres	251	33.8	202	16.1	180	13.4
Total	742	100.0	1,253	100.0	1,340	100.0
Members - Participants						
\$ 0-\$ 4.99	141,581	33.3	54,661	5.6	39,562	3.8
5.00- 6.99	138,993	32.7	75,882	7.8	59,087	5.7
7.00- 7.99	2,808	0.7	36,342	3.7	52,613	5.1
8.00- 9.99	4	--	91,049	9.4	68,730	6.6
10.00- 11.99	191	--	139,557	14.3	130,656	12.6
12.00- 13.99	-	-	51,319	5.3	183,356	17.6
14.00- 15.99	-	-	236,972	24.4	156,615	15.1
16.00- 17.99	2	--	13,958	1.4	28,077	2.7
18.00- 19.99	-	-	5,024	0.5	23,146	2.2
20 and over - et plus	158	--	97,274	10.0	129,163	12.4
Variable by sex - Variable selon le sexe	2,073	0.5	792	--	1,104	0.1
Other ¹ - Autres ¹	138,813	32.7	169,909	17.5	167,226	16.1
Total	424,623	100.0	972,739	100.0	1,039,335	100.0

¹ Includes plans integrated with the C/QPP.

¹ Ci-inclus des régimes coordonnés au RPC/RRQ.

Flat Benefit Plans

Flat benefit plans were also of major importance in the overall pension system, particularly in the private sector where they accounted for over 38% of all members at the beginning of 1982. Since flat benefit plans were almost

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 1982. Comme ces régimes se retrouvent

exclusively in the private sector this analysis does not attempt to compare benefit rates by sector. Only nine flat benefit plans, covering just 12,261 members, were in the public sector in 1982.

Integration with C/QPP is not an issue with flat benefit plans. In 1982 only 13 flat benefit plans with 14,028 members were integrated with the C/QPP, whereby the benefit was offset by all or part of the C/QPP pension

As may be seen in Table O, the level of benefits under these plans increased steadily over the past 12 years. In 1970, 66% of the members were entitled to a monthly pension credit of less than \$7.00 for each year of service. By 1980 this proportion had reduced to just over 13% and by 1982 less than 10% of the total flat benefit plan members had a monthly benefit rate of less than \$7.00 for each year of pensionable service. At the opposite end of the scale, the number of members in plans that provided benefits of \$20.00 or more per month for each year of service increased from a negligible number previous to 1978 to nearly 130,000 or greater than 12% of the total at the beginning of 1982.

Over 16% of the members were in plans in which the benefit rates could not be allocated to a single range and therefore were classified as "Other". Included in this group were plans that did not provide a uniform benefit for all members, plans that provided for a reduction in benefits in consideration of the C/QPP pension and plans that provided a fixed dollar pension for all employees after the completion of some minimum period of service.

Employee Contribution Rates

As was expressed in an earlier section on contributory and non-contributory plans, of the 15,232 plans in operation at the beginning of 1982, 10,489 were contributory, i.e. the members were required to make contributions, and these plans covered 69% of all plan members. Many plans, both contributory and non-contributory, permitted voluntary additional contributions on the part of the employee also. In fact, over three quarters of all plans, covering almost one half the total membership, permitted such voluntary contributions. The extent to which employees took advantage of this provision to increase their pension credits voluntarily is evident from the fact that, of the \$3,259 million in total employee contributions in 1981, nearly 3% was designated as voluntary. Unlike voluntary contributions, the employee required contributions in contributory plans are formulated in a very specific manner.

Analysis of required contribution rates was hampered to some degree by the contribution structure that emerged from integration of pension plans with the C/QPP, making direct comparisons with historical data difficult. This difficulty stemmed largely from the two-tier rate structure for most integrated plans wherein a lower rate applied to

presque exclusivement dans le secteur privé, nous n'avons pas tenté d'établir de comparaisons entre les taux de prestations par secteur. En 1982, il n'y avait que neuf régimes à rentes forfaitaires dans le secteur public, qui regroupaient seulement 12,261 participants.

La question de coordination aux RPC/RRQ ne se pose pas dans le cas des régimes à rentes forfaitaires. En 1982, seulement 13 régimes de cette catégorie, comptant 14,028 membres, ont fait l'objet d'une coordination au RPC et au RRQ, aux termes de laquelle la rente est réduite en tout ou en partie de la rente prévue par le RPC et le RRQ.

Tel qu'il est indiqué dans le tableau O, le niveau des prestations versées aux termes de ces régimes a marqué une progression constante au cours des douze dernières années. En 1970, 66% des participants touchaient des droits à une rente mensuelle de moins de \$7 pour chaque année de service. En 1980, cette proportion était tombée à 13% et en 1982, moins de 10% de l'ensemble des participants aux régimes à rentes forfaitaires touchaient des prestations mensuelles de moins de \$7 pour chaque année de service ouvrant droit à pension. Si l'on examine les limites supérieures de l'échelle, on constate que le nombre de cotisants à des régimes offrant des prestations de \$20 ou plus par mois pour chaque année de service, qui était négligeable avant 1978, a presqu'atteint 130,000, soit 12% de l'ensemble des participants, au début de 1982.

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 versé en fonction de la rente prévue par le RPC et le RRQ et, enfin, ceux qui accordaient une rente fixe à tous leurs membres après un minimum d'années de service.

Taux de cotisations des salariés

Comme il a été mentionné dans un des chapitres précédents sur les régimes contributifs et non contributifs 10,489 des 15,232 régimes en vigueur au début de 1982 étaient des régimes contributifs, c.-à-d. que leurs membres devaient verser des cotisations. Ces régimes regroupaient pratiquement 69% de l'ensemble des participants. Aux termes de bon nombre de régimes tant contributifs que non contributifs, les salariés pouvaient également verser des cotisations facultatives. En fait, plus 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 la retraite, puisque près de 3% des 3,259 millions de dollars versés au titre des cotisations par l'ensemble des salariés en 1981 étaient des cotisations facultatives. Par ailleurs, les cotisations obligatoires des salariés aux régimes contributifs sont calculées selon une méthode très précise.

La structure des cotisations établie à la suite de la coordination des régimes de retraite au RPC et au RRQ, a compliqué quelque peu l'analyse des taux de cotisations, rendant ainsi difficile toute comparaison directe avec des données chronologiques. La difficulté résidait essentiellement dans la structure à double taux de la plupart des régimes coordonnés, c'est-à-dire qu'un taux faible était

TABLE P. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1982

TABLEAU P. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs, 1982

Employee contribution ¹ rate group Groupe de taux de cotisations ¹ des salariés	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Less than 3.00% - Moins de 3.00%				
3.00%-3.99%	475	4.5	52,780	1.7
4.00%-4.99%	952	9.2	58,710	1.9
5.00%-5.99%	983	9.4	200,680	6.3
6.00%-6.99%	6,433	61.4	778,114	24.6
7.00%-7.99%	462	4.4	481,868	15.1
10.00% and over - et plus	122	1.2	1,363,086	42.9
Dollar amounts - Montants en dollars	13	0.1	538	..
Other - Autres	347	3.3	31,257	1.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	687	6.4	211,035	6.3
	15	0.1	5,213	0.2
Total	10,489	100.0	3,183,281	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.

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.

earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE) and a higher rate for earnings above the YMPE. In order to provide a common basis for comparison with historical data a tabulation of contributory plans by employee contribution rates was produced using the top rate, i.e. the contribution rate on earnings above the YMPE, as the basis for classification of integrated plans, on the assumption that it represents the total employee "contribution package", with the required C/QPP portion diverted to the public plan and the balance retained in the 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. Table P shows the distribution of all employee contribution rates on this basis.

At the beginning of 1982, 43% of the members in contributory plans were required to contribute at a rate of 7% of salary or more, an increase from 1980, when less than 40% had such a high contribution rate. Virtually all these members were in public sector plans. Not only were very few public sector plans non-contributory, a comparison of the contribution rates in contributory plans in the two sectors revealed a generally higher rate amongst public sector plans.

Some 6.3% of the members were in plans where the contribution rate was classified as "Other". Some of these participants contributed a specified number of cents per hour and for others the contribution rates were variable according to such factors as age, salary and employee classification.

Analysis of the membership of plans that required the employee to contribute a fixed percentage of earnings showed that plans integrated with the C/QPP tended to

appliqué aux gains inférieurs au MGAOP et un taux élevé était prévu pour les gains supérieurs au MGAOP. Afin de disposer d'une base de comparaison commune avec les données chronologiques, nous avons construit un tableau des régimes contributifs selon les taux de cotisations des salariés en nous fondant sur le taux maximal c.-à-d. le taux de cotisations appliqué aux gains supérieurs au MGAOP, pour classer les régimes coordonnés, en supposant que ce taux correspondait au montant total des cotisations des salariés, la partie requise pour le RPC ou le RRQ étant versée au régime universel et le reste, retenu dans la caisse de l'employeur. En d'autres termes, si on ajoute aux cotisations totales la partie déduite au titre du RPC ou du RRQ on obtient le montant approximatif qui aurait été payable si seul le taux supérieur avait été appliqué à la totalité des gains. Le tableau P donne la répartition des taux de cotisations de tous les salariés établie sur cette base.

Au début de 1982, 43% des adhérents à des régimes contributifs devaient verser des cotisations correspondant à 7% de leur salaire ou plus, soit une augmentation par rapport à 1980, puisqu'alors moins de 40% seulement d'entre eux versaient une cotisation aussi élevée. La quasi-totalité de ces cotisants participaient à des régimes du secteur public. Il y avait non seulement très peu de régimes non contributifs dans le secteur public, mais une comparaison des taux de cotisation aux régimes contributifs des deux secteurs a révélé que les taux de cotisation à des régimes du secteur public étaient généralement supérieurs.

Quelque 6.3% 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 coordon-

require a higher rate of contributions than non-integrated plans. Over 66% of the members of integrated plans were required to contribute 6% or more of earnings, whereas less than 7% of the members of non-integrated plans were required to contribute at this rate. It should be emphasized however that in most integrated plans the required employee contributions to C/QPP were included in the rates shown whereas in the non-integrated plans the employees must make C/QPP contributions as well.

Retirement Age

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

Normal Retirement Age

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

Age 65 has always been the most widely accepted normal retirement age under employer-sponsored pension plans. Table Q shows that in 1982, 89% of all plans covering 76% of total membership provided for normal retirement at age 65. Just over 12% of the members were in plans where 60 was the normal retirement age and for 7% of the members the age could not be specified. This category included plans in which retirement was variable for different classes of employees, was based on some combination of age and service, or subject to some unusual conditions, as in the case of the Armed Forces plan in which retirement is related to rank.

The predominance of age 65 comes into sharper focus when related to membership in private sector plans. As may be seen in Table 23, nearly 91% of the members in the private sector were in plans that had a normal retirement age of 65 compared with less than 57% of public sector members. Age 60 was the normal retirement age for greater than 25% of public sector members, a percentage ten times higher than that for the private sector.

Special Retirement

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

nés 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 7% des participants aux régimes non coordonnés devaient satisfaire à la même exigence. Il convient toutefois de souligner que, dans la plupart des régimes coordonnés, les cotisations que le salarié avait versé au titre du RPC ou du RRQ étaient prises en compte dans les taux indiqués, tandis que dans les régimes non coordonnés, les salariés devaient également verser des cotisations au titre du RPC ou du RRQ.

Âge de la retraite

La majorité des régimes de retraite prévoit un éventail d'âges de retraite. Ainsi, les expressions âge normal de la retraite, retraite spéciale, retraite anticipée, retraite pour cause d'invalidité, retraite différée et retraite obligatoire figurent dans le 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.

Aux termes des régimes de retraite privés, l'âge normal de la retraite a, en règle générale, toujours été fixé à 65 ans. Le tableau Q révèle qu'en 1982, 89% de l'ensemble des régimes, qui comprenaient 76% du nombre total d'adhérents, autorisaient leurs membres à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans. Un peu plus de 12% des adhérents participaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans et dans le cas de 7% d'entre eux, il était impossible de déterminer l'âge de la retraite. Cette catégorie comprend 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.

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 23, près de 91% des adhérents dans le secteur privé cotisaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 65 ans, comparativement à moins de 57% des participants aux régimes du secteur public. Pour plus de 25% des participants aux régimes du secteur public, l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans, soit un pourcentage dix fois supérieur à celui des adhérents aux régimes du secteur privé.

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

TABLE Q. Normal Retirement Age, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU Q. Âge normal de la retraite, 1970, 1980 et 1982

Normal retirement age Âge normal de la retraite	1970				1980				1982			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Less than 60 years - Moins de 60 ans	46	0.3	4,507	0.2	16	0.1	3,072	0.1	11	0.1	3,120	0.1
60 years - ans	1,693	10.5	304,758	10.8	787	5.3	521,561	11.7	875	5.7	570,058	12.2
61-64 years - ans	30	0.2	26,148	0.9	64	0.5	61,078	1.3	100	0.7	74,346	1.6
65 years - ans	10,967	68.0	1,725,311	61.1	12,820	87.9	3,398,973	75.9	13,521	88.8	3,546,317	76.1
Over 65 years - Plus de 65 ans	292	1.8	47,966	1.7	112	0.7	11,170	0.2	136	0.9	11,533	0.3
Other - Autres	67	0.5	315,114	11.2	66	0.5	326,901	7.3	67	0.4	325,985	7.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	3,022	18.7	398,534	14.1	721	4.9	152,674	3.4	522	3.4	126,576	2.7
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	15,232	100.0	4,657,935	100.0

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 less than 8% of all plans contained this provision they covered 45% of all plan members in 1982, up from less than 42% in 1980. The reason for such high proportion of members in these few plans was that some of the largest plans in both the public and private sectors provided for special retirement.

The conditions under which the employee may elect to go on special retirement varied 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

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 8% en 1982, ils n'en regroupaient pas moins presque 45% de tous les participants, soit une hausse par rapport à 42% en 1980. Ce pourcentage élevé s'explique par le fait que quelques-uns des régimes les plus importants des secteurs public et privé prévoient la retraite spéciale.

Les conditions dans lesquelles le salarié pouvait opter pour la retraite spéciale variaient considérablement d'un régime à un autre. En 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 1982, presque tous les régimes dont les participants constituaient 96% du nombre total d'adhérents offraient à leur membres

normal retirement ages on a reduced pension in 1982. While most of these plans specifically provided for early retirement at the request of the employee, nearly 49% of the members were in plans that required the employer's consent as well. Employer consent was not required under 2,435 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 ten years of service. While this requirement was included in 3,243 plans, it applied to 43% of all members in 1982. Nearly two-thirds of the plans, covering 23% of all members, permitted early retirement upon the attainment of a minimum age only, usually age 55. In a number of plans, including some of the larger ones, qualification was based on a predetermined figure derived from a combination of age and years of service, the most common being 85.

The benefit provided on early retirement is generally the pension earned up to the date of retirement reduced in accordance with a formula specified in the plan. This study shows 75% of all plans, covering some 41% of total membership, provided for the accrued pension to be actuarially reduced. In nearly all of the remaining plans the reduction was specified as a percentage for each month or year that early retirement preceded normal retirement date. A reduction of 1/2 of 1% per month was the most common formula.

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

Data for this type of benefit were collected for nearly 95% of all plans in effect at the beginning of 1982, covering over 93% of all members. Based on these data it can be estimated that 23% of all plans covering nearly 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 ten years of service. For 15% of the members belonging to plans with disability retirement provisions, there were no eligibility requirements.

The benefits paid under these provisions varied from a full pension accrued to the date of disability without reduc-

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, près de 49% des participants cotisaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur. Dans 2,435 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'entière discrétion de l'employeur et le consentement du salarié n'était pas nécessaire.

Les salariés doivent habituellement remplir certaines conditions pour être admissibles à la retraite anticipée. Ils doivent le plus souvent avoir atteint un âge minimum, par exemple 55 ans, et avoir travaillé pendant un nombre minimum d'années, disons 10 ans. En 1982, cette condition figurait dans 3,243 régimes, mais s'appliquait à 43% de tous les participants. Environ les deux tiers des régimes, regroupant près de 23% des membres, accordaient la retraite anticipée aux participants qui avaient atteint un âge minimum seulement, d'ordinaire 55 ans. Dans un certain nombre de régimes, dont quelques-uns des plus importants, il fallait que 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 75% de tous les régimes qui regroupaient environ 41% de tous les participants, prévoient une rente 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 1982, regroupant plus de 93% de l'ensemble des participants. D'après ces données, 23% 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 dix années de service. Seulement 15% des salariés qui participaient à des régimes prévoyant le service d'une rente en cas d'invalidité n'avaient pas à remplir de conditions d'admissibilité.

Les prestations versées en cas d'invalidité variaient du montant total de la rente acquise au moment où le salarié était frappé

tion (40% 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.

Based on data obtained from 95% of all plans covering over 93% of the total membership, it is estimated that in 1982, 87% 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 1982, 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.

The Quebec Bill 15 "an Act respecting the abolition of compulsory retirement and providing amendments to certain legislation", passed on April 1, 1982, did not have any effect on the mandatory retirement provisions in employer-sponsored pension plans on the effective date of this study.

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, provided by the employers at their own discretion. Usually, however, employees under

d'invalidité sans aucune réduction (40% 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 contribue au régime, après l'âge normal de la retraite. En pareil cas, la rente de retraite du salarié en cause ne commence à être versée qu'à la date réelle de sa cessation d'emploi.

Des données recueillies sur 95% de l'ensemble des régimes regroupant plus de 93% de tous les participants révèlent qu'en 1982, plus de 87% 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 1982, 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 considéré comme l'âge de retraite obligatoire aux fins de l'étude. Quant aux régimes qui offraient la possibilité de retarder le moment de la retraite, l'âge obligatoire de la retraite était dans la plupart des cas fixé à 70 ans, soit l'âge maximum 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.

Le projet de loi n° 15 "Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire et modifiant certaines dispositions", adopté le 1^{er} avril 1982, au Québec, n'a eu, à la date de référence de la présente étude, aucune incidence sur les conditions relatives à la retraite obligatoire figurant dans les régimes de retraite offerts par les employeurs.

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 depuis nombre d'années dans la plupart des régimes de retraite au Canada qui sont offerts par les employeurs à leur discréTION. Toutefois, les employés participant à des régimes

contributory plans were able to take a refund of their own contributions, in lieu of a deferred pension, thereby forfeiting the employer contributions vested in them.

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

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

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

contributifs peuvent habituellement obtenir le remboursement immédiat de leurs propres cotisations, au lieu d'une rente de retraite différée, mais ils perdent alors leurs droits à la quote-part de l'employeur.

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

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

Les dispositions de la Loi sur les prestations de pension de la Saskatchewan, qui étaient initialement les mêmes que celles figurant dans les autres lois provinciales et fédérales, ont été modifiées en 1980. Aux termes de ces nouvelles dispositions, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 1981 mais dont l'application était rétroactive en ce qui concerne les rentes liées aux années de service accumulées depuis le 1^{er} janvier 1969, l'acquisition des droits à la totalité des prestations payables sous forme de rente différée à l'âge normal de la retraite est accordée à tout participant qui a accumulé au moins une année de service continue et dont la somme de l'âge et de la durée de service totalise au moins 45 ans au moment où il quitte son emploi dans la province. L'employeur doit assumer au moins 50% du montant de la rente accumulée depuis le début de 1982, et l'employé peut, s'il le désire, demander le versement forfaitaire d'un montant correspondant à la moitié de ses cotisations obligatoires à un régime contributif contre l'annulation partielle des droits que lui confère ce régime.

When regulatory pension legislation was first introduced most plans had better vesting conditions than the newly mandated age 45 and 10 years of service requirement. The new regulations were much more effective when it came to the locking-in provision. To meet this new requirement this provision was simply superimposed on the existing conditions. Thus plans amended in this manner have a dual set of vesting conditions, with the superimposed vesting applying notwithstanding the previously existing ones. The effect of this superimposed vesting on plans that previously provided more generous conditions than required by the legislation was simply to lock-in that portion of the contributions paid in respect of service after the qualification date for those employees meeting the 10 years of service and age 45 standard. Even amongst plans that had less generous provisions than the new mandated requirements the new required provisions were superimposed on the existing conditions for contributions paid in respect of service after the effective date of the legislation. Other plans replaced existing conditions with those required by the legislation or added these minimum requirements if vesting was not previously provided. Thus, for these plans, only one set of conditions applied, namely the locked-in vesting specified in the legislation.

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

In 1982 only 42 plans, covering just 17,543 members, or less than one half of one percent of the 4.7 million participants, had no vesting at all. For 16% of the plans and 13% of the members the only vesting that applied was that required by legislation. In terms of both plans and members the largest number had vesting after 10 years of service (35% of the plans and 40% of members). For 26% of the plans and 28% of the members vesting was either immediate or after five years or less of service.

Table 17 illustrates even more explicitly the impact of the regulatory pension legislation on vesting. As may be seen, 1,344,762 members, representing 29% of all plan members, were in plans not subject to regulatory legislation. However, most of these participants were in plans of the federal government and the governments of some of the provinces and, though not subject to regulatory pension legislation, some of these large plans had adopted the principle of locked-in vesting on the basis of age 45 and 10 years of service. Over 97% of the participants in public sector plans not subject to such legislation had vesting on the basis of 10 years or less of service or participation, compared with 80% of the members in public sector plans that were subject to such legislation. 7% of all public sector members had full and immediate vesting, whereas only 4% of private sector participants had this provision. Of the 2.7 million private sector members 20% had no vesting other than the minimum conditions imposed by the regulatory legislation, compared with less than 3% of all public sector members.

Lorsque les nouvelles lois sur les pensions ont été adoptées, la plupart des régimes offraient de meilleures conditions d'acquisition que celles des nouvelles dispositions imposant le versement de prestations à l'âge de 45 ans, après 10 années de service. Ces nouvelles dispositions étaient toutefois plus efficaces en ce qui concerne la clause relative à l'immobilisation. Pour satisfaire aux exigences de la loi à cet égard, cette clause a été simplement rajoutée aux conditions d'acquisition déjà en vigueur. Ainsi, les régimes modifiés en fonction de ces dispositions comportent deux conditions superposées applicables nonobstant toute conditions antérieure. L'application de cette seconde clause dans les régimes qui offraient auparavant des conditions plus souples que celles imposées par la loi a tout simplement eu pour effet d'immobiliser la part des cotisations versées par l'employeur au titre des années de service après la date d'habilitation, pour les employés qui quittent leur emploi après 10 ans de service et à l'âge de 45 ans. Même dans le cas des régimes dont les conditions d'acquisition étaient moins souples que celles prévues par la loi, les nouvelles clauses étaient simplement rajoutées aux conditions existantes et devaient s'appliquer aux cotisations relatives aux années accumulées après la date d'entrée en vigueur des nouvelles lois. D'autres régimes ont remplacé leurs conditions antérieures par celles qui sont imposées par la loi ou ont ajouté ces clauses à l'énoncé de leur régime lorsque l'acquisition de la quote-part patronale n'y était pas déjà prévue. Un seul ensemble de conditions s'appliquait donc à ces régimes, soit l'immobilisation des cotisations stipulée par la loi.

Le tableau R présente un résumé des conditions d'acquisition stipulées dans tous les régimes. Les régimes qui imposent deux séries de conditions d'acquisition ont été classés en fonction des conditions non prescrites par la loi et ceux qui posent seulement les conditions prévues par la loi, figurent dans la catégorie "Aucune autre condition que celle prévue dans la loi".

En 1982, il y avait 42 régimes regroupant seulement 17,543 adhérents, soit moins de une demie de 1% des 4.7 millions de participants, qui ne comportaient aucune condition d'acquisition. Dans le cas de 16% des régimes et 13% des participants, la seule condition d'acquisition prévue était celle imposée par la loi. Selon le plus grand nombre de régimes (35%), regroupant la plus grande proportion de membres (40%), l'acquisition ne pouvait se faire qu'après 10 années de service. Cette condition était réduite à cinq années de service ou moins dans le cas de 26% des régimes et 28% des membres.

Le tableau 17 illustre encore davantage l'incidence de la loi sur l'acquisition. Comme on peut le constater, 1,344,762 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 80% 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 4% des participants du secteur privé. Par ailleurs, 20% des 2.7 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 moins de 3% des participants dans le secteur public.

TABLE R. Vesting on Termination of Employment, 1982

TABLEAU R. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1982

Conditions to qualify for vesting ¹ Conditions d'acquisition des droits ¹	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Immediate vesting - Acquisition immédiate	2,695	17.7	246,113	5.3
Less than 5 years of service or participation - Moins de 5 ans de service ou participation	214	1.4	368,461	7.9
5 years of service or participation - 5 ans de service ou de participation	1,048	6.9	707,320	15.2
6-9 years of service or participation - 6-9 ans de service ou de participation	461	3.0	89,049	1.9
10 years of service or participation - 10 ans de service ou de participation	5,337	35.0	1,852,467	39.8
11-19 years of service or participation - 11-19 ans de service ou de participation	1,468	9.6	249,559	5.4
20 years or more of service or participation - 20 ans ou plus de service ou de participation	930	6.1	89,322	1.9
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	366	2.4	123,247	2.6
Age - Âge	36	0.2	3,796	..
Other - Autres	210	1.4	311,549	6.7
No vesting other than legislative requirement - Aucune autre condition sauf celle prévue dans la loi	2,425	16.0	599,509	12.9
No vesting - Aucune	42	0.3	17,543	0.4
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0

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

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

A comparison of conditions in contributory and non-contributory plans in Table 18 shows that vesting is generally more generous in plans requiring the employees to contribute than in those in which the employer pays for all benefits. Nearly 22% of non-contributory plan members had no vesting other than the minimum legislative requirement in 1982, compared with fewer than 9% of contributory plan members. Three out of every four contributory plan members had vesting on the basis of 10 years or less of service or participation, whereas this provision applied to less than 60% of the participants in non-contributory plans.

La comparaison des conditions d'acquisition offertes dans les régimes contributifs et non contributifs présentée dans le tableau 18 révèle que celles-ci sont habituellement plus souples lorsque les salariés doivent verser des cotisations que lorsque l'employeur doit payer seul toutes les prestations. En 1982, les modalités d'acquisition de près de 22% des participants aux régimes non contributifs et de seulement un peu plus de 9% des participants aux régimes contributifs se limitaient uniquement aux dispositions de la loi selon lesquelles il fallait avoir atteint l'âge de 45 ans et acquis 10 années de service. Près de trois membres de régimes contributifs sur quatre avaient droit à l'acquisition après 10 années ou moins de service ou de participation, contre moins de 60% des adhérents aux régimes non contributifs.

Refunds and Forfeitures

As was mentioned earlier, the mandated locking-in of contributions was more effective than minimum vesting standards imposed by legislation. Possibly as many as 90% of the 4.7 million 1982 pension plan members (including the bulk of public sector members not subject to regulatory legislation) were covered by plans that had provision for the locking-in of contributions once the level of age 45 and 10 years of service was reached. Refunds of contributions could therefore only apply to those terminating employees not meeting the legislative standards. Few non-contributory plans permitted refunds of contributions, not even those

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 4.7 millions de participants aux régimes de retraite en 1982, 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 pour lesquels les cotisations n'étaient pas visées par la disposition de la loi concernant l'immobilisation après 45 ans d'âge et 10

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

As Table 20 illustrates, 3,634 non-contributory plans covering 92% of non-contributory members did not permit the employee to receive a lump sum return of contributions made by the employer. Of these 3,634 plans, 850 or 23% had no vesting and the balance (77%) 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 (251) provided for refunds of employee contributions and these few exclusions covered little more than 1% of all contributory plan members. Furthermore, 22% of contributory plans also provided for refunds of employer vested contributions on termination before retirement, but these plans covered less 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, 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 Table 21. Of the 2,884,183 contributory plan members that had some form of vesting of employer contributions on termination, 94% forfeited the vested employer portion if this option was exercised.

On the surface, this penalty may appear to be a major deterrent for terminating employees in choosing to take a refund of their own contributions, but in actual practice it appears that few, when given the option, decide to leave the total contribution package in the pension fund for a deferred annuity benefit. In fact in many instances it may be advantageous for the employee to transfer his contributions to an RRSP in lieu of a deferred pension under the plan.

Death Benefits

Benefits on Death Before Retirement

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

années de service. La quasi-totalité des régimes contributifs prévoient cependant le remboursement des cotisations du salarié.

Comme le tableau 20 l'indique, 3,634 régimes non contributifs, regroupant 92% des salariés non tenus de verser des cotisations, n'accordaient pas au salarié de somme forfaitaire correspondant à la totalité des cotisations versées par l'employeur. De ces 3,634 régimes, 850 (23%) n'avaient aucune clause d'acquisition et les autres (77%) prévoient l'immobilisation des droits à la 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 (251 régimes) ne regroupaient qu'un peu plus de 1% de tous les participants aux régimes contributifs. En outre, 22% 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 des participants aux régimes contributifs sont presque toujours remboursables. Le tableau 21 montre ce qu'il advient des cotisations de l'employeur lorsque l'employé qui quitte son service décide de récupérer les cotisations qu'il a versées. On constate que 94% des 2,884,183 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.

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. De fait, dans nombre de cas, le transfert des cotisations dans un REER peut être plus avantageux pour l'employé qu'une rente différée.

Garantie décès

Garantie décès avant la retraite

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

As may be seen in Table S, more than one half the contributory plan members had a provision for a spouse's pension in their plan in the event of death before retirement. For one third of the members the only benefit payable, if they were to die before reaching retirement age, would be a refund of their own contributions. For the remaining 16% their survivors would be entitled to a lump sum payment of the vested employer contributions as well. This latter payment, for nearly one third of the members so entitled would consist of all employer contributions and for the balance it would be partial depending on the vesting conditions on death before retirement.

À la lecture du tableau S, on peut voir que certains régimes contributifs, regroupant plus de la moitié des participants à cette catégorie de régime, comportent une disposition accordant une rente du conjoint aux survivants de leurs membres à la date du décès de ces derniers. Pour un tiers des adhérents, la seule prestation prévue, advenant leur décès avant l'âge de la retraite, est le remboursement des cotisations aux survivants. Pour le reste (16%), les survivants sont en outre assurés du remboursement de la quote-part de l'employeur. Pour un tiers des membres ayant droit à un tel remboursement, ce dernier paiement correspond à l'ensemble des cotisations de l'employeur et pour le reste, il s'agit d'un paiement partiel calculé en fonction des conditions d'acquisition relatives au décès avant la retraite.

TABLE S. Benefits on Death Before Retirement, Contributory and Non-Contributory Plans, 1982

TABLEAU S. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes contributifs et non contributifs, 1982

Type of benefit Genres de prestations	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Contributory Plans - Régimes contributifs:				
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	3,923	37.4	1,049,055	33.0
Refund of employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur
Refund of employee and employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	6,039	57.6	502,766	15.8
Spouse's pension - Rente du conjoint	527	5.0	1,631,460	51.3
Other - Autres	-	-	-	-
No benefit - Pas de prestations
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0
Non-contributory plans - Régimes non contributifs:				
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié
Refund of employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	2,406	50.7	278,821	18.9
Refund of employee and employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur
Spouse's pension - Rente du conjoint	705	14.9	459,912	31.2
Other - Autres	21	0.4	12,407	0.8
No benefit - Pas de prestations	1,611	34.0	723,514	49.1
Total	4,743	100.0	1,474,654	100.0

Of the non-contributory plan members in 1982, nearly one half had no benefit on death before retirement, 31% belonged to plans that provided a spouse's pension and 19% had a provision for a lump sum refund of vested employer contributions. Again for nearly one third of the members with this employer contribution lump sum provision the payment would consist of all employer contributions credited to them at the time 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 spouse's pension.

Par ailleurs, près de la moitié des adhérents à des régimes non contributifs ne jouissaient d'aucune garantie décès avant l'âge de la retraite, 31% souscrivaient à des régimes prévoyant une rente du conjoint et 19% participaient à des régimes qui accordaient le remboursement global des cotisations acquises de l'employeur sous forme d'un montant forfaitaire. Pour près du tiers des participants qui avait droit à un remboursement forfaitaires des contributions de l'employeur, le paiement consistait en l'ensemble des contributions de l'employeur qui se faisait sous forme de crédit à la date de leur 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 du conjoint. Environ 71% de tous les travailleurs

Some 71% of all members in the public sector were in plans that provided a spouse's pension, compared with just 26% in the private sector. In the public sector only 9 plans, covering 6,292 members, provided no death benefit whereas in the private sector more than 1,500 plans, covering nearly 27% of the members, provided no death benefit. Private sector plans with benefits on death before retirement 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 spouse'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. For many plans the normal form of the retirement benefit is a life annuity of the member. There may be a number of options in the plan text allowing the retiring employee to choose any of a number of actuarial equivalents of this life annuity. These options, such as a joint survivor benefit whereby the member chooses to receive a reduced retirement annuity in order to provide for a continuation of all or part of this benefit to the surviving spouse, are not included in this study. Only in the case of those defined contribution plans, where the retirement benefit form is left at the choice of the retiring employee, the death benefit is tabulated in this study as optional.

Nearly 15% of all members in 1982 participated in plans that provided for a life annuity of the member only, as the normal form of retirement benefit. For less than 5% of the members the retirement benefit form did take into consideration the possibility of death occurring within a brief period after retirement and provided for a lump sum payment of employee and/or employer contributions less the pension payments made to the date of death.

Many plans provided for the retirement pension to be paid for the lifetime of the employee with a guarantee that the payments will be made for a specified period of years in any event. Under this arrangement if the retired employee was to die within the guaranteed period, the pension payments would be made to the beneficiary for the remainder of the guaranteed period. While 79% of all plans provided for this type of benefit they covered only 34% of total membership. Nearly 26% 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 903 plans provided for the payment of a spouse's pension as the normal form of retirement benefit. However, these plans included many of the largest plans in both the public and private sectors and in total accounted for 43% of all plan members. Most of these members were in plans that provided a spouse's pension of one half of the retired employee's pension.

du secteur public participaient à des régimes offrant une rente du conjoint, contre 26% seulement dans le secteur privé. Dans le secteur public, uniquement 9 régimes regroupant 6,292 participants, ne prévoient aucune garantie décès, contre plus de 1,500 régimes, regroupant 27% 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 prévoient le plus souvent une rente du conjoint.

Garantie décès après la retraite

Comme dans le cas de la garantie décès avant la retraite, la plupart des régimes versent une rente quelconque au décès d'un salarié à la retraite, particulièrement s'il survient peu de temps après le début du versement des prestations de retraite. La méthode de calcul de la garantie décès dépend généralement du genre de rente de retraite habituellement versée aux termes du régime. Dans le cas de nombreux régimes, les prestations de retraite se font normalement sous forme de rente viagère versée au retraité jusqu'à son décès. Plusieurs choix sont offerts à ce dernier parmi les équivalents actuariels d'une telle rente viagère. Ces options, comme par exemple une rente réversible, aux termes de laquelle le montant de la rente viagère du participant est réduite afin d'assurer à son conjoint le versement d'une partie ou de la totalité de sa rente, ne sont pas examinées dans la présente étude. Les seules garanties décès prises en compte dans le présent rapport sont celles prévues dans les régimes contributifs bien définis, où le choix de la rente de retraite est laissée à la discréTION du membre concerné.

En 1982, près de 15% de l'ensemble des membres souscrivaient à des régimes dont la seule rente de retraite prévue était une rente viagère versée au participant seulement. Moins de 5% participaient à des régimes dont les conditions tiennent compte de la possibilité d'un décès survenant peu de temps après la retraite et prévoient le paiement, sous forme de somme globale, des cotisations de l'employé et (ou) de l'employeur, réduites des prestations de retraite versées jusqu'au jour du décès.

De nombreux régimes accordent aux salariés une rente viagère dont le service est assuré, quoi qu'il arrive, pendant un nombre d'années déterminé. En vertu de cette disposition, si le salarié à la retraite meurt durant la période où sa rente est garantie, celle-ci continue d'être versée à son bénéficiaire jusqu'à la fin de la période prévue. Quoique les régimes qui offraient ce genre de prestations interviennent pour 79% de l'ensemble des régimes, ils ne regroupaient que 34% de l'ensemble des participants. Environ 26% 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 dix ans.

Seulement 903 régimes prévoient le service d'une rente du conjoint. Toutefois, bon nombre d'entre eux sont parmi les plus importants des secteurs public et privé, et regroupent 43% de l'ensemble des participants. La majorité de ces membres participent à des régimes qui versent une rente du conjoint égale à la moitié de la rente du salarié à la retraite.

TABLE T. Benefits on Death After Retirement, Contributory and Non-Contributory Plans, 1982

TABLEAU T. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes contributifs et non contributifs. 1982

Type of benefit Genres de prestations	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Contributory plans - Régimes contributifs:				
Life annuity of member only - Rente viagère du participant seulement	195	1.9	171,564	5.4
Life annuity with a specified guarantee period - Rente viagère garantie pour une période prévue	9,165	87.3	920,793	28.9
Employee and/or employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur, ou les deux à la fois, moins la rente déjà versée	378	3.6	217,257	6.8
Spouse's pension - Rente du conjoint	480	4.6	1,756,894	55.2
Optional or other - Au choix ou autres	271	2.6	116,773	3.7
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0
Non-contributory plans - Régimes non contributifs:				
Life annuity of member only - Rente viagère du participant seulement	1,222	25.8	515,794	35.0
Life annuity with a specified guarantee period - Rente viagère garantie pour une période prévue	2,925	61.7	663,480	45.0
Employee and/or employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur, ou les deux à la fois, moins la rente déjà versée	41	0.9	8,148	0.6
Spouse's pension - Rente du conjoint	423	8.9	247,313	16.8
Optional or other - Au choix ou autres	132	2.8	39,919	2.7
Total	4,743	100.0	1,474,654	100.0

Contributory plan members have a much greater incidence of spouse's pension (55%) on death after retirement than non-contributory plan members (17%). For 35% of the members of non-contributory plans the normal form of retirement pension is a life annuity of the members only, whereas this type of death benefit (or lack of it) is applicable to little more than 5% of contributory plan members.

The most striking difference in death benefits after retirement between the public and private sectors was in spouse's pensions. Greater than 71% of all public sector members were in plans that provided a spouse's pension compared with only 22% of private sector members. Over 51% of all private sector members were in plans that provided for pensions to be payable for life and guaranteed for specified numbers of years in any event, whereas just 11% of all public sector members were in such plans.

Spouse's Pension

As can be seen in Table 27, nearly 1,600 plans provided an automatic spouse's pension. These plans, though little more than 10% of all plans, covered greater than 57% of the members. By far the most common spouse's pension

Le nombre de participants à des régimes contributifs qui prévoient le versement d'une rente à leur conjoint après leur décès, était beaucoup plus élevé (55%) que celui des participants à des régimes non contributifs (17%). Pour 35% de ces derniers, la rente de retraite est normalement versée sous forme de rente viagère au membre seulement alors que ce type de garantie décès (ou manque de garantie décès) ne s'applique qu'à un peu plus de 5% des participants à des régimes contributifs.

C'est encore au chapitre des rentes du conjoint que les différences entre les régimes des secteurs public et privé sont les plus frappantes. Plus de 71% de tous les membres du secteur public participaient à des régimes versant une rente du conjoint, contre 22% seulement des participants du secteur privé. Plus de 51% de tous les membres du secteur privé cotisaient à des régimes qui offraient une rente viagère et en garantissaient, en tout état de cause, le service pendant un nombre fixe d'années, alors que seulement 11% des participants du secteur public étaient visés par de pareils régimes.

Rente du conjoint

Comme l'indique le tableau 27, près de 1,600 régimes prévoient le versement automatique d'une rente au conjoint. Ces régimes, bien qu'ils ne représentent qu'un peu plus de 10% de l'ensemble, regroupent plus de 57% des participants. Le montant de la rente

formula continued to be 50% of the unreduced members' pension.

Some plans provide for an automatic spouse's pension on death before retirement, but do not have this provision as the normal form of retirement benefit. Other plans provide an automatic spouse's pension on death after retirement, but have no such provision on death before retirement. However, of the 1,600 plans tabulated in this study as having an automatic spouse's pension, greater than one third, covering more than one half the members, had this provision on death both before and after retirement.

Pension Indexing

The high rate of inflation in recent years has had the effect of seriously eroding the purchasing power of pensions being 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, traditionally relatively few plans have contractually provided for the escalation of pensions after the employee retires. At the beginning of 1982 only 752 plans provided for the automatic escalation of pensions in pay based on the upward movement of some index, frequently the Consumer Price Index (C.P.I.) These 752 plans, however, covered 1,446,869 members, 31% of the total. However, as Table U illustrates 90% of these members were in the public sector.

The number of private sector plans providing automatic indexing of post retirement benefits increased from 240 in 1980 to 671 in 1982. However, these plans tended to be small and only a marginal increase in the proportion of private sector members with this provision (from 4.9% to 5.4%) was recorded. Furthermore, whereas 72% of the 1,301,316 public sector members with automatic escalation had indexing to the full C.P.I. in 1982, in the private sector the indexing for all but a small number of workers was limited in any one year to 2 or 3% or a fixed dollar amount.

In recent times some public sector plans have been amended to provide for a limit on the maximum increase payable, rather than the full C.P.I. The effects of these amendments were not evidenced as yet on the reference date of this study, either because their impact will only be felt at a later date or because the implementation dates of these amendments have taken place since.

While the automatic indexing of pensions continued to be at a low level in the private sector, some employers in this sector have increased pensions on an "ad hoc" basis. An ad hoc adjustment is a single increase in the current monthly payments to pensioners with no commitment that

versée au conjoint selon la formule la plus répandue demeure toujours 50% de celui des prestations non réduites versées au membre.

Certains régimes prévoient le versement automatique d'une rente au conjoint en cas de décès du membre avant sa retraite, mais cette disposition ne constitue pas une condition normale. Néanmoins, plus d'un tiers des 1,600 régimes mentionnés ci-dessus ont comme condition le versement automatique d'une rente au conjoint, peu importe que le décès du membre survienne avant ou après la retraite.

Indexation des rentes

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 salaire fin de carrière, salaire moyen de fin de carrière ou salaire maximal moyen. Rares sont les régimes qui comportent une clause d'indexation automatique après la retraite. Au début de 1982, 752 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 (I.P.C.). Ces régimes regroupaient toutefois 1,446,869 membres, soit 31% de l'ensemble des participants. Le tableau U montre que 90% de ces membres cotisaient à des régimes du secteur public.

Le nombre de régimes du secteur privé prévoyant l'indexation automatique des rentes versées, qui était de 240 en 1980, s'est accru à 671 en 1982. Cependant, ces régimes sont peu importants et on n'a observé qu'une augmentation marginale de la proportion de participants à des régimes du secteur privé touchés par cette indexation (cette proportion est passée de 4.9% à 5.4%). De plus, alors que 72% des 1,301,316 adhérents à des régimes du secteur public prévoyant le redressement automatique des rentes, voyaient en 1982 le montant de leur pension indexée en fonction de l'I.P.C., pour tous les travailleurs du secteur privé, à quelques exceptions près, l'indexation au cours d'une année quelconque était limitée à 2 ou 3%, ou à un montant fixe.

Ces derniers temps, quelques régimes du secteur public ont été modifiés et une limite a été fixée à l'augmentation maximale des rentes, plutôt que d'indexer ces dernières en fonction de l'I.P.C. Aucune retombée de ces modifications n'a été observée à la date de référence de la présente étude, que ce soit en raison du fait que leur incidence se fera sentir plus tard ou que ces modifications n'ont été appliquées qu'après la date de notre rapport.

Alors que l'indexation automatique des rentes continuait à être peu pratiquée dans le secteur privé, quelques employeurs du secteur privé ont procédé à des rajustements ponctuels. Nous entendons par "rajustement ponctuel" toute augmentation unique des rentes mensuelles versées aux retraités, sans aucune garantie

TABLE U. Automatic Escalation of Pension Benefits in the Public and Private Sectors, Showing Plans and Members, 1982

TABLEAU U. Indexation automatique des rentes dans les secteurs public et privé, selon le nombre et pourcentage des régimes et de participants, 1982

	Both sectors Les deux secteurs				Public sector Secteur public				Private sector Secteur privé			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Indexing - Indexation:												
Full indexing with consumer price index - Indexation totale en fonction de l'indice des prix à la consommation	255	1.7	940,337	20.2	35	4.8	935,009	47.3	220	1.5	5,328	0.2
Partial indexing - Indexation partielle	497	3.2	506,532	10.9	46	6.3	366,307	18.6	451	3.1	140,225	5.2
Total	752	4.9	1,446,869	31.1	81	11.1	1,301,316	65.9	671	4.6	145,553	5.4
No indexing - Aucune indexation	14,480	95.1	3,211,066	68.9	648	88.9	674,217	34.1	13,832	95.4	2,536,849	94.6
Grand total - Total général	15,232	100.0	4,657,935	100.0	729	100.0	1,975,533	100.0	14,503	100.0	2,682,402	100.0

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 \$9.4 billion during 1981, a 21% increase over the amount contributed two years earlier. Nearly 35% of these contributions, \$3,259 million, was paid by the employees while the remainder, \$6,134 million, came from plan sponsors. The employer contributions were made up of \$4,255 million for current service and \$1,879 million to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities.

Virtually all public sector members were in contributory plans and in aggregate the employee contributions of \$2,340 million accounted for nearly 44% of the total contributions to all public sector plans. In sharp contrast, only 46% of private sector members were in contributory plans and the employee contributions of \$919 million represented just 23% of the total contributions to all private sector plans.

Of the \$9.4 billion paid into pension plans in 1981, 63% was paid into trustee pension funds which channel contributions directly into the financial markets. Contributions

que cette augmentation sera accordée ultérieurement. De cette façon, il est possible d'augmenter les rentes d'un certain pourcentage ou d'une somme fixe en fonction des besoins des retraités et des capacités financières de l'employeur. Malheureusement, nous ne disposons d'aucune donnée sur les rajustements ponctuels de rentes et ne pouvons donc pas évaluer l'ampleur de cette pratique.

Cotisations

En 1981, les cotisations des employeurs et des salariés au titre des régimes de retraite auxquels contribuent les employeurs au Canada ont atteint 9.4 milliards de dollars, soit une augmentation de 21% du montant versé deux ans auparavant. Près de 35% des cotisations, soit 3,259 millions de dollars, a été versé par des salariés. Le reste, à savoir 6,134 millions de dollars, ont été recueillis auprès des employeurs et comprenaient les cotisations pour service futur (4,255 millions de dollars), ainsi que les cotisations au titre des insuffisances et du déficit actuariel (1,879 millions de dollars).

La quasi-totalité des membres du secteur public participaient à des régimes contributifs et l'ensemble des cotisations versées par les salariés s'élevaient à 2,340 millions de dollars, ce qui représente près de 44% des cotisations globales versées au titre des régimes du secteur public. En revanche, seulement 46% des participants dans le secteur privé étaient inscrits à des régimes contributifs et les cotisations versées par les salariés s'élevaient à 919 millions de dollars, soit à peine 23% des cotisations globales versées au titre des régimes du secteur privé.

Sur les 9.4 milliards de dollars versés aux caisses de retraite en 1981 63% sont allés à des régimes de retraite en fiducie et ont été investis directement sur les marchés financiers. Les cotisations

TABLE V. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1969, 1979 and 1981

TABLEAU V. Cotisations aux caisses de retraite dans les secteurs public et privé, 1969, 1979 et 1981

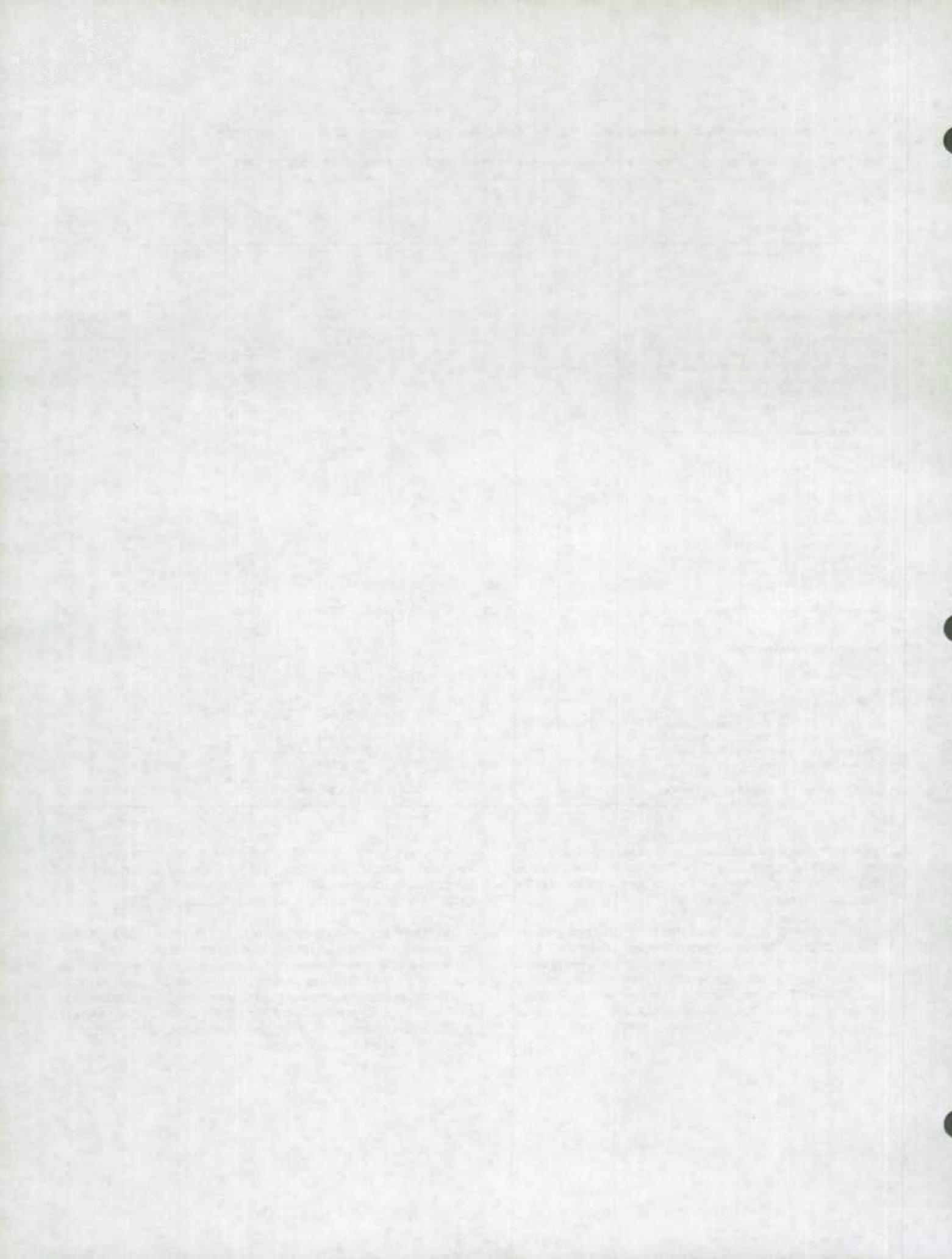
Contribution source Provenance des cotisations	1969		1979		1981	
	\$'000,000	%	\$'000,000	%	\$'000,000	%
Both sectors - Les deux secteurs:						
Employee - Salariés	675	39.1	2,612	33.6	3,259	34.7
Employer - Employeur:						
Current service - Service courant	726	42.0	3,289	42.2	4,255	45.3
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits	327	18.9	1,884	24.2	1,879	20.0
Total employer contributions - Total des cotisations de l'employeur	1,053	60.9	5,173	66.4	6,134	65.3
Total contributions - Cotisations totales	1,728	100.0	7,785	100.0	9,393 ✓	100.0
Public sector - Secteur public:						
Employee - Salariés	427	43.9	1,870	41.3	2,340	43.6
Employer - Employeur:						
Current service - Service courant	366	37.6	1,738	38.4	2,079	38.7
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits	179	18.5	915	20.2	947	17.8
Total employer contributions - Total des cotisations de l'employeur	545	56.1	2,653	58.6	3,025	56.3
Total contributions - Cotisations totales	972	100.0	4,523	100.0	5,365 ✓	100.0
Private sector - Secteur privé:						
Employee - Salariés	248	32.8	742	22.7	919	22.8
Employer - Employeur:						
Current service - Service courant	360	47.6	1,551	47.6	2,176	54.1
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits	148	19.6	969	29.7	932	23.1
Total employer contributions - Total des cotisations de l'employeur	508	67.2	2,520	77.3	3,108	77.2
Total contributions - Cotisations totales	756	100.0	3,262	100.0	4,027	100.0

paid to insurance companies under a variety of contracts accounted for nearly 10% of the total, while of the balance, \$2,161 million or almost 23% were 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 No. 74-201, Annual) and *Quarterly Estimates of Trusted Pension Funds* (Catalogue No. 74-001).

versées aux termes des différents contrats souscrits auprès de sociétés d'assurance figuraient pour 10% des cotisations globales, tandis que le reste, soit 2,161 millions 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).



Statistical Tables

Tableaux statistiques

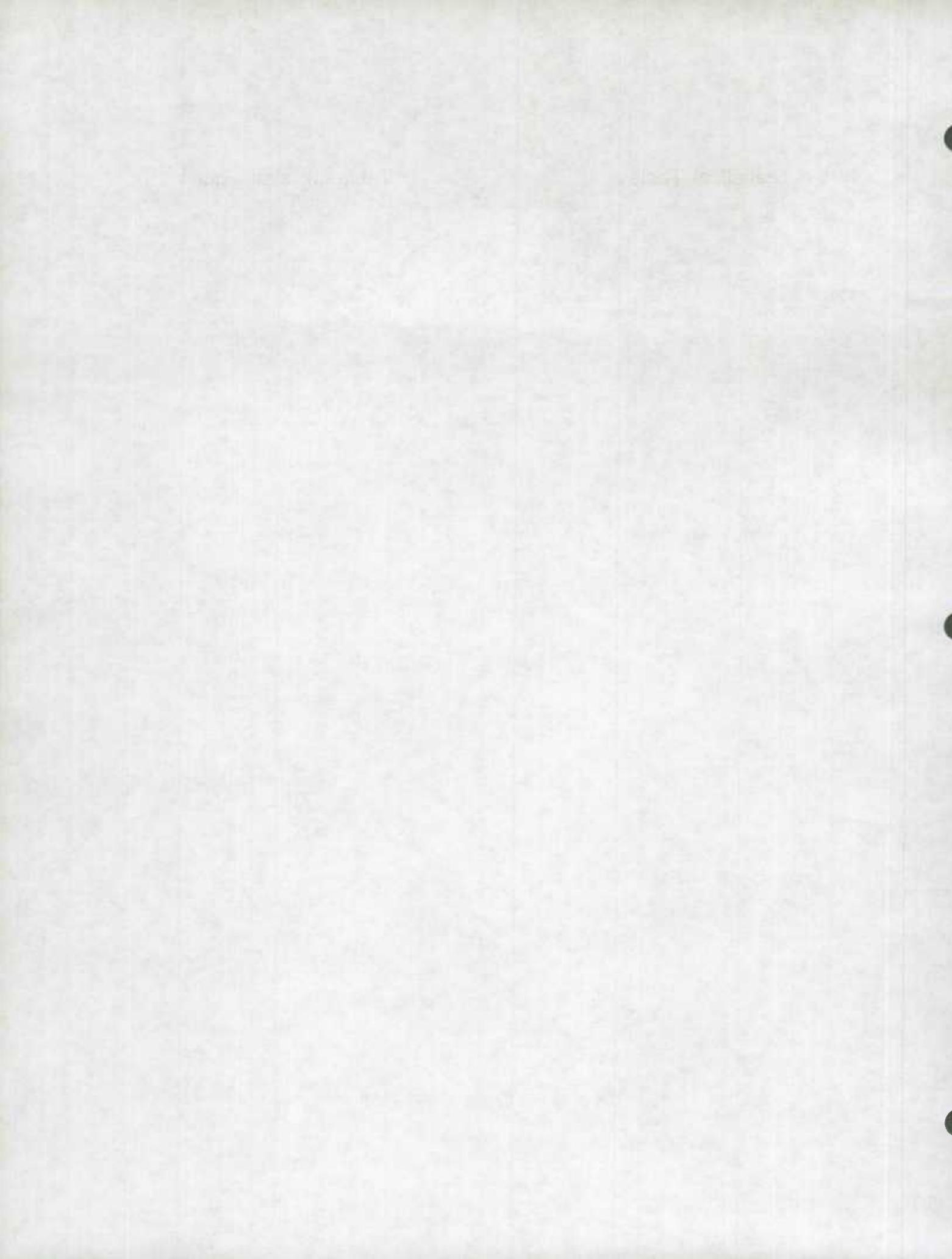


TABLE 1. All Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1982

TABLEAU 1. Tous les régimes: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1982

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes	Members - Participants					
		Male Hommes		Female Femmes		Total	
		No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors = Les deux secteurs							
Less than 5 - Moins de 5		3,858	25.3	6,512	0.2	1,896	0.1
5-	9	2,254	14.8	11,804	0.4	3,538	0.2
10-	14	1,344	8.8	11,825	0.4	4,033	0.3
15-	49	3,471	22.8	71,401	2.2	23,276	1.6
50-	99	1,407	9.2	74,591	2.3	24,210	1.6
100-	499	2,016	13.2	338,096	10.6	102,851	7.0
500-	999	366	2.4	194,845	6.1	59,888	4.1
1,000- 1,999		220	1.4	237,649	7.5	72,708	4.9
2,000- 9,999		229	1.5	665,440	20.9	219,756	14.9
10,000-29,999		45	0.3	441,882	13.9	260,202	17.6
30,000 and over - et plus		22	0.1	1,127,243	35.5	704,289	47.7
Total		15,232	100.0	3,181,288	100.0	1,476,647	100.0
Public sector = Secteur public							
Less than 5 - Moins de 5		98	13.4	150	--	56	--
5-	9	82	11.2	414	--	141	--
10-	14	53	7.3	393	--	230	--
15-	49	174	23.9	3,526	0.3	1,277	0.2
50-	99	81	11.1	4,269	0.4	1,243	0.2
100-	499	125	17.2	20,807	1.8	6,651	0.8
500-	999	22	3.0	11,774	1.0	4,320	0.5
1,000- 1,999		23	3.2	26,428	2.3	9,527	1.2
2,000- 9,999		39	5.3	112,798	9.8	57,652	7.0
10,000-29,999		17	2.3	192,169	16.7	106,327	12.8
30,000 and over - et plus		15	2.1	774,890	67.5	640,491	77.4
Total		729	100.0	1,147,618	100.0	827,915	100.0
Private sector = Secteur privé							
Less than 5 - Moins de 5		3,760	25.9	6,362	0.3	1,840	0.3
5-	9	2,172	15.0	11,390	0.6	3,397	0.5
10-	14	1,291	8.9	11,432	0.6	3,803	0.6
15-	49	3,297	22.7	67,875	3.3	21,999	3.4
50-	99	1,326	9.1	70,322	3.5	22,967	3.5
100-	499	1,891	13.0	317,289	15.6	96,200	14.8
500-	999	344	2.4	183,071	9.0	55,568	8.6
1,000- 1,999		197	1.4	211,221	10.4	63,181	9.7
2,000- 9,999		190	1.3	552,642	27.2	162,104	25.0
10,000-29,999		28	0.2	248,713	12.3	153,875	23.7
30,000 and over - et plus		7	--	352,353	17.3	63,798	9.8
Total		14,503	100.0	2,033,670	100.0	648,732	100.0

TABLE 2. Contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1982

TABLEAU 2. Régimes contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1982

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes		Members - Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:								
Less than 5 - Moins de 5	2,086	19.9	4,004	0.2	1,173	0.1	5,177	0.2
5- 9	1,939	18.5	10,095	0.5	3,121	0.3	13,216	0.4
10- 14	1,130	10.8	9,956	0.5	3,382	0.3	13,338	0.4
15- 49	2,711	25.8	54,859	2.7	18,319	1.6	73,178	2.3
50- 99	961	9.2	49,860	2.5	16,951	1.5	66,811	2.1
100- 499	1,194	11.4	188,728	9.3	65,923	5.7	254,651	8.0
500- 999	191	1.8	97,043	4.8	35,149	3.0	132,192	4.2
1,000- 1,999	118	1.1	123,808	6.1	42,509	3.7	166,317	5.2
2,000- 9,999	115	1.1	312,366	15.5	150,920	13.0	463,286	14.6
10,000-29,999	27	0.3	265,559	13.1	183,339	15.8	448,898	14.1
30,000 and over - et plus	17	0.2	903,628	44.7	642,589	55.2	1,546,217	48.6
Total	10,489	100.0	2,019,906	100.0	1,163,375	100.0	3,183,281	100.0
Public sector - Secteur public:								
Less than 5 - Moins de 5	96	13.6	144	--	56	--	200	--
5- 9	81	11.5	409	--	139	--	548	--
10- 14	53	7.5	393	--	230	--	623	--
15- 49	167	23.7	3,374	0.3	1,242	0.2	4,616	0.2
50- 99	78	11.1	4,105	0.4	1,181	0.1	5,286	0.3
100- 499	121	17.2	20,239	1.8	6,525	0.8	26,764	1.4
500- 999	21	3.0	11,493	1.0	4,059	0.5	15,552	0.8
1,000- 1,999	21	3.0	23,649	2.1	9,365	1.1	33,014	1.7
2,000- 9,999	34	4.8	98,895	8.8	56,263	6.8	155,158	7.9
10,000-29,999	17	2.4	192,169	17.0	106,327	12.9	298,496	15.3
30,000 and over - et plus	15	2.1	774,890	68.6	640,491	77.6	1,415,381	72.4
Total	704	100.0	1,129,760	100.0	825,878	100.0	1,955,638	100.0
Private sector - Secteur privé:								
Less than 5 - Moins de 5	1,990	20.3	3,860	0.4	1,117	0.3	4,977	0.4
5- 9	1,858	19.0	9,686	1.1	2,982	0.9	12,668	1.0
10- 14	1,077	11.0	9,563	1.1	3,152	0.9	12,715	1.0
15- 49	2,544	26.0	51,485	5.8	17,077	5.1	68,562	5.6
50- 99	883	9.0	45,755	5.1	15,770	4.7	61,525	5.0
100- 499	1,073	11.0	168,489	18.9	59,398	17.6	227,887	18.6
500- 999	170	1.7	85,550	9.6	31,090	9.2	116,640	9.5
1,000- 1,999	97	1.0	100,159	11.3	33,144	9.8	133,303	10.9
2,000- 9,999	81	0.8	213,471	24.0	94,657	28.0	308,128	25.1
10,000-29,999	10	0.1	73,390	8.2	77,012	22.8	150,402	12.3
30,000 and over - et plus	2	--	128,738	14.5	2,098	0.6	130,836	10.7
Total	9,785	100.0	890,146	100.0	337,497	100.0	1,227,643	100.0

TABLE 3. Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1982

TABLEAU 3. Régimes non contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1982

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes	Members - Participants						
		Male		Female		Total		
		No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	
Both sectors - Les deux secteurs:								
Less than 5 - Moins de 5	1,772	37.4	2,508	0.2	723	0.2	3,231	0.2
5-	315	6.6	1,709	0.1	417	0.1	2,128	0.1
10-	214	4.5	1,869	0.2	651	0.2	2,520	0.2
15-	760	16.0	16,542	1.4	4,957	1.6	21,499	1.5
50-	446	9.4	24,731	2.1	7,259	2.3	31,990	2.2
100-	822	17.3	149,368	12.9	36,928	11.8	186,296	12.6
500-	175	3.7	97,802	8.4	24,739	7.9	122,541	8.3
1,000-	102	2.2	113,841	9.8	30,199	9.6	144,040	9.8
2,000- 9,999	114	2.4	353,074	30.4	68,836	22.0	421,910	28.8
10,000-29,999	18	0.4	176,323	15.2	76,863	24.5	253,186	17.2
30,000 and over - et plus	5	0.1	223,615	19.3	61,700	19.7	285,315	19.3
Total	4,743	100.0	1,161,382	100.0	313,272	100.0	1,474,654	100.0
Public sector - Secteur public:								
Less than 5 - Moins de 5	2	8.0	6	--	--	--	6	--
5-	1	4.0	5	--	2	0.1	7	--
10-	-	-	-	-	-	-	-	-
15-	7	28.0	152	0.9	35	1.7	187	0.9
50-	3	12.0	164	0.9	62	3.0	226	1.1
100-	4	16.0	568	3.2	126	6.2	694	3.5
500-	1	4.0	281	1.6	261	12.8	542	2.7
1,000- 1,999	2	8.0	2,779	15.6	162	8.0	2,941	14.8
2,000- 9,999	5	20.0	13,903	77.9	1,389	68.2	15,292	76.9
10,000-29,999	-	-	-	-	-	-	-	-
30,000 and over - et plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	25	100.0	17,858	100.0	2,037	100.0	19,895	100.0
Private sector - Secteur privé:								
Less than 5 - Moins de 5	1,770	37.5	2,502	0.2	723	0.2	3,225	0.2
5-	314	6.7	1,704	0.1	415	0.1	2,119	0.1
10-	214	4.5	1,869	0.2	651	0.2	2,520	0.2
15-	753	16.0	16,390	1.4	4,922	1.6	21,312	1.5
50-	443	9.4	24,567	2.1	7,197	2.3	31,764	2.2
100-	818	17.3	148,800	13.0	36,802	11.8	185,602	12.8
500-	174	3.7	97,521	8.5	24,478	7.9	121,999	8.4
1,000- 1,999	100	2.1	111,062	9.7	30,037	9.7	141,099	9.7
2,000- 9,999	109	2.3	339,171	29.7	67,447	21.7	406,618	28.0
10,000-29,999	18	0.4	176,323	15.4	76,863	24.7	253,186	17.4
30,000 and over - et plus	5	0.1	223,615	19.6	61,700	19.8	285,315	19.6
Total	4,718	100.0	1,143,524	100.0	311,235	100.0	1,454,759	100.0

TABLE 4. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1980r and 1982

TABLEAU 4. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1980r et 1982

Province	1970		1980		1982	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Male - Hommes:						
Newfoundland - Terre-Neuve	29,820	1.4	43,845	1.4	45,659	1.4
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	5,772	0.3	7,810	0.2	9,600	0.3
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	46,954	2.2	74,231	2.3	75,272	2.4
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	70,361	3.4	96,106	3.1	99,285	3.1
Québec	549,019	26.3	776,324	25.0	777,547	24.4
Ontario	907,426	43.5	1,219,009	39.3	1,217,960	38.3
Manitoba	90,524	4.3	117,873	3.7	123,910	3.9
Saskatchewan	60,775	2.9	88,390	2.8	95,932	3.0
Alberta	125,239	6.0	255,771	8.2	292,326	9.2
British Columbia - Colombie-Britannique	178,454	8.6	397,984	12.8	418,320	13.1
Yukon and Northwest Territories ¹ - Yukon et Territoires du Nord-Ouest ¹	3,232	0.2	5,607	0.1	9,579	0.3
Non-Canadian - Non-canadiens	19,270	0.9	14,746	0.4	15,898	0.5
Total	2,086,846	100.0	3,097,696	100.0	3,181,288	100.0
Female - Femmes:						
Newfoundland - Terre-Neuve	8,258	1.1	19,682	1.4	22,409	1.5
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	2,669	0.4	5,028	0.3	5,092	0.3
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	16,742	2.3	28,061	2.0	30,125	2.0
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	24,906	3.4	41,641	3.0	44,803	3.0
Québec	191,452	26.0	378,022	27.4	394,207	26.7
Ontario	314,690	42.8	539,954	39.1	575,990	39.0
Manitoba	31,831	4.3	57,320	4.1	63,152	4.3
Saskatchewan	24,419	3.3	42,543	3.0	49,686	3.4
Alberta	53,005	7.2	109,911	7.9	130,907	8.9
British Columbia - Colombie-Britannique	63,057	8.6	149,638	10.9	151,194	10.2
Yukon and Northwest Territories ¹ - Yukon et Territoires du Nord-Ouest ¹	1,021	0.1	1,939	--	4,443	0.3
Non-Canadian - Non-canadiens	3,440	0.5	3,994	0.2	4,639	0.3
Total	735,490	100.0	1,377,733	100.0	1,476,647	100.0
Total:						
Newfoundland - Terre-Neuve	38,078	1.3	63,527	1.4	68,068	1.5
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	8,441	0.3	12,838	0.2	14,692	0.3
New Brunswick - Nouveau Brunswick	63,696	2.3	102,292	2.2	105,397	2.3
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	95,267	3.4	137,747	3.0	144,088	3.1
Québec	740,471	26.2	1,154,346	25.7	1,171,754	25.2
Ontario	1,222,116	43.3	1,758,963	39.3	1,793,950	38.5
Manitoba	122,355	4.3	175,193	3.8	187,062	4.0
Saskatchewan	85,194	3.0	130,933	2.9	145,618	3.1
Alberta	178,244	6.3	365,682	8.1	423,233	9.1
British Columbia - Colombie-Britannique	241,511	8.6	547,622	12.2	569,514	12.2
Yukon and Northwest Territories ¹ - Yukon et Territoires du Nord-Ouest ¹	4,253	0.2	7,546	0.1	14,022	0.3
Non-Canadian - Non-canadiens	22,710	0.8	18,740	0.4	20,537	0.4
Total	2,822,336	100.0	4,475,429	100.0	4,657,935	100.0

¹ Employees of territorial governments excluded before 1982.

Les salariés des gouvernements des territoires exclus avant 1982.

TABLE 5. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1982

TABLEAU 5. Conditions d'adhésion, régimes contributifs et non contributifs, 1982

Conditions of eligibility Conditions d'admissibilité	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
All plans - Tous les régimes:				
No conditions - Aucune condition	3,279	21.5	1,806,264	37.8
Years of service - Années de service	3,550	23.3	488,643	10.7
Minimum age - Âge minimum	278	1.8	697,402	15.2
Maximum age - Âge maximum	419	2.8	372,798	8.1
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,177	14.3	350,073	7.6
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,908	12.5	295,283	6.4
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,756	18.1	225,712	4.9
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	337	2.2	360,374	7.9
Other - Autres	433	2.8	56,784	1.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	95	0.6	4,802	0.1
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Contributory plans - Régimes contributifs:				
No conditions - Aucune condition	895	8.5	782,226	22.2
Years of service - Années de service	2,796	26.7	363,932	11.7
Minimum age - Âge minimum	201	1.9	686,565	22.1
Maximum age - Âge maximum	199	1.9	308,078	9.9
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	1,808	17.2	246,105	7.9
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,587	15.1	223,296	7.2
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,389	22.8	190,123	6.1
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	265	2.5	351,535	11.3
Other - Autres	261	2.4	47,152	1.6
Variable by sex - Variable selon le sexe	88	0.8	4,269	0.1
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0
Non-contributory plans - Régimes non contributifs:				
No conditions - Aucune condition	2,384	50.3	1,044,038	70.8
Years of service - Années de service	754	15.9	124,711	8.5
Minimum age - Âge minimum	77	1.6	10,837	0.7
Maximum age - Âge maximum	220	4.6	64,720	4.4
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	369	7.8	103,968	7.1
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	321	6.8	71,987	4.9
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	367	7.7	35,589	2.4
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	72	1.5	8,839	0.6
Other - Autres	172	3.6	9,632	0.7
Variable by sex - Variable selon le sexe	7	0.1	333	--
Total	4,743	100.0	1,474,654	100.0

TABLE 6. Eligibility Conditions, Public and Private Sector Plans, 1982

TABLEAU 6. Conditions d'adhésion, régimes dans les secteurs public et privé, 1982

Conditions of eligibility Conditions d'admissibilité	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
No conditions - Aucune condition	3,279	21.5	1,806,264	37.8
Years of service - Années de service	3,550	23.3	488,643	10.7
Minimum age - Âge minimum	278	1.8	697,402	15.2
Maximum age - Âge maximum	419	2.8	372,798	8.1
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,177	14.3	350,073	7.6
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,908	12.5	295,283	6.4
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,756	18.1	225,712	4.9
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	337	2.2	360,374	7.9
Other - Autres	433	2.8	56,784	1.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	95	0.6	4,602	0.1
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public:				
No conditions - Aucune condition	134	18.2	534,325	24.3
Years of service - Années de service	174	23.9	166,025	8.7
Minimum age - Âge minimum	32	4.4	593,727	31.2
Maximum age - Âge maximum	33	4.5	235,485	12.4
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	71	9.8	9,672	0.5
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	81	11.1	94,479	5.0
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	150	20.6	23,878	1.3
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	38	5.2	301,205	15.8
Other - Autres	13	1.2	16,606	0.9
Variable by sex - Variable selon le sexe	3	0.9	131	..
Total	729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé:				
No conditions - Aucune condition	3,145	21.7	1,271,939	47.4
Years of service - Années de service	3,376	23.3	322,618	12.0
Minimum age - Âge minimum	246	1.7	103,675	3.9
Maximum age - Âge maximum	386	2.7	137,313	5.1
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,106	14.5	340,401	12.7
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,827	12.6	200,804	7.5
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,606	18.0	201,834	7.5
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	299	2.1	59,169	2.2
Other - Autres	420	2.2	40,178	1.4
Variable by sex - Variable selon le sexe	92	1.3	4,471	0.3
Total	14,503	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 7. Eligibility Condition of Minimum Years of Service, Contributory and Non-contributory Plans, 1982

TABLEAU 7. Condition d'adhésion d'un nombre minimum d'années de service, régimes, contributifs et non contributifs, 1982

Years of service Années de service	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
All plans - Tous les régimes				
Less than 1 year - Moins d'une année	2,351	22.1	508,248	36.9
1 year - année	5,573	52.5	609,974	44.3
2-4 years - années	2,018	19.0	148,889	10.8
5 years - années	327	3.1	46,769	3.4
6 years and over - années et plus	50	0.5	31,253	2.3
Variable by Sex - Variable selon le sexe	296	2.8	32,924	2.4
Total	10,615	100.0	1,378,057	100.0
 Contributory plans - Régimes contributifs:				
Less than 1 year - Moins d'une année	1,917	21.8	411,997	39.6
1 year - année	4,637	52.8	449,953	43.3
2-4 years - années	1,693	19.3	112,169	10.8
5 years - années	224	2.6	29,494	2.8
6 years and over - années et plus	27	0.3	23,802	2.3
Variable by sex - Variable selon le sexe	277	3.2	12,295	1.2
Total	8,775	100.0	1,039,710	100.0
 Non-contributory plans - Régimes non contributifs:				
Less than 1 year - moins d'une année	434	23.6	96,251	28.4
1 year - année	936	50.9	160,021	47.3
2-4 years - années	325	17.7	36,720	10.9
5 years - années	103	5.6	17,275	5.1
6 years and over - années et plus	23	1.2	7,451	2.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	19	1.0	20,629	6.1
Total	1,840	100.0	338,347	100.0

TABLE 8. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1982

No.	Type of plan	Insurance company contracts				Trusted			
		Sociétés d'assurances				Fiducie			
		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
No.		No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Unit benefit:									
1	Final earnings	16	0.2	1,822	0.3	8	0.2	7,927	0.2
2	Final average earnings	228	2.1	29,567	4.8	226	5.2	140,863	4.4
3	Average best earnings	1,265	11.9	116,674	18.8	1,459	33.7	1,660,793	52.2
4	Career average earnings	3,039	28.6	208,637	33.7	1,030	23.8	348,784	11.0
5	Level percentage of earnings	5	--	47	--	4	0.1	309	--
6	Total	4,553	42.9	356,747	57.6	2,727	63.0	2,158,676	67.9
7	Money purchase	5,263	49.5	116,791	18.8	643	14.8	102,331	3.2
8	Profit sharing	66	0.6	2,985	0.5	85	2.0	16,190	0.5
9	Flat benefit	495	4.7	131,525	21.2	793	18.3	872,652	27.4
10	Composite	176	1.7	9,373	1.5	55	1.3	22,195	0.7
11	Other	70	0.7	2,188	0.4	28	0.6	9,321	0.3
12	Grand total	10,623	100.0	619,609	100.0	4,331	100.0	3,181,365	100.0
Government consolidated revenue funds									
Fonds du revenu consolidé des administrations									
No.		Plans				Members			
		Régimes		Participants		Participants			
		No. - nbre		%		No. - nbre		%	
Unit benefit:									
13	Final earnings	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Final average earnings	1	5.3	56	5.3	685,763	99.9	668	0.1
15	Average best earnings	15	78.9	685,763	99.9	-	-	-	-
16	Career average earnings	3	15.8	668	1.0	-	-	-	-
17	Level percentage of earnings	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Total	19	100.0			686,487		100.0	
19	Money purchase	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Profit sharing	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Flat benefit	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Composite	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Other	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Grand total		19	100.0		686,487		100.0	

TABLEAU 8. Régimes de retraite et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1982

Canadian government annuities				Combinations				Genres de régimes
Rentes sur l'État				Régimes mixtes				
Plans	Members	Régimes	Members	Régimes	Participants	No.		
No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	
								Pourcentage de salaire:
-	-	-	-	-	-	-	-	Salaire final
-	-	-	-	15	6.8	3,544	2.1	Salaire moyen de fin de carrière
-	-	-	-	62	28.1	58,423	34.3	Salaire maximal moyen
3	7.9	19	13.5	65	29.4	60,778	35.7	Salaire moyen de la carrière
-	-	-	-	-	-	-	-	Pourcentage fixe du salaire
3	7.9	19	13.5	142	64.3	122,745	72.1	Total
21	55.3	63	44.7	30	13.6	7,373	4.3	Cotisation déterminée
-	-	-	-	-	-	-	-	Participation aux bénéfices
14	36.8	59	41.8	38	17.2	35,099	20.6	Rentes forfaitaires
-	-	-	-	7	3.2	3,925	2.3	Régimes mixtes
-	-	-	-	4	1.8	1,191	0.7	Autres
38	100.0	141	100.0	221	100.0	170,333	100.0	Total, général
Total								
Plans				Members				
Régimes				Participants				
No. - nbre	%			No. - nbre	%			
								Pourcentage de salaire:
24	0.2			9,749	0.2	Salaire final		13
470	3.1			174,030	3.7	Salaire moyen de fin de carrière		14
2,801	18.4			2,521,653	54.1	Salaire maximal moyen		15
4,140	27.2			818,886	13.3	Salaire moyen de la carrière		16
9	0.1			356	--	Pourcentage fixe du salaire		17
7,444	48.9			3,324,674	71.4	Total		18
5,957	39.1			226,558	4.9	Cotisation déterminée		19
151	1.0			19,175	0.4	Participation aux bénéfices		20
1,340	8.8			1,039,335	22.3	Rentes forfaitaires		21
238	1.6			35,493	0.8	Régimes mixtes		22
102	0.7			12,700	0.3	Autres		23
15,232	100.0			4,657,935	100.0	Total, général		24

TABLE 9. Plans and Members by Type of Plan in the Public and Private Sectors, 1982

TABLEAU 9. Régimes de retraite et nombre de participants selon le genre de régime dans les secteurs public et privé, 1982

Type of plan Genres de régimes	Plans		Members		
	Régimes	No. - nbre	%	Participants	%
Both sectors - Les deux secteurs:					
Unit benefit - Pourcentage de salaire:					
Final earnings - Salaire final		24	0.2	9,749	0.2
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière		470	3.1	174,030	3.7
Average best earnings - Salaire maximal moyen		2,801	18.4	2,521,653	54.1
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière		4,140	27.2	618,886	13.3
Level percentage of earnings - Pourcentage fixe du salaire		9	0.1	356	..
Total		7,444	48.9	3,324,674	71.4
Money purchase - Cotisation déterminée		5,957	39.1	226,558	4.9
Profit sharing - Participation aux bénéfices		151	1.0	19,175	0.4
Flat benefit - Rentes forfaitaires		1,340	8.8	1,039,335	22.3
Composite - Régimes mixtes		238	1.6	35,493	0.8
Other - Autres		102	0.7	12,700	0.3
Grand - Total - Général		15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public:					
Unit benefit - Pourcentage de salaire:					
Final earnings - Salaire final		1	0.1	672	..
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière		19	2.6	26,853	1.4
Average best earnings - Salaire maximal moyen		179	24.6	1,838,530	93.1
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière		204	28.0	65,445	3.3
Level percentage of earnings - Pourcentage fixe du salaire		1	0.1	16	..
Total		404	55.4	1,931,516	97.8
Money purchase - Cotisation déterminée		309	42.4	30,290	1.5
Profit sharing - Participation aux bénéfices		-	-	-	-
Flat benefit - Rentes forfaitaires		9	1.2	12,261	0.6
Composite - Régimes mixtes		4	0.5	378	..
Other - Autres		3	0.4	1,088	0.1
Grand - Total - Général		729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé:					
Unit benefit - Pourcentage de salaire:					
Final earnings - Salaire final		23	0.2	9,077	0.3
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière		451	3.1	147,177	5.5
Average best earnings - Salaire maximal moyen		2,622	18.1	683,123	25.5
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière		3,936	27.1	553,441	20.6
Level percentage of earnings - Pourcentage fixe du salaire		8	0.1	340	..
Total		7,040	48.5	1,393,158	51.9
Money purchase - Cotisation déterminée		5,648	38.9	196,268	7.3
Profit sharing - Participation aux bénéfices		151	1.0	19,175	0.7
Flat benefit - Rentes forfaitaires		1,331	9.2	1,027,074	38.3
Composite - Régimes mixtes		234	1.6	35,115	1.3
Other - Autres		99	0.7	11,612	0.4
Grand - Total - Général		14,503	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 10. Earnings Base for the Calculation of Benefits in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors, 1982

TABLEAU 10. Le salaire servant de base au calcul de la rente des régimes pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé, 1982

Type of plan Genres de régimes	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Final earnings - Salaire final	24	0.3	9,749	0.3
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière:				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	102	1.4	46,977	1.4
5 years - ans	265	3.6	107,964	3.2
6 years - ans	30	0.4	2,497	..
7 years and over - ans et plus	72	1.0	16,485	0.5
Total	469	6.3	173,923	5.2
Average best earnings - Salaire maximal moyen:				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	1,133	15.3	167,005	5.0
5 years - ans	1,438	19.4	1,700,187	51.2
8 years - ans	151	2.0	428,907	12.9
7 years and over - ans et plus	76	1.0	224,231	8.7
Total	2,798	37.7	2,520,330	75.8
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	4,138	55.7	618,798	18.6
Grand - Total - Général	7,429	100.0	3,322,800	100.0
Public sector - Secteur public:				
Final earnings - Salaire final	1	0.2	672	..
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière:				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	4	1.0	1,960	0.1
5 years - ans	11	2.7	24,755	1.3
6 years - ans	1	0.2	59	..
7 years and over - ans et plus	3	0.7	79	..
Total	19	4.7	26,853	1.4
Average best earnings - Salaire maximal moyen:				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	25	6.2	100,947	5.3
5 years - ans	124	30.8	1,115,104	57.7
6 years - ans	11	2.7	417,315	21.6
7 years and over - ans et plus	19	4.7	205,164	10.8
Total	179	44.4	1,838,530	95.2
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	204	50.6	65,445	3.4
Grand - Total - Général	403	100.0	1,931,500	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Final earnings - Salaire final	23	0.3	9,077	0.6
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière:				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	98	1.4	45,017	3.2
5 years - ans	254	3.6	83,209	8.0
8 years - ans	29	0.4	2,438	0.2
7 years and over - ans et plus	69	1.0	16,406	1.2
Total	450	6.4	147,070	10.6
Average best earnings - Salaire maximal moyen:				
Less than 5 years - moins de 5 ans	1,108	15.8	66,058	4.7
5 years - ans	1,314	18.7	585,083	42.1
6 years - ans	140	2.0	11,592	0.8
7 years and over - ans et plus	57	0.8	19,067	1.4
Total	2,619	37.3	681,800	49.6
Career average - Salaire moyen de la carrière	3,934	56.0	553,353	39.8
Grand - Total - Général	7,026	100.0	1,391,300	100.0

TABLE 11. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1982

No.	Type of plan	Not integrated				Benefit step rate				Benefit offset				Ineligible earnings
		Non coordonne				Réduction indirecte de la rente				Réduction directe de la rente				
		Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members		Abstraction de salaire
		Plans	Régimes	Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants		Plans Régimes
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No. %
		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre
	Both sectors:													
	Unit benefit:													
1	Final earnings	8	0.1	4,398	0.3	5	0.2	492	--	9	2.1	3,598	1.8	1 0.7
2	Final average earnings	194	2.1	51,163	3.4	172	5.6	76,978	2.9	55	12.7	21,823	11.0	4 2.7
3	Average best earnings	1,438	15.3	92,152	6.1	796	25.8	2,145,988	81.8	325	74.9	144,721	72.8	26 17.8
4	Career average earnings	1,560	16.6	151,298	10.0	2,113	68.4	400,166	15.3	37	8.5	14,942	7.5	93 63.7
5	Level percentage of earnings	5	0.1	285	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
6	Total	3,205	34.2	299,296	19.9	3,086	99.9	2,623,624	100.0	426	98.2	185,084	93.1	124 84.9
7	Money purchase	4,595	49.0	149,075	9.9	1	--	10	--	--	--	--	--	7 4.6
8	Profit sharing	120	1.3	16,075	1.1	--	--	--	--	--	--	--	--	--
9	Flat benefit	1,327	14.1	1,025,307	68.0	--	--	--	--	7	1.6	13,209	6.6	--
10	Composite	67	0.7	9,187	0.6	--	--	--	--	--	--	--	--	14 9.6
11	Other	71	0.8	8,743	0.6	1	--	144	--	1	0.2	577	0.3	1 0.7
12	Grand Total	9,385	100.0	1,507,683	100.0	3,088	100.0	2,623,778	100.0	434	100.0	198,870	100.0	146 100.0
	Public sector:													
	Unit benefit:													
13	Final earnings	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
14	Final average earnings	7	1.9	397	0.5	5	2.3	23,387	1.3	1	4.5	38	0.1	--
15	Average best earnings	39	10.4	35,283	42.5	106	49.1	1,752,131	96.1	20	90.9	25,004	87.0	1 25.0
16	Career average earnings	81	21.6	12,301	14.8	104	48.1	47,478	2.6	1	4.5	3,710	12.9	3 75.0
17	Level percentage of earnings	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
18	Total	127	33.9	47,981	57.8	215	99.5	1,822,996	100.0	22	100.0	28,752	100.0	4 100.0
19	Money purchase	237	63.2	22,641	27.3	--	--	--	--	--	--	--	--	--
20	Profit sharing	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
21	Flat benefit	9	2.4	12,261	14.8	--	--	--	--	--	--	--	--	--
22	Composite	1	0.3	18	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
23	Other	1	0.3	120	0.1	1	0.5	144	--	--	--	--	--	--
24	Grand total	375	100.0	83,021	100.0	216	100.0	1,823,140	100.0	22	100.0	28,752	100.0	4 100.0
	Private sector:													
	Unit benefit:													
25	Final earnings	8	0.1	4,398	0.3	5	0.2	492	0.1	9	2.2	3,598	2.1	1 0.7
26	Final average earnings	187	2.1	50,766	3.6	167	5.8	53,581	6.7	54	13.1	21,785	12.8	4 2.8
27	Average best earnings	1,399	15.5	56,869	4.0	690	24.0	393,857	49.2	305	74.0	119,717	70.4	25 17.6
28	Career average earnings	1,479	16.4	138,997	9.8	2,009	70.0	352,688	44.1	36	8.7	11,232	6.6	90 63.4
29	Level percentage of earnings	5	0.1	285	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
30	Total	3,078	34.2	251,315	17.8	2,871	100.0	800,628	100.0	404	98.1	156,332	91.9	120 84.5
31	Money purchase	4,358	48.4	126,434	8.9	1	--	10	--	--	--	--	--	7 4.9
32	Profit sharing	120	1.3	16,075	1.1	--	--	--	--	--	--	--	--	--
33	Flat benefit	1,318	14.6	1,013,046	71.1	--	--	--	--	7	1.7	13,209	7.8	--
34	Composite	66	0.7	9,169	0.6	--	--	--	--	--	--	--	--	14 9.9
35	Other	70	0.8	8,623	0.6	--	--	--	--	1	0.2	577	0.3	1 0.7
36	Grand total	9,010	100.0	1,424,663	100.0	2,872	100.0	800,638	100.0	412	100.0	170,118	100.0	142 100.0

TABLEAU 11. Méthodes de coordination dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1982

Ineligible earnings		Contribution step rate				Other				Total				Genres de régimes	
Abstraction de salaire		Réduction indirecte de la cotisation				Autres									
Members		Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members			
Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants			
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
														Les deux secteurs:	
														Pourcentage de salaire:	
589	1.5	-	-	-	-	1	0.1	672	0.3	24	0.2	7,749	0.2	Salaire final	
309	0.8	-	-	-	-	45	5.2	23,757	11.2	470	3.1	174,030	3.7	Salaire moyen de fin de carrière	
12,099	30.8	-	-	-	-	216	25.1	126,693	59.8	2,801	18.4	2,521,653	54.1	Salaire maximal moyen	
22,761	57.9	-	-	-	-	337	39.2	29,719	14.0	4,140	27.2	616,886	13.3	Salaire moyen de la carrière	
-	-	-	-	-	-	4	0.5	71	--	9	0.1	356	--	Pourcentage fixe du salaire	
35,758	90.9	-	-	-	-	603	70.2	180,912	85.3	7,444	48.9	3,324,674	71.4	Total	
46	0.1	1,293	98.0	74,389	97.3	61	7.1	3,038	1.4	5,957	39.1	226,558	4.9	Cotisation déterminée	
-	-	26	2.0	1,772	2.3	5	0.6	1,328	0.6	151	1.0	19,175	0.4	Participation aux bénéfices	
-	-	-	-	-	-	6	0.7	819	0.4	1,340	8.8	1,039,335	22.3	Rentes forfaitaires	
3,483	8.9	1	0.1	259	0.3	156	16.2	22,564	10.7	238	1.6	35,493	0.8	Régimes mixtes	
57	0.1	-	-	-	-	28	3.3	3,179	1.5	102	0.7	12,700	0.3	Autres	
39,344	100.0	1,320	100.0	76,420	100.0	859	100.0	211,840	100.0	15,232	100.0	4,657,935	100.0	Total, général	
														Secteur public:	
														Pourcentage de salaire:	
-	-	-	-	-	-	1	2.3	672	2.1	1	0.1	672	--	Salaire final	
-	-	-	-	-	-	6	13.6	3,031	93	19	2.6	26,853	1.4	Salaire moyen de fin de carrière	
164	41.7	-	-	-	-	13	29.5	25,948	79.6	179	24.6	1,838,530	93.1	Salaire maximal moyen	
229	58.3	-	-	-	-	15	34.1	1,727	5.3	204	28.0	65,445	3.3	Salaire moyen de la carrière	
-	-	-	-	-	-	1	2.3	16	--	1	0.1	16	--	Pourcentage fixe du salaire	
393	100.0	-	-	-	-	36	81.8	31,394	96.3	404	55.4	1,931,516	97.8	Total	
-	-	68	100.0	7,620	100.0	4	9.1	29	0.1	309	42.4	30,290	1.5	Cotisation déterminée	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Participation aux bénéfices		
-	-	-	-	-	-	3	6.8	360	1.1	4	0.5	378	--	Rentes forfaitaires	
-	-	-	-	-	-	1	2.3	824	2.5	3	0.4	1,068	0.1	Régimes mixtes	
393	100.0	68	100.0	7,620	100.0	44	100.0	32,607	100.0	72.9	100.0	1,975,533	100.0	Total, général	
														Secteur privé:	
														Pourcentage de salaire:	
589	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	23	0.2	9,077	0.3	Salaire final	
309	0.8	-	-	-	-	39	4.8	20,726	11.6	451	3.1	147,177	5.5	Salaire moyen de fin de carrière	
11,935	30.6	-	-	-	-	203	24.9	100,745	58.2	2,622	18.1	683,123	25.5	Salaire maximal moyen	
22,532	57.8	-	-	-	-	322	39.5	27,992	15.6	3,836	27.1	553,441	20.6	Salaire moyen de la carrière	
-	-	-	-	-	-	3	0.4	55	--	8	0.1	340	--	Pourcentage fixe du salaire	
35,365	90.8	-	-	-	-	567	69.6	149,518	83.4	7,040	48.5	1,393,158	51.9	Total	
46	0.1	1,225	97.8	66,769	97.0	57	7.0	3,009	1.7	5,648	38.9	196,268	7.3	Cotisation déterminée	
-	-	26	2.1	1,772	2.6	5	0.6	1,328	0.7	151	1.0	19,175	0.7	Participation aux bénéfices	
3,483	8.8	1	0.1	259	0.4	153	18.8	22,204	12.4	234	1.6	35,115	1.3	Rentes forfaitaires	
57	0.1	-	-	-	-	27	3.3	2,355	1.3	99	0.7	11,612	0.4	Régimes mixtes	
38,951	100.0	1,252	100.0	68,600	100.0	815	100.0	179,233	100.0	14,503	100.0	2,682,402	100.0	Total, général	

TABLE 12. Benefit Rates by Type of Benefit in Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1982

No.	Benefit rate group (pension credit per year of participation as percentage of annual earnings) ¹	Final and final average earnings Fin de carrière				Average best earnings Salaire maximale moyen			
		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
		No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
All plans:									
1	Less than 1.00%	6	1.2	7,313	4.0	17	0.6	5,964	0.2
2	1.00%-1.24%	32	6.5	8,847	4.8	92	3.3	28,604	1.1
3	1.25%	16	3.2	2,259	1.2	61	2.2	28,757	1.1
4	1.26%-1.49%	13	2.6	1,812	1.0	44	1.6	70,681	2.8
5	1.50%	60	12.2	29,233	15.9	277	9.9	80,086	3.2
6	1.51%-1.74%	46	9.3	16,073	8.8	146	5.2	70,110	2.8
7	1.75%	34	6.9	17,140	9.3	167	6.0	52,238	2.1
8	1.76%-1.99%	3	0.6	555	0.3	25	0.9	4,655	0.2
9	2.00%	224	45.4	53,487	29.1	1,739	62.1	2,029,695	80.5
10	Over 2.00%	9	1.8	3,368	1.8	41	1.5	50,302	2.0
11	Variable by sex	2	0.4	354	0.2	4	0.1	288	--
12	Other	48	9.7	43,231	23.5	186	6.6	99,886	4.0
13	Total	493	100.0	183,672	100.0	2,799	100.0	2,521,266	100.0
Contributory plans:									
14	Less than 1.00%	1	0.4	134	0.1	1	0.1	16	--
15	1.00%-1.24%	2	0.8	20	--	16	1.4	3,942	0.2
16	1.25%	5	2.0	491	0.5	13	1.2	1,519	0.1
17	1.26%-1.49%	4	1.6	545	0.5	6	0.5	535	--
18	1.50%	36	14.8	21,957	21.9	137	12.2	24,537	1.1
19	1.51%-1.74%	22	9.0	7,771	7.7	77	6.9	32,594	1.5
20	1.75%	28	11.5	13,346	13.3	126	11.3	41,022	1.8
21	1.76%-1.99%	2	0.8	412	0.4	16	1.4	3,495	0.2
22	2.00%	124	50.8	49,238	49.1	626	55.9	2,008,445	90.2
23	Over 2.00%	4	1.6	100	0.1	30	2.7	49,190	2.2
24	Variable by sex	1	0.4	137	0.1	3	0.3	286	--
25	Other	15	6.1	6,122	6.1	68	6.1	61,817	2.8
26	Total	244	100.0	100,273	100.0	1,119	100.0	2,227,398	100.0
Non-contributory plans:									
27	Less than 1.00%	5	2.0	7,179	8.6	16	1.0	5,948	2.0
28	1.00%-1.24%	30	12.0	8,827	10.6	76	4.5	24,662	8.4
29	1.25%	11	4.4	1,768	2.1	48	2.9	27,238	9.3
30	1.26%-1.49%	9	3.6	1,267	1.5	38	2.3	70,146	23.9
31	1.50%	24	9.6	7,276	8.7	140	8.3	55,549	18.9
32	1.51%-1.74%	24	9.6	8,302	10.0	69	4.1	37,516	12.8
33	1.75%	6	2.4	3,794	4.5	41	2.4	11,216	3.8
34	1.76%-1.99%	1	0.4	143	0.2	9	0.5	1,160	0.4
35	2.00%	100	40.2	4,249	5.1	1,113	66.3	21,250	7.2
36	Over 2.00%	5	2.0	3,268	3.9	11	0.7	1,112	0.4
37	Variable by sex	1	0.4	217	0.3	1	0.1	2	--
38	Other	33	13.3	37,109	44.5	118	7.0	38,069	13.0
39	Total	249	100.0	83,399	100.0	1,680	100.0	293,868	100.0

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

TABLEAU 12. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes contributifs et non contributifs à pourcentage de salaire avec indication des régimes et du nombre de participants, 1982

Career average earnings				Total				Groupe de taux de prestations (crédit de rente par année de participation en pourcentage du salaire annuel)*	No.		
Salaire moyen de la carrière				Plans		Members					
Plans	Members			Régimes		Participants					
Régimes	Participants			Régimes		Participants					
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%				
nbre		nbre		nbre		nbre					
								Tous les régimes:			
39	0.9	13.707	2.2	62	0.8	26,984	0.8	Moins de 1.00%	1		
198	4.8	37,421	6.0	322	4.3	74,872	2.3	1.00%-1.24%	2		
75	1.8	5,143	0.8	152	2.0	36,159	1.1	1.25%	3		
32	0.8	9,673	1.6	89	1.2	82,166	2.5	1.26%-1.49%	4		
524	12.7	66,412	10.7	861	11.6	175,731	5.3	1.50%	5		
59	1.4	13,185	2.1	251	3.4	99,368	3.0	1.51%-1.74%	6		
175	4.2	50,942	8.2	376	5.1	120,320	3.6	1.75%	7		
36	0.9	4,409	0.7	64	0.9	9,619	0.3	1.76%-1.99%	8		
2,424	58.6	298,341	48.2	4,387	59.0	2,381,523	71.7	2.00%	9		
376	9.1	78,252	12.6	426	5.7	131,922	4.0	Plus de 2.00%	10		
9	0.2	494	0.1	15	0.2	1,136	--	Variable selon le sexe	11		
191	4.6	40,819	6.6	425	5.7	183,936	5.5	Autres	12		
4,138	100.0	618,798	100.0	7,430	100.0	3,323,736	100.0	Total	13		
								Régimes contributifs:			
16	0.5	872	0.2	18	0.4	1,022	--	Moins de 1.00%	14		
80	2.3	8,679	1.8	98	2.0	12,641	0.5	1.00%-1.24%	15		
39	1.1	1,556	0.3	57	1.2	3,566	0.1	1.25%	16		
16	0.5	2,876	0.6	26	0.5	3,956	0.1	1.26%-1.49%	17		
428	12.2	27,815	5.9	601	12.3	74,309	2.7	1.50%	18		
44	1.3	11,044	2.3	143	2.9	51,409	1.8	1.51%-1.74%	19		
151	4.3	42,649	9.0	305	6.3	97,017	3.5	1.75%	20		
32	0.9	3,389	0.7	50	1.0	7,296	0.3	1.76%-1.99%	21		
2,203	62.7	276,409	58.4	2,953	60.5	2,334,092	83.3	2.00%	22		
354	10.1	65,749	13.9	388	8.0	115,039	4.1	Plus de 2.00%	23		
9	0.3	494	0.1	13	0.3	917	--	Variable selon le sexe	24		
143	4.1	32,037	6.8	226	4.6	99,976	3.6	Autres	25		
3,515	100.0	473,569	100.0	4,878	100.0	2,801,240	100.0	Total	26		
								Régimes non contributifs:			
23	3.7	12,835	8.8	44	1.7	25,962	5.0	Moins de 1.00%	27		
118	18.9	28,742	19.8	224	8.8	62,231	11.9	1.00%-1.24%	28		
36	5.8	3,587	2.5	95	3.7	32,593	6.2	1.25%	29		
18	2.6	6,797	4.7	63	2.5	78,210	15.0	1.26%-1.49%	30		
96	15.4	38,597	26.6	260	10.2	101,422	19.4	1.50%	31		
15	2.4	2,141	1.5	108	4.2	47,959	9.2	1.51%-1.74%	32		
24	3.9	8,293	5.7	71	2.8	23,303	4.5	1.75%	33		
4	0.6	1,020	0.7	14	0.5	2,323	0.4	1.76%-1.99%	34		
221	35.5	21,932	15.1	1,434	56.2	47,431	9.1	2.00%	35		
22	3.5	12,503	8.6	38	1.5	16,883	3.2	Plus de 2.00%	36		
-	-	-	-	2	0.1	219	--	Variable selon le sexe	37		
48	7.7	8,782	6.0	199	7.8	83,960	16.1	Autres	38		
623	100.0	145,229	100.0	2,552	100.0	522,496	100.0	Total	39		

* 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.

TABLE 13. Benefit Rates in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1982

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, 1982

Benefit rate group ¹ Groupe de taux de prestations ¹	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	62	0.8	26,984	0.8
1.00%-1.24%	322	4.3	74,872	2.3
1.25%-1.49%	241	3.2	118,325	3.6
1.50%-1.74%	1,112	15.0	275,099	8.3
1.75%-1.99%	440	6.0	129,939	3.9
2.00% and over - et plus	4,813	64.7	2,513,445	75.7
Variable by sex - Variable selon le sexe	15	0.2	1,136	--
Other - Autres	425	5.7	183,936	5.5
Total	7,430	100.0	3,323,736	100.0
 Public sector - Secteur public:				
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	-	-	-	-
1.00%-1.24%	3	0.7	76	--
1.25%-1.49%	5	1.2	195	--
1.50%-1.74%	22	5.5	5,578	0.3
1.75%-1.99%	14	3.5	4,789	0.2
2.00% and over - et plus	344	85.4	1,911,419	99.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	1	0.2	154	--
Other - Autres	14	3.5	9,289	0.5
Total	403	100.0	1,931,500	100.0
 Private sector - Secteur privé:				
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	62	0.9	26,984	1.9
1.00%-1.24%	319	4.5	74,796	5.4
1.25%-1.49%	236	3.3	118,130	8.5
1.50%-1.74%	1,090	15.5	269,521	19.4
1.75%-1.99%	426	6.1	125,150	9.0
2.00% and over - et plus	4,469	63.6	602,026	43.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	14	0.2	982	0.1
Other - Autres	411	5.8	174,647	12.5
Total	7,027	100.0	1,392,236	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.

TABLE 14. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership, 1982

TABLEAU 14. Taux de prestations des régimes non coordonnés à rentes forfaitaires, contributifs et non contributifs avec indication du nombre de participants, 1982

Benefit rate group (monthly pension credit per year of participation) Groupe de taux de prestations (crédit mensuel de rente par année de participation)	Contributory plans Régimes contributifs		Non-contributory plans Régimes non contributifs		Total	
	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
Less than - Moins de \$1.50	1	15	4	154	5	189
\$ 1.50-\$ 1.99	1	8	2	4,135	3	4,143
2.00- 2.49	3	29	13	1,043	18	1,072
2.50- 2.99	2	229	12	3,637	14	3,866
3.00- 3.49	6	460	32	7,622	38	8,082
3.50- 3.99	2	356	15	2,754	17	3,110
4.00- 4.49	1	104	45	15,858	46	15,962
4.50- 4.99	1	55	14	3,103	15	3,158
5.00- 5.49	9	1,141	83	16,120	92	17,261
5.50- 5.99	3	418	24	6,305	27	6,723
6.00- 6.49	8	2,383	78	20,810	86	23,193
6.50- 6.99	6	2,309	28	9,601	34	11,910
7.00- 7.49	9	822	69	35,785	78	38,607
7.50- 7.99	4	802	31	15,204	35	18,006
8.00- 8.49	8	543	83	24,033	101	24,576
8.50- 8.99	4	543	22	4,166	26	4,709
9.00- 9.49	1	157	59	27,712	80	27,869
9.50- 9.99	2	5,702	22	5,874	24	11,576
10.00- 10.49	8	1,333	88	35,178	96	36,511
10.50- 10.99	1	1,319	30	67,501	31	68,820
11.00- 11.49	1	341	37	14,166	38	14,507
11.50- 11.99	1	257	7	10,561	8	10,818
12.00- 12.99	5	11,733	76	60,321	81	72,054
13.00- 13.99	3	94,434	14	16,968	17	111,302
14.00- 14.99	2	541	21	35,191	23	35,732
15.00- 15.99	2	136	37	120,747	39	120,883
16.00- 16.99	3	671	10	14,903	13	15,574
17.00- 17.99	1	23	8	12,480	9	12,503
18.00- 19.99	2	11,062	11	12,084	13	23,148
20.00 and over - et plus	10	11,604	53	117,559	63	129,163
Variable by sex - Variable selon le sexe	6	828	6	276	12	1,104
Other ¹ - Autres ¹	45	2,489	135	164,737	180	187,226
Total	161	152,847	1,179	886,488	1,340	1,239,335

¹ Includes plans integrated with the C/QPP.

¹ Ci-inclus des régimes coordonnés au RPC/RRQ.

TABLE 15. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1982

TABLEAU 15. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, coordonnés et non coordonnés, 1982

Employee contribution rates ¹	Integrated - Coordonnés				Non-integrated - Non coordonnés				All plans - Tous les régimes			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes	Participants	Regimes	Participants	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	No.	%	No.	%	nbre		nbre		nbre		nbre	
Percentages - Pourcentages												
Less than 3.0% - Moins de 3.0%	75	1.5	16,571	0.6	400	7.2	36,209	8.1	475	4.5	52,780	1.7
3.0%	101	2.0	18,375	0.7	663	11.9	18,855	4.2	764	7.3	37,230	1.2
3.1%-3.9%	28	0.6	15,710	0.6	160	2.9	5,770	1.3	188	1.8	21,480	0.7
4.0%	399	8.1	122,521	4.5	496	8.9	48,941	11.0	895	8.5	171,462	5.4
4.1%-4.9%	49	1.0	28,014	1.0	39	0.7	1,204	0.3	88	0.8	29,218	0.9
5.0%	3,679	74.6	678,157	24.8	2,698	48.5	85,522	19.2	6,377	60.8	763,679	24.0
5.1%-5.9%	37	0.8	6,979	0.3	19	0.3	7,456	1.7	56	0.5	14,435	0.5
6.0%	271	5.5	298,566	10.9	126	2.3	17,135	3.8	397	3.8	315,701	9.9
6.1-6.9%	55	1.1	157,458	5.8	10	0.2	8,709	2.0	65	0.6	166,167	5.2
7.0%	37	0.8	529,138	19.3	23	0.4	1,422	0.3	60	0.6	530,560	16.7
7.1%-9.9%	41	0.8	830,429	30.3	21	0.4	2,097	0.5	62	0.6	832,526	26.2
10.0%	1	--	69	--	12	0.2	469	0.1	13	0.1	938	--
10.1% and over - et plus	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Dollars amounts - Montants en dollars:												
Less than \$500 - Moins de \$500	1	--	44	--	227	4.1	29,406	6.6	228	2.2	29,450	0.9
\$ 500-1,499	2	--	51	--	41	0.7	1,588	0.4	43	0.4	1,639	0.1
1,500	--	--	--	--	30	0.5	80	--	30	0.3	80	--
1,501- 2,499	--	--	--	--	3	0.1	4	--	3	--	4	--
2,500	--	--	--	--	1	--	1	--	1	--	1	--
Over \$2,500 - Plus de \$2,500	--	--	--	--	42	0.8	83	--	42	0.4	83	--
Cents per hour - Cents l'heure:												
Less than 5 cents - Moins de 5 cents	--	--	--	--	7	0.1	3,288	0.7	7	0.1	3,288	0.1
5- 9 cents	--	--	--	--	24	0.4	9,134	2.1	24	0.2	9,134	0.3
10-14 cents	1	--	9	--	23	0.4	6,086	1.4	24	0.2	6,095	0.2
15 cents and over - et plus	--	--	--	--	30	0.5	98,717	22.2	30	0.3	98,717	3.1
Variable	75	1.5	25,843	0.9	325	5.8	42,385	9.5	400	3.8	68,228	2.1
Other - Autres	69	1.4	6,601	0.2	133	2.4	18,972	4.3	202	1.9	25,573	0.8
Variable by sex - Variable selon le sexe	9	0.2	3,644	0.1	6	0.1	1,569	0.4	15	0.1	5,213	0.2
Total	4,930	100.0	2,738,179	100.0	5,559	100.0	445,102	100.0	10,489	100.0	3,183,281	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 prévoient des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les cotisations.

TABLE 16. Employee Contribution Rates in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1982

TABLEAU 16. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1982

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%	475	4.5	52,780	1.7
3.0%-3.99%	952	9.1	58,710	1.8
4.0%-4.99%	983	9.4	200,680	6.3
5.0%-5.99%	6,433	61.3	778,114	24.4
6.0%-6.99%	462	4.4	481,868	15.1
7.0%-9.99%	122	1.2	1,363,086	42.8
10.0% and over - et plus	13	0.1	538	--
Dollar amounts - Montants en dollars	347	3.3	31,257	1.0
Other - Autres	687	6.5	211,035	6.6
Variable by sex - Variable selon le sexe	15	0.1	5,213	0.2
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0
Public sector - Secteur public:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0%	15	2.1	624	--
3.0%-3.99%	34	4.8	743	--
4.0%-4.99%	37	5.3	9,818	0.5
5.0%-5.99%	421	59.8	257,638	13.2
6.0%-6.99%	100	14.2	316,591	16.2
7.0%-9.99%	65	9.2	1,346,427	68.8
10.0% and over - et plus	2	0.3	402	--
Dollar amounts - Montants en dollars	2	0.3	24	--
Other - Autres	22	3.1	20,276	1.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	6	0.9	3,095	0.2
Total	704	100.0	1,955,638	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0%	460	4.7	52,156	4.2
3.0%-3.99%	918	9.4	57,967	4.7
4.0%-4.99%	946	9.7	190,862	15.5
5.0%-5.99%	6,012	61.4	520,476	42.4
6.0%-6.99%	362	3.7	165,277	13.5
7.0%-9.99%	57	0.6	16,659	1.4
10.0% and over - et plus	11	0.1	136	--
Dollar amounts - Montants en dollars	345	3.5	31,233	2.5
Other - Autres	665	6.8	190,759	15.5
Variable by sex - Variable selon le sexe	9	0.1	2,118	0.2
Total	9,785	100.0	1,227,643	100.0

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

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

TABLE 17. Vesting on Termination of Employment in the Public and Private Sectors, 1982

TABLEAU 17. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les secteurs public et privé, 1982

Conditions to qualify for vesting	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		Members		Plans		Members		Plans		Members		
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors - Les deux secteurs:													
Immediate vesting - Acquisition immédiate													
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	2,695	17.7	246,113	5.3	2,504	17.8	215,380	6.5	191	18.8	30,753	2.3	
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	7,060	46.3	3,017,297	64.8	6,465	45.9	1,777,584	53.7	595	52.2	1,239,733	92.2	
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	1,468	9.6	249,559	5.4	1,364	9.7	246,693	7.4	104	9.1	2,866	0.2	
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	930	6.1	89,322	1.9	845	6.0	86,717	2.6	85	7.5	2,605	0.2	
Age - Âge	366	2.4	123,247	2.6	273	1.9	110,014	3.3	93	8.2	13,233	1.0	
Other - Autres	36	0.2	3,796	0.1	34	0.2	3,780	0.1	2	0.2	16	--	
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	210	1.4	311,549	6.7	182	1.3	273,536	8.3	28	2.5	38,013	2.8	
No vesting - Aucune	2,425	15.9	599,509	12.9	2,425	17.2	599,509	18.1	-	-	-	-	
Total	42	0.3	17,543	0.4	-	-	-	-	42	3.7	17,543	1.3	
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0	14,092	100.0	3,313,173	100.0	1,140	100.0	1,344,762	100.0	
Public sector - Secteur public:													
Immediate vesting - Acquisition immédiate													
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	83	11.4	139,228	7.0	73	12.3	138,821	17.5	10	7.5	607	0.1	
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	421	57.8	1,644,470	83.2	339	57.0	494,273	62.3	82	61.2	1,150,197	97.3	
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	61	8.4	85,293	4.3	53	8.9	84,940	10.7	8	6.0	353	--	
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	49	8.7	15,263	0.8	38	6.4	14,083	1.8	11	8.2	1,180	0.1	
Age - Âge	12	1.6	6,136	0.3	5	0.8	4,007	0.5	7	5.2	2,129	0.7	
Other - Autres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	6	0.8	17,028	0.9	2	0.3	38	--	4	3.0	16,990	1.4	
No vesting - Aucune	85	11.7	57,282	2.9	85	14.3	57,282	7.2	-	-	-	-	
Total	12	1.6	10,833	0.5	-	-	-	-	12	9.0	10,833	0.9	
Total	729	100.0	1,975,533	100.0	595	100.0	793,244	100.0	134	100.0	1,182,289	100.0	
Private sector - Secteur privé:													
Immediate vesting - Acquisition immédiate													
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	2,612	18.0	106,885	4.0	2,431	18.0	76,739	3.0	181	18.0	30,146	18.6	
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	6,639	45.8	1,372,827	51.2	6,126	45.4	1,283,291	50.9	513	51.0	89,536	55.1	
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	1,407	9.7	164,266	6.1	1,311	9.7	161,753	6.4	96	9.5	2,513	1.5	
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	881	6.1	74,059	2.8	807	6.0	72,634	2.9	74	7.4	1,425	0.9	
Age - Âge	354	2.4	117,111	4.4	268	2.0	106,007	4.2	86	8.5	11,104	6.8	
Other - Autres	36	0.2	3,796	0.1	34	0.3	3,780	0.2	2	0.2	16	--	
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	204	1.4	294,521	11.0	180	1.3	273,498	10.9	24	2.4	21,023	12.9	
No vesting - Aucune	2,340	16.1	542,227	20.2	2,340	17.3	542,227	21.5	-	-	-	-	
Total	30	10.2	6,710	0.3	-	-	-	-	30	3.0	6,710	4.1	
Total	14,503	100.0	2,682,402	100.0	13,497	100.0	2,519,929	100.0	1,006	100.0	162,473	100.0	

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

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

TABLE 18. Vesting on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1982

TABLEAU 18. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1982

Conditions to qualify for vesting	All plans				Plans subject to pension legislation ^a				Plans not subject to pension legislation				
	Tous les régimes				Régimes assujettis à une loi sur les rentes ^b				Régimes non assujettis à une loi sur les rentes				
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members		
Régimes	Participants	Régimes	Participants	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	nbre	
All plans - Tous les régimes													
Immediate vesting - Acquisition immédiate													
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	2,695	17.7	246,113	5.3	2,504	17.8	215,360	6.5	191	16.8	30,753	2.3	
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	7,060	46.3	3,017,297	64.8	6,485	45.9	1,777,564	53.7	595	52.2	1,239,733	92.2	
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	1,468	9.6	249,559	5.4	1,364	9.7	246,693	7.4	104	9.1	2,866	0.2	
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	930	6.1	88,322	1.9	845	6.0	86,717	2.6	85	7.5	2,605	0.2	
Age - Âge	366	2.4	123,247	2.6	273	1.9	110,014	3.3	93	8.2	13,233	1.0	
Other - Autres	36	0.2	3,796	0.1	34	0.2	5,780	0.1	2	0.2	16	--	
Other - Autres	210	1.4	311,549	6.7	182	1.3	273,536	8.3	28	2.5	38,013	2.8	
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	2,425	16.0	599,509	12.9	2,425	17.2	599,509	18.1	-	-	-	-	
No vesting - Aucune	42	0.3	17,543	0.3	-	-	-	-	42	3.7	17,543	1.3	
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0	14,092	100.0	3,313,173	100.0	1,140	100.0	1,344,762	100.0	
Contributory plans - Régimes contributifs													
Immediate vesting - Acquisition immédiate													
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	1,018	9.7	206,449	6.5	905	91.4	194,340	10.0	111	12.4	12,109	1.0	
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	5,379	51.3	2,179,951	68.5	4,689	51.0	1,004,297	51.5	490	54.7	1,175,654	95.4	
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	1,287	12.3	218,289	6.9	1,191	12.4	215,583	11.0	96	10.7	2,706	0.2	
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	854	8.1	75,065	2.4	772	8.0	72,839	3.7	82	9.2	2,226	0.2	
Age - Âge	201	1.9	66,551	2.1	132	1.4	61,779	3.2	89	7.7	4,752	0.4	
Other - Autres	22	0.2	1,840	0.1	20	0.2	1,824	0.1	2	0.2	16	--	
Other - Autres	113	1.1	136,038	4.3	102	1.1	118,746	6.1	11	1.2	17,292	1.4	
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	1,582	15.1	281,712	8.8	1,582	16.5	281,712	14.4	-	-	-	-	
No vesting - Aucune	35	0.3	77,386	0.5	-	-	-	-	35	3.9	17,386	1.4	
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0	9,593	100.0	1,951,140	100.0	896	100.0	1,232,141	100.0	
Non-contributory plans - Régimes non contributifs													
Immediate vesting - Acquisition immédiate													
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	1,879	35.4	39,664	2.7	1,599	35.5	21,020	1.5	80	32.8	18,644	16.6	
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	1,681	35.4	837,346	56.8	1,576	35.0	773,267	56.8	106	43.0	64,079	56.9	
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	181	3.8	31,270	2.1	173	3.8	31,110	2.3	8	3.3	160	0.1	
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	78	1.6	14,257	1.0	73	1.8	13,878	1.0	3	1.2	379	0.3	
Age - Âge	165	3.5	56,696	3.8	141	3.1	48,215	3.5	24	9.8	8,481	7.5	
Other - Autres	14	0.3	1,956	0.1	14	0.3	1,956	0.1	-	-	-	-	
Other - Autres	97	2.0	175,511	11.9	80	1.8	154,790	11.4	17	7.0	20,721	18.4	
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	843	17.8	317,797	21.8	843	18.7	317,797	23.3	-	-	-	-	
No vesting - Aucune	7	0.1	157	--	-	-	-	-	7	2.9	457	0.1	
Total	4,743	100.0	1,474,654	100.0	4,499	100.0	1,362,033	100.0	244	100.0	112,621	100.0	

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

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

TABLE 19. Vesting on Termination of Employment - Deferred, Full and Graduated by Years of Services or Participation for Full Vesting,¹ Showing Public and Private Sector Plans and Members, 1982

TABLEAU 19. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi - Entière différée et graduelle différée - selon les années de service ou de participation pour la quote-part entière¹, avec indication régimes et du nombre de participants dans les secteurs public et privé, 1982

Years of service or participation for full vesting Années de service ou participation pour la quote-part entière	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 5 years - Moins de 5 années	214	2.3	368,461	11.0
5 years - années	1,048	11.1	707,320	21.1
6- 9 "	461	4.9	89,049	2.7
10 "	5,337	56.4	1,852,467	55.2
11-14 "	321	3.4	24,992	0.7
15 "	836	8.8	209,926	6.2
16-18 "	18	0.2	957	--
19 "	293	3.1	13,684	0.4
20 "	903	9.5	85,910	2.6
Over 20 years - Plus de 20 années	27	0.3	3,412	0.1
Total	9,458	100.0	3,356,178	100.0
 Public sector - Secteur public:				
Less than 5 years - Moins de 5 années	21	4.0	324,515	18.6
5 years - années	73	13.7	497,918	28.5
6- 9 "	28	5.3	1,482	0.1
10 "	299	56.3	820,555	47.0
11-14 "	13	2.4	3,271	0.2
15 "	25	4.7	80,256	4.6
16-18 "	-	-	-	-
19 "	23	4.3	1,766	0.1
20 "	49	9.2	15,263	0.9
Over 20 years - Plus de 20 années	-	-	-	-
Total	531	100.0	1,745,026	100.0
 Private sector - Secteur privé:				
Less than 5 years - Moins de 5 années	193	2.2	43,946	2.7
5 years - années	975	10.9	209,402	13.0
6- 9 "	433	4.9	87,567	5.4
10 "	5,038	56.4	1,031,912	64.0
11-14 "	308	3.4	21,721	1.3
15 "	811	9.1	129,670	8.0
16-18 "	18	0.2	957	0.1
19 "	270	3.0	11,918	0.7
20 "	854	9.6	70,647	4.4
Over 20 years - Plus de 20 années	27	0.3	3,412	0.2
Total	8,927	100.0	1,611,152	100.0

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

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

TABLE 20. Refunds of Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1982

TABLEAU 20. Remboursements des cotisations non immobilisées par la loi à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1982

	Contributory plans				Non-contributory plans			
	Régimes contributifs				Régimes non contributifs			
	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants				
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Refunds - Remboursements:								
No provision - Aucune disposition	251	2.4	36,492	1.1	3,634	76.6	1,357,910	92.1
Employee contributions - Cotisations du salarié	7,917	75.5	3,064,605	96.3
Employer vested contributions - Cotisations patronales acquises	1,109	23.4	116,744	7.9
Employee contributions and vested employer contributions - Cotisations salariales et patronales acquises	2,321	22.1	82,184	2.6
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0	4,743	100.0	1,174,654	100.0

TABLE 21. Disposition of Employer Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory Plans, 1982

TABLEAU 21. Disposition des cotisations de l'employeur non immobilisées par la loi à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs, 1982

	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%
Provisions - Dispositions:				
No vesting - Employer contributions remain in the fund as a credit to the employer - Aucune acquisition des cotisations de l'employeur - Demeurent dans la caisse au crédit de l'employeur	1,617	15.4	299,098	9.4
Vested employer contributions locked in to provide deferred pension - Immobilisation des cotisations acquises de l'employeur en vue de procurer une rente différée	883	8.4	92,922	2.9
Vested employer contributions refundable at employee's option - Cotisations de l'employeur acquises et remboursables conformément au choix des salariés	2,319	22.1	82,115	2.6
Vested employer contributions forfeited if employee takes refund of employee contributions - Perte des cotisations de l'employeur acquises lors du remboursement des cotisations du salarié	5,670	54.1	2,709,146	85.1
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0

TABLE 22. 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, 1982

No.	Type of plan and sector	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	3,093	5	471	-	-
2	Final average earnings	229	96,792	145	69,170	20	2,445
3	Average best earnings	1,096	2,223,523	785	2,071,030	127	25,082
4	Career average earnings	3,437	448,647	2,377	352,373	364	27,633
5	Level percentage earnings	3	22	1	4	2	18
6	Total	4,476	2,772,077	3,313	2,493,048	513	55,178
7	Money purchase	4,975	181,560	2,138	95,640	2,344	65,022
8	Profit sharing	78	6,679	35	2,435	39	2,639
9	Flat benefit	140	152,087	64	107,322	17	1,144
10	Composite	190	29,690	130	24,258	16	1,602
11	Other	62	3,570	17	989	33	302
12	Grand total	10,221	3,145,663	5,697	2,723,692	2,962	125,887
	Public sector:						
	Unit benefit:						
13	Final earnings	1	672	-	-	-	-
14	Final average earnings	18	26,815	6	23,468	1	107
15	Average best earnings	171	1,838,313	143	1,791,429	4	2,814
16	Career average earnings	197	60,180	148	47,526	18	1,236
17	Level percentage of earnings	1	16	-	1	1	16
18	Total	388	1,925,996	297	1,862,423	24	4,173
19	Money purchase	285	27,914	103	18,624	165	8,162
20	Profit sharing	-	-	-	-	-	-
21	Flat benefit	-	-	-	-	-	-
22	Composite	4	378	3	375	-	-
23	Other	3	1,088	1	120	-	-
24	Grand total	680	1,955,376	404	1,881,542	189	12,335
	Private sector:						
	Unit benefit:						
25	Final earnings	10	2,421	5	471	-	-
26	Final average earnings	211	69,977	139	45,702	19	2,338
27	Average earnings	925	385,210	642	279,801	123	22,268
28	Career average earnings	3,240	388,467	2,229	304,847	348	26,397
29	Level percentage of earnings	2	6	1	4	1	2
30	Total	4,388	348,081	3,016	630,625	378	51,005
31	Money purchase	4,690	153,646	2,035	77,016	2,179	56,860
32	Profit sharing	78	6,679	35	2,435	39	2,639
33	Flat benefit	140	152,087	64	107,322	17	1,144
34	Composite	186	29,312	127	23,883	16	1,602
35	Other	59	2,482	16	869	33	302
36	Grand total	9,541	1,190,287	5,293	842,150	2,773	113,552

TABLEAU 22. 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, 1982

Refund of employee contributions permitted						Genre de régime et secteur	
Remboursement autorisé des cotisations de l'employé							
Refund with no vesting provisions		Refund not permitted contributions locked in		Total with and without refunds			
Remboursement sans la quote-part patronale		Remboursement non autorisé des cotisations immobilisées		Total avec et sans remboursement			
Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	No	
						Les deux secteurs:	
6	2,622	-	-	11	3,093	Pourcentage de salaire:	
64	25,177	4	388	233	97,180	Salaire final	
184	127,411	23	3,875	1,119	2,227,398	Salaire moyen de la carrière	
696	68,641	78	24,922	3,515	473,569	Salaire maximal moyen	
-	-	-	-	3	22	Salaire moyen de la carrière	
950	223,851	105	29,185	4,881	2,801,262	Pourcentage fixe du salaire	
493	20,898	134	7,064	5,109	188,624	Total	
4	1,605	2	12	80	6,691	Cotisation déterminée	
59	43,621	21	760	161	152,847	Participation aux bénéfices	
44	3,830	8	597	196	30,287	Rentes forfaitaires	
12	2,279	-	-	62	3,570	Régimes mixtes	
1,562	296,084	268	37,518	10,489	3,183,281	Autres	
						Total, général	
						12	
						Secteur public:	
1	672	-	-	1	672	Pourcentage de salaire:	
11	3,240	1	38	19	26,853	Salaire final	
24	44,070	2	74	173	1,838,387	Salaire moyen de la carrière	
31	11,418	-	-	197	60,180	Salaire maximal moyen	
-	-	-	-	1	18	Salaire moyen de la carrière	
67	59,400	3	112	391	1,926,108	Pourcentage fixe du salaire	
17	1,128	20	148	305	28,062	Total	
-	-	-	-	-	-	Cotisation déterminée	
-	-	1	2	1	2	Participation aux bénéfices	
1	3	-	-	4	378	Rentes forfaitaires	
2	968	-	-	3	1,088	Régimes mixtes	
87	61,499	24	262	704	1,955,638	Autres	
						Total, général	
						24	
						Secteur privé:	
5	1,950	-	-	10	2,421	Pourcentage de salaire:	
53	21,937	3	350	214	70,327	Salaire final	
160	83,341	21	3,801	946	389,011	Salaire moyen de la carrière	
665	57,223	78	24,922	3,318	413,389	Salaire maximal moyen	
-	-	-	-	2	6	Salaire moyen de la carrière	
883	184,451	102	29,073	4,490	875,154	Pourcentage fixe du salaire	
476	19,770	114	6,916	4,804	160,562	Total	
4	1,605	2	12	80	6,691	Cotisation déterminée	
59	43,621	20	758	160	152,845	Participation aux bénéfices	
43	3,827	8	597	192	29,909	Rentes forfaitaires	
10	1,316	-	-	59	2,482	Régimes mixtes	
1,475	234,585	244	37,356	9,785	1,227,643	Autres	
						Total, général	
						36	

TABLE 23. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1982

TABLEAU 23. Âge normal de la retraite dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1982

Normal retirement age Âge normal de la retraite	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 55 years - Moins de 55 ans	2	..	2,755	0.1
55 years - ans	9	0.1	365	..
56-59	-	-	-	-
60	875	5.7	570,058	12.2
61-64	100	0.7	74,346	1.6
65	13,521	88.8	3,546,317	76.1
66-69	43	0.3	3,840	0.1
70	93	0.6	7,693	0.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	522	3.4	126,576	2.7
Other - Autres	67	0.4	325,985	7.0
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0
 Public sector - Secteur public:				
Less than 55 years - Moins de 55 ans	1	0.1	2,031	0.1
55 years - ans	4	0.5	179	..
56-59	-	-	-	-
60	53	7.3	501,412	25.4
61-64	1	0.1	815	..
65	604	82.9	1,117,340	56.6
66-69	-	-	-	-
70	1	0.1	1	..
Variable by sex - Variable selon le sexe	41	5.6	98,605	5.0
Other - Autres	24	3.3	255,150	12.9
Total	729	100.0	1,975,533	100.0
 Private sector - Secteur privé				
Less than 55 years - Moins de 55 ans	1	..	724	..
55 years - ans	5	..	186	..
56-59	-	-	-	-
60	822	5.7	68,646	2.6
61-64	99	0.7	73,531	2.7
65	12,917	89.1	2,428,977	90.6
66-69	43	0.3	3,840	0.2
70	92	0.6	7,692	0.3
Variable by sex - Variable selon le sexe	481	3.3	27,971	1.0
Other - Autres	43	0.3	70,835	2.6
Total	14,503	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 24. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1982

TABLEAU 24. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982

Early retirement provision Disposition relatives à la retraite anticipée	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs				
Early retirement at - Retraite anticipée				
Employee's option - Au choix du salarié	2,435	16.0	1,883,549	40.4
Employer's option - Au choix de l'employeur	655	4.3	192,272	4.1
Mutual consent - Consentement mutuel	11,492	75.4	2,268,703	48.7
Other - Autres	181	1.2	116,024	2.5
No provisions - Aucune disposition	469	3.1	197,387	4.2
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public				
Early retirement at - Retraite anticipée				
Employee's option - Au choix du salarié	156	21.4	880,690	44.6
Employer's option - Au choix de l'employeur	35	4.8	132,871	6.7
Mutual consent - Consentement mutuel	494	67.8	830,084	42.0
Other - Autres	12	1.6	72,265	3.7
No provisions - Aucune disposition	32	4.4	59,623	3.0
Total	729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé				
Early retirement at - Retraite anticipée				
Employee's option - Au choix du salarié	2,279	15.7	1,002,859	37.4
Employer's option - Au choix de l'employeur	620	4.3	59,401	2.2
Mutual consent - Consentement mutuel	10,998	75.8	1,438,619	53.6
Other - Autres	169	1.2	43,759	1.6
No provisions - Aucune disposition	437	3.0	137,764	5.1
Total	14,503	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 25. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1982

TABLEAU 25. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982

Type of benefit Genres de prestations	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs				
No death benefit - Pas de prestations de décès	1,611	10.6	723,514	15.5
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	3,923	25.8	1,049,055	22.5
Refund of vested employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	2,406	15.8	278,821	6.0
Spouse's pension - Rente du conjoint	1,232	8.1	2,091,372	44.9
Refund of employee contributions and vested employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	6,039	39.6	502,766	10.8
Other - Autres	21	0.1	12,407	0.3
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public				
No death benefit - Pas de prestations de décès	9	1.2	6,292	0.3
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	231	31.7	422,556	21.4
Refund of vested employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	9	1.2	2,491	0.1
Spouse's pension - Rente du conjoint	130	17.8	1,398,049	70.8
Other - Autres	-	-	-	-
Total	729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé				
No death benefit - Pas de prestations de décès	1,602	11.0	717,222	26.7
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	3,692	25.5	626,499	23.4
Refund of vested employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	2,397	16.5	276,330	10.3
Spouse's pension - Rente du conjoint	1,102	7.6	693,323	25.6
Refund of employee contributions and vested employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	5,689	39.2	356,621	13.3
Other - Autres	21	0.1	12,407	0.5
Total	14,503	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 26. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1982

TABLEAU 26. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982

Types of benefit Genres de prestations	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs				
No benefit - Pas de prestations	1,477	9.3	687,358	14.8
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				
37- 59	22	0.1	3,633	0.1
60	16	0.1	12,579	0.3
61- 99	6	..	406	..
100	4,348	28.5	1,189,936	25.5
101-119	14	0.1	24,654	0.5
120	128	0.8	1,945	..
121-179	2	..	18	..
180	7,378	48.4	340,798	7.3
181-239	3	..	4,701	0.1
240	170	1.1	5,546	0.1
Over 240 months - Plus de 240 mois				
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	1	..	1	..
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée	2	..	56	..
Spouse's pension - Rente du conjoint	313	2.1	210,278	4.5
Option chosen - Au choix	106	0.7	15,127	0.3
Other - Autres	903	5.9	2,004,207	43.0
Total	339	2.2	50,677	1.1
	64	0.4	106,015	2.3
	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public				
No benefit - Pas de prestations	24	3.3	148,969	7.5
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				
37- 59	1	0.1	16	..
60	-	..	-	..
61- 99	2	0.3	321	..
100	190	26.1	182,320	9.2
101-119	2	0.3	11,520	0.6
120	4	0.5	189	..
121-179	321	44.0	14,952	0.8
180	1	0.1	4,694	0.2
181-239	2	0.3	771	..
Over 240 months - Plus de 240 mois				
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	26	3.6	126,885	6.4
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée	4	0.5	1,407	0.1
Spouse's pension - Rente du conjoint	129	17.7	1,404,564	71.1
Option chosen - Au choix	19	2.6	7,324	0.4
Other - Autres	4	0.5	71,601	3.6
Total	729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé				
No benefit - Pas de prestations	1,393	9.6	538,389	20.1
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la rente pour le reste de la période garantie en mois				
Less than 36 months - Moins de 36 mois				
36 months - mois				
37- 59	21	0.1	3,617	0.1
60	16	0.1	12,579	0.5
61- 99	4	..	85	..
100	4,158	28.7	1,007,616	37.6
101-119	12	0.1	13,134	0.5
120	124	0.9	1,756	0.1
121-179	2	..	18	..
180	7,057	48.7	325,846	12.1
181-239	2	..	7	..
240	168	1.2	4,775	.2
Over 240 months - Plus de 240 mois				
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	287	2.0	83,393	3.1
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée	102	0.7	13,720	0.5
Spouse's pension - Rente du conjoint	774	5.3	599,643	22.4
Option chosen - Au choix	320	2.2	43,353	1.6
Other - Autres	60	0.4	34,414	1.3
Total	14,503	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 27. Spouse's Pension in Public and Private Sector Plans, 1982

TABLEAU 27. Rente du conjoint, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982

Spouse's pension Rente du conjoint	Plans Régimes		Members Participants		
	No.	nbre	%	No.	nbre
					%
Both sectors - Les deux secteurs:					
None provided - Aucune rente prévue	13,634	89.5	1,977,788	42.5	
Percentage of members accrued pension - Pourcentage des rentes accumulées des participants					
Less than 25% - Moins de 25%	9	0.1	815	..	
25%	4	..	869	..	
26%-29%	1	..	306	..	
30%-39%	14	0.1	8,863	0.2	
40%-49%	28	0.2	15,267	0.3	
50%	988	6.5	1,991,139	42.7	
51%-59%	52	0.3	66,015	1.4	
60%-69%	142	0.9	126,048	2.7	
70%-74%	1	..	70	..	
75% and over - et plus	62	0.4	26,001	0.5	
Other - Autres	297	1.9	444,774	9.5	
Total	1,596	10.4	2,680,167	57.3	
Grand - Total - Général	15,232	100.0	4,657,935	100.0	
Public sector - Secteur public:					
None provided - Aucune rente prévue	566	77.6	264,554	13.4	
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%	118	16.2	1,407,516	71.2	
51%-59%	2	0.3	24,720	1.3	
60%-69%	15	2.1	54,292	2.7	
70%-74%	-	-	-	-	-
75% and over - et plus	2	0.2	4,027	0.2	
Other - Autres	26	3.6	220,424	11.2	
Total	163	22.4	1,710,979	86.6	
Grand - Total - Général	729	100.0	1,975,533	100.0	
Private sector - Secteur privé:					
None provided - Aucune rente prévue	13,068	90.1	1,713,214	63.9	
Percentage of members accrued pension - Pourcentage des rentes accumulées des participants					
Less than 25% - Moins de 25%	9	0.1	815	..	
25%	4	..	869	..	
26%-29%	1	..	306	..	
30%-39%	14	0.1	8,863	0.3	
40%-49%	28	0.2	15,267	0.6	
50%	870	6.0	583,623	21.8	
51%-59%	50	0.3	41,295	1.5	
60%-69%	127	0.9	71,756	2.7	
70%-74%	1	..	70	..	
75% and over - et plus	60	0.4	21,974	0.9	
Other - Autres	271	1.9	224,350	8.4	
Total	1,435	9.9	969,188	36.2	
Grand - Total - Général	14,503	100.0	2,682,402	100.0	

TABLE 28. Contribution to Pension Plans by Funding Agency, 1979r and 1981

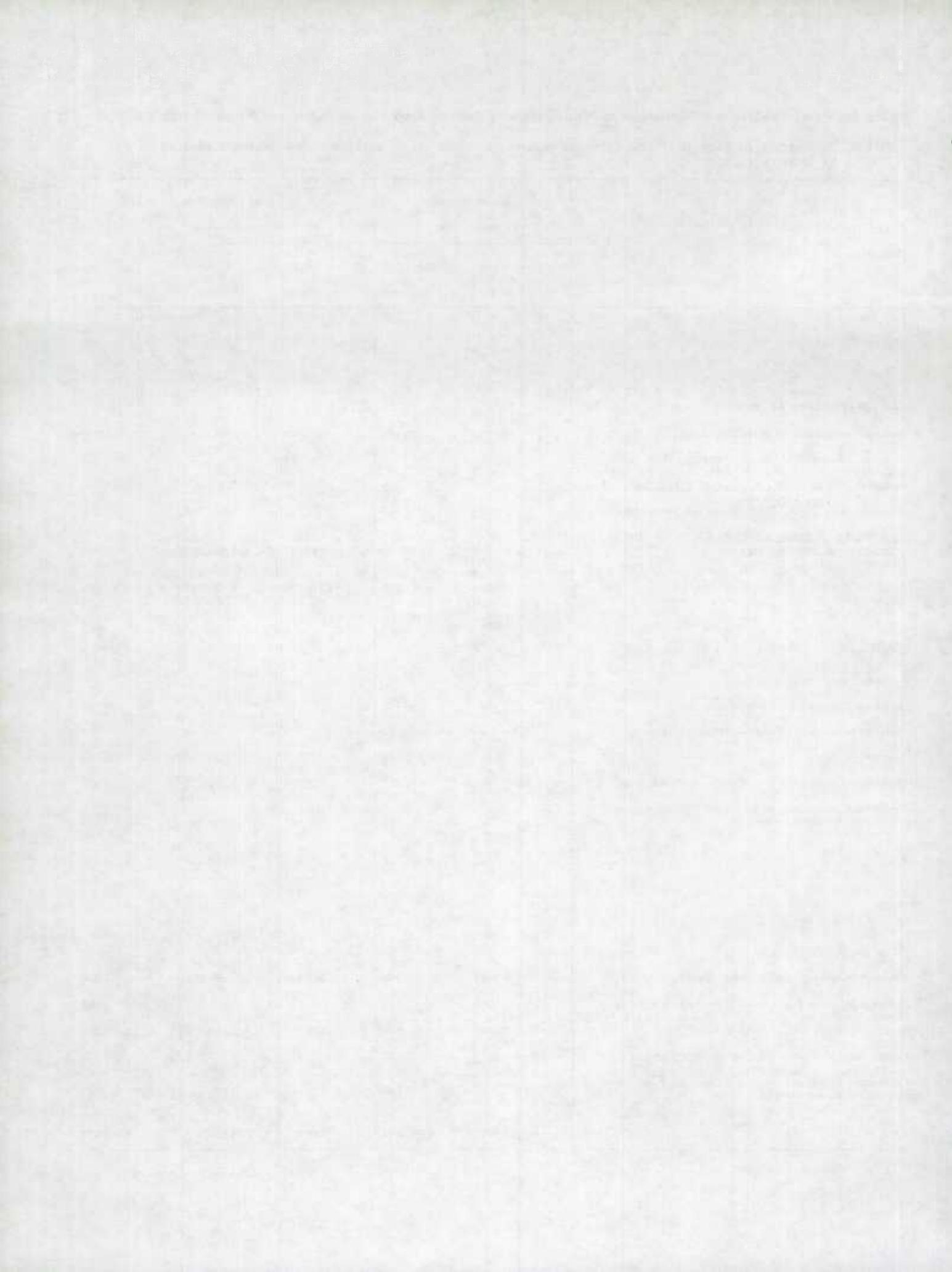
TABLEAU 28. Cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement, 1979r et 1981

Funding agency Organisme de financement	Employee - Salarié		Employer - Employeur		Total	
	1979	1981	1979	1981	1979	1981
thousands of dollars - milliers de dollars						
Contributions to all plans - Cotisations à tous régimes:						
Insurance companies - Société d'assurances	246,306	297,407	480,860	613,243 69,386	727,166	910,650
Canadian government annuities - Rentes sur l'État	79	52	74	47 41	153	99
Trusteed - Fiducie	1,550,176	2,028,636	3,287,445	3,896,670 396,072	4,837,621	5,925,306
Combinations of above - Combinaisons des précédents	58,130	75,427	259,852	320,609 255,591	317,982	396,036
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	756,608	857,793	1,145,039	1,303,372 1,72,512	1,901,647	2,161,165
Other - Autres	10	-	52	-	62	-
Total	2,611,309	3,259,315	5,173,322	6,133,941 659,788	7,784,631	9,393,256
Contributions to contributory plans - Cotisations aux régimes contributifs:						
Insurance companies - Sociétés d'assurances	241,820	289,103	321,171	381,249	562,991	670,352
Canadian government annuities - Rentes sur l'État	79	52	72	46	151	98
Trusteed - Fiducie	1,518,784	1,989,952	2,252,406	2,525,308	3,771,190	4,515,260
Combinations of above - Combinaisons des précédents	53,237	70,616	127,084	168,492	180,321	239,108
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	756,608	857,793	1,143,864	1,303,372	1,900,472	2,161,165
Other - Autres	10	-	51	-	61	-
Total	2,570,538	3,207,516	3,844,648	4,378,467	6,415,186	7,585,983
Contributions to non-contributory plans - Cotisations aux régimes non contributifs:						
Insurance companies - Sociétés d'assurances	4,486	8,304	159,689	231,994	164,175	240,298
Canadian government annuities - Rentes sur l'État	-	-	2	1	2	1
Trusteed - Fiducie	31,392	38,684	1,035,039	1,371,362	1,066,431	1,410,048
Combinations of above - Combinaisons des précédents	4,893	4,811	132,768	152,117	137,661	156,928
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	-	-	1,175	-	1,175	-
Other - Autres	-	-	1	-	1	-
Total	40,771	51,799	1,328,674	1,755,474	1,369,445	1,807,273

TABLE 29. Plans, Members and Contribution to Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors

TABLEAU 29. Régimes, participants et cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement dans les secteurs public et privé

Funding agency Organisme	January 1, 1982 1er janvier, 1982		1981 contributions Cotisations 1981		
	Plans Régimes	Members Participants	Employee Salarié	Employer Employeur	Total
thousands of dollars - milliers de dollars					
Both sectors - Les deux secteurs:					
Insurance companies - Sociétés d'assurances	10,623	619,609	297,407	613,243	910,650
Canadian government annuities - Rentes sur l'Etat	38	141	52	47	99
Trusteed - Fiducie	4,331	3,181,365	2,028,636	3,896,870	5,925,306
Combinations of above - Combinaisons des précédents	221	170,333	75,427	320,609	396,036
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	19	686,487	857,793	1,303,372	2,161,165
Total	15,232	4,657,935	3,259,315	6,133,941	9,393,256
 Public sector - Secteur public:					
Insurance companies - Sociétés d'assurance	483	45,740	32,058	46,674	78,732
Canadian government annuities - Rentes sur l'Etat	2	20	5	2	7
Trusteed - Fiducie	219	1,245,466	1,457,978	1,681,271	3,139,249
Combinations of above - Combinaisons des précédents	7	1,701	2,394	2,933	5,327
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	18	682,606	847,552	1,295,052	2,142,604
Total	729	1,975,533	2,339,987	3,025,932	5,365,919
 Private sector - Secteur privé:					
Insurance companies - Sociétés d'assurances	10,140	573,869	265,349	566,569	831,918
Canadian government annuities - Rentes sur l'Etat	36	121	47	45	92
Trusteed - Fiducie	4,112	1,935,899	570,658	2,215,399	2,786,057
Combinations of above - Combinaisons des précédents	214	168,632	73,033	317,676	390,709
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	1	3,881	10,241	8,320	18,561
Total	14,503	2,682,402	919,328	3,108,009	4,027,337



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.

A study of these Taxation Statistics reveals that total premiums to RRSPs increased from \$27.5 million in 1960 to \$225 million in 1970 and nearly \$3.7 billion in 1980. By 1981, the last year for which these data are currently available, contributions had grown to nearly \$3.9 billion. In

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 spéciales de Revenu Canada, Impôt.

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 \$225 millions en 1970 et à près de \$3.7 milliards en 1980. Finalement en 1981, dernière année pour laquelle des données étaient actuellement disponibles, les contributions se sont

TABLE W. Number and Proportion of Tax Filers Contributing to RRSPs and Total and Average Contributions by Contributors' Annual Income, 1981

TABLEAU W. Nombre et proportion des déclarants fiscaux qui ont cotisé à un REER et cotisations totales et moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1981

Total income Revenu total	Number Nombre	Proportion of tax filers Proportion des déclarants	Total contri- butions Cotisations totales	Average contri- butions Cotisations moyennes
				%
Less than \$6,000 - Moins de \$6,000	20,863	0.5	8,835	423
\$ 6,000-\$ 9,999	72,977	3.3	60,690	832
10,000- 14,999	200,360	8.1	234,168	1,168
15,000- 19,999	294,584	14.8	420,232	1,426
20,000- 24,999	325,545	21.0	549,217	1,687
25,000- 29,999	299,326	28.4	568,412	1,898
30,000- 34,999	224,579	34.9	477,633	2,126
35,000- 39,999	161,108	43.0	370,810	2,301
40,000- 49,999	170,615	49.5	447,151	2,621
50,000 and over - et plus	184,045	54.1	742,023	4,031
Total	1,954,002	12.9	3,879,173	1,985

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

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 1981 there were 1,954,000 contributors, 12.9% of all tax filers that year, reporting an average contribution of \$1,985.

Participation in the RRSP program was much more prevalent amongst tax filers 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 nearly two million tax filers who reported RRSP contributions in 1981, 38% had earnings of \$30,000 or more. While the average contribution was \$1,985, taxpayers in the higher earnings brackets contributed average amounts ranging from \$2,126 for those in the \$30,000 to \$34,999 range and \$4,031 for those who earned \$50,000 or more. Over 43% of tax filers with an annual income of \$30,000 or more contributed into an RRSP in 1981.

Contributors to RRSPs are limited in terms of the total amount of premiums that can be claimed annually for income tax deduction purposes. Presently, 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.

As is evident from the accompanying Table X, 889,638 or greater than 45% of all contributors to RRSPs in 1981 also contributed to employer sponsored pension plans. On average they paid \$1,545 into an RRSP in addition to \$1,050 to their employer's pension plan for a total of \$2,596. It is interesting to note that the 1,064,364 contributors to RRSPs only paid an average of \$2,354. However, of those RRSP contributors that did not contribute to a pension plan and earned in excess of \$50,000 the average RRSP contribution was \$4,791 whereas the dual contributors in this earnings group contributed \$3,918 in total to their pension plan and RRSP combined. It must be remembered that an undetermined number of RRSP contributors belonged to non-contributory pension plans and did not report any pension plan contributions on their tax returns.

No information is presently available on the retirement benefits generated by RRSPs and relatively little data is available on the accumulated assets or reserves under these plans. Statistics Canada has in recent years attempted to identify the aggregate assets held by the various financial institutions authorized to sell RRSPs and these data have been published in *Financial Institutions, Financial Statistics* (Catalogue No. 61-006, Quarterly). By June 30, 1983, assets of RRSPs had accumulated to greater than, \$26.7 billion.

élevées à près de \$3.9 milliards. En fait, 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. En 1981 ils étaient au nombre de 1,954,002, soit 12.9% de l'ensemble des contribuables cette année-là, et leurs cotisations s'élevaient à \$1,985 en moyenne.

La participation aux REER était beaucoup plus répandue chez les déclarants 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. Près de deux millions de contribuables ont déclaré avoir cotisé à un REER en 1981. De ce nombre, 38% avaient des gains annuels de \$30,000 et plus. Alors que les cotisations s'établissaient en moyenne à 1,985, celles des contribuables dans les tranches supérieures de revenu variaient en moyenne de \$2,126 pour ceux dont le revenu s'échelonnait entre \$30,000 et \$34,000 à \$4,031 pour ceux qui gagnaient \$50,000 et plus. En 1981, plus de 43% des contribuables dont le revenu annuel était de \$30,000 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 auxquels un employeur contribue 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.

Comme l'indique clairement le tableau X, 889,638 cotisants, soit plus de 45% de l'ensemble de cotisants aux REER en 1981, ont également versé des cotisations à un régime de retraite offert par un employeur. Ils ont versé en moyenne \$1,545 au titre d'un REER et \$1,050 au régime de retraite de leur employeur, ce qui fait au total \$2,596. Fait intéressant à noter, la moyenne des cotisations versées par les 1,064,364 cotisants aux REER a été de seulement \$2,354. Cependant, la cotisation moyenne aux REER des personnes qui n'ont pas contribué à un régime de retraite et qui gagnaient plus de \$50,000 s'élevait à \$4,791, tandis que les cotisants à deux régimes dans cette tranche de revenus ont cotisé la somme totale de \$3,918 à leur régime de retraite et à leur REER. Il est important de rappeler qu'un nombre indéterminé de cotisants à un REER font aussi partie d'un régime de retraite non-contributif et ne rapporte aucune cotisation à un régime privé de pensions dans leur déclaration d'impôt.

Il n'existe pas actuellement d'information disponible sur les prestations de retraite originant des REER et relativement peu de données sur les actifs ou réserves accumulées via ces régimes. Statistique Canada a dans les dernières années cherché à identifier les réserves agrégées sous forme de REER dans les institutions financières qui sont autorisées à les vendre. Elles sont publiées dans *Institutions financières, statistique financière* (No 61-006 au catalogue, trimestriel). Les réserves accumulées sous forme de REER représentaient un total de plus de \$26.7 milliards au 30 juin 1983.

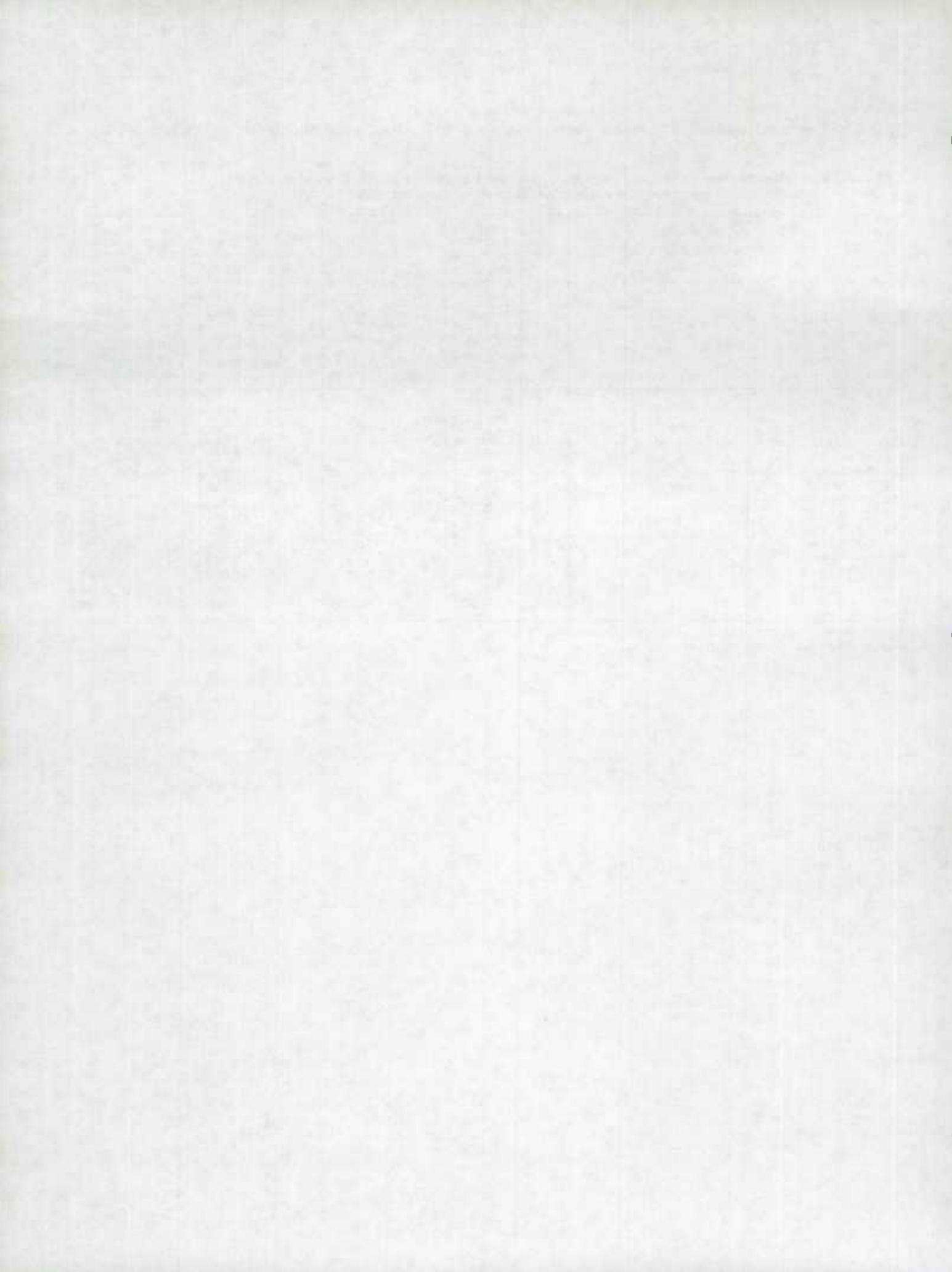
TABLE X. Average Contributions to Private Pension Plans and RRSPs Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1981

TABLEAU X. Cotisations moyennes aux régimes privés de retraite et aux REER versées par les cotisants qui participent aux deux, selon le revenu annuel, 1981

Income Revenu	Dual contributors to both private pension plans and RRSPs Personnes coti- sant à la fois à un REER et à un régime privé de retraite	Average contribution to private pension plans Cotisations moyennes aux régimes privés de retraite	Average contribution to RRSPs Cotisations moyennes aux REER	Average combined contribution to both types of plans Cotisations moyennes combinées aux deux genres de régimes
	No. - nbre	\$	\$	\$
Less than \$6,000 - Moins de \$6,000				
\$ 6,000-\$ 9,999	1,123	68	525	594
10,000- 14,999	7,613	170	768	937
15,000- 19,999	50,885	372	990	1,362
20,000- 24,999	114,574	556	1,265	1,822
25,000- 29,999	163,339	783	1,453	2,236
30,000- 34,999	171,161	992	1,545	2,537
35,000- 39,999	135,097	1,235	1,629	2,864
40,000- 49,999	95,196	1,473	1,660	3,133
50,000 and over - et plus	94,500	1,639	1,733	3,372
	56,150	1,615	2,302	3,918
Total	889,638	1,050	1,545	2,596

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.



Appendix II

Private Pension Plan Beneficiaries and Benefits

One of the few sources currently available on the number of pensioners and the benefits they receive from employer-sponsored pension plans is data compiled from Revenue Canada, Taxation 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 retirement pension payments and other supplementary benefits such as disability or survivors' pensions. Pension benefits may also have been reported by some tax filers as annuity income or other income and thus might not have been included in the aggregate of benefits from private pension plans.

A further constraint in the use of these data may be the high incidence of non tax filers amongst pensioners. In theory, all Canadians with any tax liability are required to file income tax returns. Many pensioners, however, have little or no taxable income beyond the Old Age Security (OAS) benefits. In fact, in 1981 54% of the 2.3 million OAS recipients also received the income tested Guaranteed Income Supplement (GIS).¹ Taxation statistics indicate that in 1981 little more than 1.4 million Canadians 65 years of age and over filed a tax return. 46% of these returns were non-taxable and 97% included OAS pension income.²

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

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

In 1969, the first year for which these special tabulations of Taxation Statistics were produced, 392,000 tax filers reported total pension or superannuation income of \$681

¹ See *Old Age Security, Guaranteed Income Supplement and Spouse's Allowance*, 1982 (Statistics Canada, Catalogue No. 86-509). No taxes are levied on GIS and this benefit is consequently excluded from income tax returns.

² See *Taxation Statistics 1983 Edition*, Revenue Canada Taxation.

Appendice II

Bénéficiaires et prestations des régimes de retraite privés

Les dossiers statistiques de Revenu Canada (Impôt) constituent l'une des rares sources de données dont on dispose actuellement sur le nombre de pensionnés et sur les prestations qui leur sont versées au titre des régimes de retraite privés. Cependant, ces données comportent certaines limites. Par exemple, les déclarations d'impôt sur le revenu ne font pas de distinction entre les prestations de retraite et les prestations supplémentaires telles que les rentes aux invalides, aux veuves et aux orphelins. De plus, certains contribuables peuvent déclarer des prestations de retraite comme arrérages ou comme autres revenus; le cas échéant, ces sommes ne figurent pas toujours dans le montant global des prestations reçues aux termes des régimes de retraite privés.

La présence d'une forte proportion de non-déclarants parmi les pensionnés est aussi de nature à restreindre l'emploi des données statistiques d'origine fiscale. En théorie, tous les canadiens assujettis au paiement d'un impôt sont tenus de produire une déclaration d'impôt. Cependant, beaucoup de pensionnés ont peu ou pas de revenu imposable en plus des prestations de sécurité de la vieillesse (SV). De fait, en 1981, 54% de 2.3 millions de bénéficiaires de la SV ont aussi touché des sommes au titre du supplément de revenu garanti (SRG)¹. Les statistiques fiscales indiquent qu'en 1981 un peu plus de 1.4 million de Canadiens âgés de 65 ans ou plus ont produit une déclaration d'impôt. Quarante-six pour cent de leurs déclarations n'étaient pas imposables et 97% comprenaient un revenu provenant du régime de la sécurité de la vieillesse².

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

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

En 1969, première année pour laquelle des totalisations spéciales basées sur les données fiscales ont été produites, 392,000 contribuables ont déclaré avoir touché des prestations qui repré-

¹ Voir *Sécurité de la vieillesse, supplément du revenu garanti et allocation au conjoint*, 1982 (n° 86-509 au catalogue de Statistique Canada). Aucune taxe n'est imposée sur le SRG. Ces revenus sont donc exclus du revenu imposable.

² Voir *Statistique fiscales*, édition de 1983, Revenu Canada, Impôt.

million for an average of \$1,733. In the 1981 taxation year a total of \$4.4 billion in pension benefits was paid out to some 902,000 beneficiaries who received an average of \$4,906. The average pension payment that year varied substantially for men and women. Male tax filers reported an average of \$5,613 in pension benefits and females \$3,663.

TABLE Y. Number of Private Pension Plan Beneficiaries by Total Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Private Plans, 1981

TABLEAU Y. Nombre de bénéficiaires des régimes de retraite privés, selon le revenu annuel total et le sexe, avec indication de la rente annuel moyenne reçue de ces régimes, 1981

Annual income	Male		Female		Both sexes	
	Hommes		Femmes		Les deux sexes	
	Number	Average pension	Number	Average pension	Number	Average pension
	Nombre	Rente moyenne	Nombre	Rente moyenne	Nombre	Rente moyenne
		dollars		dollars		dollars
Less than \$2,000 - Moins de \$2,000	2,982	827	3,956	772	6,938	795
\$ 2,000-\$ 3,999	8,192	1,105	13,635	1,087	21,827	1,094
4,000- 5,999	25,357	1,531	29,116	1,676	54,473	1,609
6,000- 7,999	56,630	2,186	41,357	2,072	97,987	2,138
8,000- 9,999	63,393	3,229	42,608	2,734	106,001	3,030
10,000- 14,999	144,564	4,684	79,316	3,515	223,880	4,270
15,000- 19,999	91,009	6,286	47,969	4,409	138,978	5,638
20,000- 24,999	61,661	6,919	29,029	5,796	90,690	6,559
25,000- 29,999	38,372	8,095	15,771	6,117	54,143	7,519
30,000- 39,999	43,893	9,130	14,142	6,780	58,035	8,558
40,000 and over - et plus	38,837	11,867	10,196	7,694	49,033	10,999
Total	574,890	5,613	327,095	3,663	901,985	4,906

Source: Revenu Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

As may be seen in Table Y, which shows a distribution of the 902,000 pensioners by their total income, benefits from employer pension plans were obviously not the only source of income for these tax filers. The average pension for each income group is considerably below the midpoint for the group, varying from a low of \$795 for those tax filers with total income of less than \$2,000 to a high of \$10,999 for those whose combined income totaled in excess of \$40,000. In fact, the 902,000 tax filers that reported income from pension and superannuation plans in 1981 had an aggregate income from all sources of \$15.9 billion, \$17,608 per filer. Table Z shows the distribution of this \$15.9 billion by various sources and for each income source the proportion of the pensioners having such income.

Not surprisingly, the largest source of income for these pension beneficiaries was income from investments and rental property. In fact, 778,000 reported \$4.6 billion in

sentaient une somme globale de \$681 millions, soit une moyenne de \$1,733 par déclarant. Au cours de l'année d'imposition 1981, une somme totale de \$4.4 milliards a été versée sous forme de prestations de retraite à quelque 902,000 bénéficiaires qui ont reçu, en moyenne, \$4,906. Cette année-là, la rente annuelle moyenne variait beaucoup selon que les bénéficiaires étaient des hommes ou des femmes, s'établissant respectivement à \$5,613 et \$3,663.

Le tableau Y, qui répartit les 902,000 pensionnés en fonction de leur revenu total, laisse voir que les prestations de retraite d'origine privée ne constituaient pas l'unique source de revenu de ces personnes. La rente moyenne par tranche de revenu est considérablement inférieure à la moyenne de leur tranche respectivement et s'échelonne entre \$795 pour les contribuables dont le revenu total se situait au-dessous de \$2,000 et \$10,999 pour ceux dont l'ensemble des revenus dépassait \$40,000. En fait, les 902,000 contribuables qui ont déclaré un revenu provenant de régimes de pensions ou de retraite en 1981 avaient obtenu, de l'ensemble des sources considérées, un total de \$15.9 milliards, soit \$17,608 par déclarant. Le tableau Z ventile ces \$15.9 milliards selon les diverses sources et indique, à l'égard de chaque source, la proportion de pensionnés qui recevaient des prestations.

Il n'est pas surprenant de constater que les placements et les immeubles locatifs constituaient la plus importante source de revenu des pensionnés dont il s'agit ici. En effet, 778,000 d'entre

TABLE Z. Distribution of Total Income of Private Pension Recipients by Sources of Income and Participation Rate of these Pensioners in Each Income Source, 1981

TABLEAU Z. Répartition du revenu total des bénéficiaires des régimes de retraite privés selon les sources de revenu, et ventilation en pourcentage de ces pensionnés qui recevaient un revenu de l'un ou l'autre des sources en cause, 1981

Income source Source de revenu	All pension recipients Tous les pensionnés		Recipients 65 years and older Pensionnés de 65 ans et plus	
	Percentage of total income Pourcentage du revenu total	Participation rate of pensioners Pourcentage de pensionnés	Percentage of total income Pourcentage du revenu total	Participation rate of pensioners Pourcentage de pensionnés
Employer pension plans - Régimes de retraite privés	27.9	100.0	27.8	100.0
Old age security - Sécurité de la vieillesse	9.1	65.9	14.5	97.4
Canada/Quebec pension plans - Régimes de pensions du Canada/rente du Québec	8.0	64.7	10.8	82.2
Wages and salaries - Traitements et salaires	21.3	29.4	8.3	15.3
Rental and investment income - Revenu locatif et revenu de placement	28.9	86.2	35.5	90.1
Business and professional income - Revenu d'entreprise et revenu professionnel	0.8	2.3	0.7	1.8
Unemployment insurance benefits - Prestations d'assurance-chômage	1.1	8.6	0.2	4.4
Other income - Autres revenus	3.0	24.3	2.2	16.5

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

aggregate from this source. The high incidence of wages and salaries income amongst the private pension plan beneficiaries (nearly \$3.4 billion for greater than 365,000 individuals) indicates that a large number were still active labour force participants either on a full-time or part-time basis.

To obtain a better-grounded profile of income sources of private pension plan recipients, separate tabulations were produced for those tax filers that were 65 years of age or older. This separation reduced the number of tax filers to 610,000. Their average pension from employer pension plans was \$4,512, versus \$4,906 for all beneficiaries, possibly reflecting the fact that benefit levels for older pensioners are considerably less than those for recent retirees. As was expected, the incidence of OAS and C/QPP benefits for this older age group was much higher. More than 97% were in receipt of OAS pensions and 82% also received C/QPP benefits. On the other hand, not only a significantly smaller proportion had income from wages and salaries, but also the average salary was much less. Investment and rental income was even more significant in relative terms for this age group than for all beneficiaries. The participation rate was 90%, second only to the OAS income source. The percentage of the total income generated by employer pension plans remained at nearly 28%. Granted that this income is restricted to a minority of

eux ont déclaré, au total, \$4.6 milliards provenant de cette source. La forte proportion de traitements et salaires dans le revenu total des bénéficiaires de régimes de retraite privés (presque \$3.4 milliards pour plus de 365,000 personnes) indique qu'un grand nombre de ces pensionnés travaillaient encore à temps plein ou à temps partiel.

Pour obtenir un profil mieux étayé des sources de revenu des bénéficiaires de régimes de retraite privés, nous avons établi des totalisations distinctes à l'égard des déclarants âgés de 65 ans ou plus. Cette distinction a réduit le nombre de déclarants à 610,000. Leur prestation moyenne au titre de régimes de retraite privés se chiffrait à \$4,512 contre \$4,906 pour l'ensemble des bénéficiaires; la différence s'explique peut-être par le fait que les niveaux de prestation des pensionnés âgés sont de beaucoup inférieurs à ceux des pensionnés de date plus récente. Comme on s'y attendait, la proportion de prestations SV et RPC/RRQ dans le revenu des pensionnés de 65 ans ou plus était supérieure. Au-delà de 97% touchaient des prestations de SV et 82% recevaient aussi des prestations RPC/RRQ. D'autre part, dans ce groupe d'âge, une proportion sensiblement plus faible touchait un revenu sous forme de traitements ou de salaires; en outre, la rémunération moyenne de ce groupe était moindre. Le revenu tiré de placements et d'immeubles locatifs avait même plus d'importance relative chez ce groupe d'âge que dans l'ensemble des bénéficiaires de régimes de retraite privés. La proportion des pensionnés âgés qui touchaient un revenu de cette source s'établissait à 90%; les revenus de place-

Canada's elderly, it does nevertheless play a significant role in the system of income maintenance for the retired in Canada.

ments et d'immeubles locatifs venaient donc au second rang, immédiatement après les prestations de sécurité de la vieillesse. La part du revenu total fournie par les régimes de retraite privés s'est maintenue à presque 28%. Même si cette source de revenus ne s'adresse qu'à une minorité de Canadiens âgés, elle n'en joue pas moins un rôle important dans le programme de soutien du revenu des pensionnés du Canada.

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA



1010507365

DATE DUE
DATE DE RETOUR

AUG 1 1984 APR 5 1985

155-000AG MAY 1 1986

SEP 1 1984 NOV 23 1987

L Murray

NOV 21 1984 Ferrao

APR 25 1985 FEB 23 1986

Clarey

JUN 26 1985 APR 16 1991

OCT 10 1985

DEC 12 1985 (1) SEP 10 1991

LOWE MARTIN No. 1137

