Catalogue no. 74-401-XPB

Pension Plans in Canada

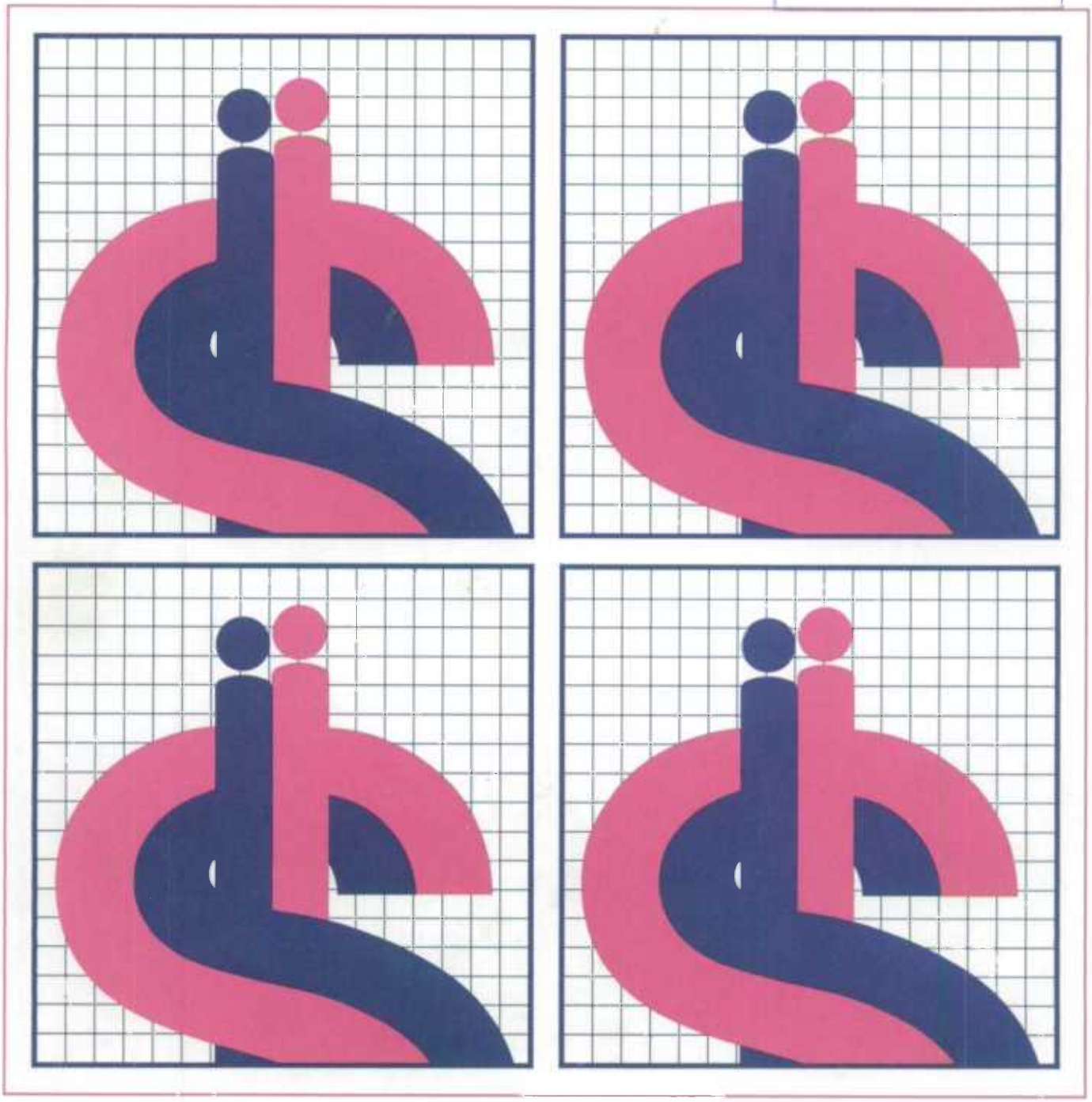
January 1, 1996

N° 74-401-XPB au catalogue

Régimes de pension au Canada

1er janvier 1996

STATISTICS CANADA STATISTIQUE CANADA
OCT 28 1997
LIBRARY BIBLIOTHÈQUE



Statistics Canada Statistique Canada

Canada

Data in many forms

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered. Data are available on the Internet, compact disc, diskette, computer printouts, microfiche and microfilm, and magnetic tape. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct online access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable database and retrieval system.

How to obtain more information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to: Thomas Dufour, Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-2088) or to the Statistics Canada Regional Reference Centre in:

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

You can also visit our World Wide Web site:
http://www.statcan.ca

Toll-free access is provided **for all users who reside outside the local dialling area** of any of the Regional Reference Centres.

National enquiries line	**1 800 263-1136**
National telecommunications device for the hearing impaired	**1 800 363-7629**
Order-only line (Canada and United States)	**1 800 267-6677**

Ordering/Subscription information

All prices exclude sales tax

Catalogue no. 74-401-XDB, is published every two years in a **Diskette version** for $41.00 in Canada. Outside Canada the cost is US$41.00.

A **paper version**, catalogue no. 74-401-XPB, is published every two years for $41.00 in Canada. Outside Canada the cost is US$41.00.

Please send orders to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 or by dialling **(613) 951-7277** or **1 800 700-1033**, by fax **(613) 951-1584** or **1 800 889-9734** or by Internet: order@statcan.ca. For change of address, please provide both old and new addresses. Statistics Canada publications may also be purchased from authorized agents, bookstores and local Statistics Canada offices.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre.

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordinolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente publication ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Thomas Dufour, Section des pensions, Division du travail, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-2088) ou à l'un des centres de consultation régionaux de Statistique Canada :

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web :
http://www.statcan.ca

Un service d'appel interurbain sans frais est offert **à tous les utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale** des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements	**1 800 263-1136**
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	**1 800 363-7629**
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis)	**1 800 267-6677**

Renseignements sur les commandes et les abonnements

Les prix n'incluent pas la taxe de vente

Le produit n° 74-401-XDB au catalogue est publié tous les deux ans sur **diskette** au coût de 41 $ au Canada. À l'extérieur du Canada, le coût est de 41 $ US.

Une **version papier**, produit n° 74-401-XPB au catalogue, est publiée tous les deux ans au coût de 41 $ au Canada. À l'extérieur du Canada, le coût est de 41 $ US.

Faites parvenir votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6 ou commandez par téléphone au **(613) 951-7277** ou au **1 800 700-1033**, par télécopieur au **(613) 951-1584** ou au **1 800 889-9734** ou par Internet : order@statcan.ca. Pour tout changement d'adresse, veuillez fournir votre ancienne et votre nouvelle adresse. Vous pouvez aussi vous procurer les publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés, des librairies locales et des bureaux locaux de Statistique Canada.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.

Statistics Canada
Labour Division
Pensions Section

Pension Plans in Canada

January 1, 1996

Statistique Canada
Division du travail
Section des pensions

Régimes de pension au Canada

1er janvier 1996

Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 1997

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

October 1997

Catalogue no. 74-401-XDB
Catalogue no. 74-401-XPB

Frequency: Biennial

ISSN 0701-5488

Ottawa

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 1997

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Octobre 1997

N° 74-401-XDB au catalogue
N° 74-401-XPB au catalogue

Périodicité : bi-annuel

ISSN 0701-5488

Ottawa

Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing co-operation involving Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued co-operation and goodwill.

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

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

Highlights	5
Introduction	7
Scope and method of survey	7
Relative importance of registered pension plans	9
Number of plans and members	14
Pension plan coverage	16
Provincial distribution	18
Public and private sectors	20
Size of plan	22
Funding instrument	25
Contributory and non-contributory plans	27
Employee contribution formula	29
Employee and employer contributions	30
Type of plan	32
Benefit formula	36
Automatic indexing of pension benefits	37
Male/female differences for selected plan provisions	39
APPENDIX I Selected provisions of regulatory pension legislation	41
APPENDIX II Technical notes	53

Table des matières

Faits saillants	5
Introduction	7
Champ et méthode d'enquête	7
Importance relative des régimes de pension agréés	9
Nombre de régimes et d'adhérents	14
Taux d'adhésion	16
Répartition provinciale	18
Secteurs public et privé	20
Taille du régime	22
Mode de financement	25
Régimes contributifs et non contributifs	27
Méthode de calcul des cotisations de l'employé	29
Montant cotisé par les employés et les employeurs	30
Genre de régime	32
Méthode de calcul des prestations	36
Indexation automatique des prestations de retraite	37
Différences entre les femmes et les hommes quant à certaines dispositions	39
ANNEXE I Dispositions choisies de la législation sur les prestations de retraite	46
ANNEXE II Notes techniques	53

Highlights

Membership

At the beginning of 1996, over 5.1 million workers participated in 15,429 registered pension plans (RPPs). This represents a 1.2% decrease in membership from 1994. The amount accumulated by these plans as of January 1, 1996 was considerable at over $485 billion.

Between January 1, 1994 and 1996, the number of male RPP members dropped 2.4% to 2.9 million members, while the number of female members remained virtually unchanged from 1994 at 2.3 million. Women accounted for 44% of all RPP members compared to 35% ten years earlier.

Coverage

At January 1, 1996, registered pension plan members represented 42% of the paid work force. The coverage rate reached a ten-year high in 1992 (45%) but has since declined. The drop in coverage between 1994 and 1996 reflects the decline in RPP membership and an increase in the paid workforce. The coverage rate for men (44%) remained higher than for women (41%), but were much closer than they were at the beginning of the decade (47% vs 37%).

The coverage rate for paid workers was highest in Newfoundland (57%), followed by Manitoba (49%), Saskatchewan (48%), Québec (45%) and Nova Scotia (44.5%); the remaining provinces had rates under the national average of 42%.

Plans

The number of pension plans is down 24% from 1990, to 15,429. The principal change was in plans with fewer than ten members, which at the beginning of 1996 represented 34% of all RPPs but covered less than a half a percent of total membership. These small plans are down 51% from their peak in 1986.

Public and private sectors

While only 8% of RPPs are sponsored by public sector employers at the beginning of 1996, they covered almost half (48%) of total RPP membership.

Virtually all public sector members were required to contribute to their pension plan, over 76% of them paying 7% or more of their earnings. In the private sector, only

Faits saillants

Effectif

Au 1er janvier 1996, plus de 5,1 millions de travailleurs participaient aux 15 429 régimes de pension agréés (RPA), une baisse de l'effectif de 1,2% par rapport à 1994. Ces régimes détenaient un actif considérable au début de 1996, soit plus de 485 milliards$.

Entre les 1er janvier 1994 et 1996, l'effectif masculin des RPA a reculé de 2,4%, jusqu'à 2,9 millions d'adhérents alors que celui des femmes est demeuré pratiquement inchangé par rapport à 1994 (2,3 million d'adhérentes). Les femmes représentaient 44% de l'effectif total comparativement à 35% dix ans plus tôt.

Adhésion

Les adhérents aux régimes de pension agréés représentaient 42% des employés rémunérés au 1er janvier 1996. Ce taux d'adhésion, qui avait atteint un sommet (45%) en 1992, démontre une tendance à la baisse depuis lors. La baisse du taux entre 1994 et 1996 est le fait d'une baisse des participants aux RPA combinée à un plus grand nombre de travailleurs. Le taux d'adhésion des hommes (44%) demeure supérieur à celui des femmes (41%) mais l'écart s'est beaucoup rétréci depuis le début de la décennie (47% contre 37%).

Selon la province, c'est à Terre-Neuve que le taux d'adhésion était le plus élevé (57%), suivi du Manitoba (49%), de la Saskatchewan (48%), du Québec (45%) et de la Nouvelle-Écosse (44,5%). Les autres provinces affichaient des taux inférieurs à la moyenne nationale de 42%.

Régimes

Le nombre de régimes de pension agréés diminuait de 24% en regard de 1990, s'établissant à 15 429. La variation la plus importante a eu lieu au niveau des régimes comptant moins de dix membres; ceux-ci constituaient 34% de tous les RPA mais représentaient moins d'un demi pour cent de l'effectif total. Le nombre de ces régimes de petite taille décroissait de 51% en regard du sommet atteint en 1986.

Secteurs public et privé

Même si au 1er janvier 1996 seulement 8% de tous les RPA relevaient du secteur public, ils regroupaient presque la moitié de tous les adhérents (48%).

Pratiquement tous les participants aux régimes de pension du secteur public devaient cotiser à leur régime, et plus de 76% de ceux-ci y versaient 7% et plus de leurs gains. Dans le secteur

slightly more than half the members (55%) were required to contribute; moreover, of those contributing, less than one percent paid 7% or more of their earnings.

Most of the public sector members (95%) participated in defined benefit plans, i.e. plans in which the pension benefit is "defined", generally on the basis of earnings and years of service. Over 93% of these members had a prescribed retirement benefit equal to 2% of their earnings for each year of service; that formula provides one of the most generous pensions. On the other hand, although 81% of private sector members participated in defined benefit plans, only 21% of them had a 2% benefit accrual rate.

At January 1, 1996, automatic indexing of pension benefits was prescribed for 76% of public sector pension plan members. In the private sector, only 14% of the pension plan members were promised a pension protected to some extent against inflation.

privé, seulement 55% des adhérents étaient obligés de contribuer à leur régime; de plus, moins d'un pourcent d'entre eux y versaient 7% et plus de leurs gains.

La majorité des participants aux régimes du secteur public (95%) faisaient partie de régimes à prestations déterminées, c'est-à-dire des régimes dans lesquels les prestations de retraite sont définies, généralement sur la base des gains et du nombre d'années de service. Plus de 93% de ces participants pouvaient compter sur des prestations de retraite égales à 2% de leurs gains pour chaque année de service; cette formule procure une des pensions les plus généreuses. Dans le secteur privé, 81% des adhérents participaient à des régimes à prestations déterminées, mais seulement 21% d'entre eux se voyaient attribuer un taux de prestation de 2%.

Au 1er janvier 1996, 76% des participants aux régimes du secteur public étaient assurés d'une certaine forme d'indexation de leurs prestations de retraite. Dans le secteur privé, seulement 14% des participants pouvaient compter recevoir une pension indexée.

The reference date for data relating to the number of RPPs and their terms and conditions is January 1, the effective date of most new plans or amendments to existing plans. Contribution and membership data are as of the plan year-end in the previous calendar year. Therefore, tables and information dealing with plans and their membership will refer to 1996, 1994, etc.; tables and information dealing with coverage rates and contributions will refer to 1995, 1993, etc.

La date de référence pour les données concernant le nombre de RPA et leurs modalités est le 1er janvier, parce que c'est le plus souvent la date d'entrée en vigueur des nouveaux régimes et des modifications apportées aux régimes existants. Les données sur les cotisations et le nombre d'adhérents sont celles en date de fin d'année du régime, pour l'année civile précédente. Par conséquent, les tableaux et l'information concernant les régimes et le nombre d'adhérents font référence à 1996, 1994, etc.; les tableaux et l'information concernant les taux d'adhésion et les cotisations se rapporteront à 1995, 1993, etc.

Introduction

Data on registered pension plans (RPPs) have been produced by the Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada since 1960. This publication has been produced every second year (except for 1990 and 1994) beginning with the reference period January 1, 1974. Data for recent interim years have been made available in summary reports entitled **Pension plans in Canada, Statistical Highlights and Key Tables** (catalogue no. 74-401-SPB). Data for January 1, 1994 can be found in **Canada's Retirement Income Programs: A Statistical Overview** (catalogue no. 74-507-XPB), a publication which provides a descriptive and statistical picture of the key programs in place to provide support to individuals upon retirement.

Registered pension plans are plans established by either employers or unions to provide retirement income to employees. These plans are registered with Revenue Canada for tax purposes and, in most cases, also with the federal or a provincial pension regulatory authority. The information in this report deals with the terms and conditions of registered pension plans. Information on the assets accumulated by RPPs funded on a trusteed basis, and an analysis of the investment vehicles used, may be obtained from separate studies, published biennially (annually until 1994) and quarterly, under the titles **Trusteed pension funds: financial statistics** (catalogue no. 74-201-XPB) and **Quarterly estimates of trusteed pension funds** (catalogue no. 74-001-XPB). A significant number of additional tabulations and more detailed data are also available on request. For information contact Gabriella Martello at (613) 951-4012.

Scope and method of survey

Registered pension plans are frequently referred to as private pension plans to differentiate them from the public Canada and Québec pension plans. They are employee retirement benefit programs provided in essence largely voluntarily by employers or unions in both the public and private sectors of the economy. This study not only covers 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. In other words, this report contains the various pension plans for employees of the federal, provincial and municipal governments and enterprises, members of the Canadian Forces and of the RCMP, and employees of government boards, commissions and crown corporations.

As of January 1, 1996, nine provinces plus the

Introduction

Depuis 1960, la Section des pensions de la Division du travail de Statistique Canada produit des données sur les régimes de pension agréés (RPA). Ce rapport a été publié tous les deux ans (sauf pour 1990 et 1994), la première période de référence étant le 1er janvier 1974. Les données pour les années intermédiaires les plus récentes ont fait l'objet de rapports sommaires intitulés **Régimes de pension au Canada, Aperçu statistique et tableaux-clés** (n° 74-401-SPB au catalogue). Les données pour le 1er janvier 1994 se retrouvent dans **Programmes de revenu de retraite au Canada: un aperçu statistique** (n° 74-507-XPB au catalogue), une publication qui présente un portrait à la fois descriptif et statistique des programmes-clés de soutien aux personnes à la retraite.

Les régimes de pension agréés sont des programmes de prestations de retraite établis par les employeurs ou les syndicats à l'intention des employés. Ces régimes sont enregistrés auprès de Revenu Canada à des fins fiscales, et, dans la plupart des cas, également auprès d'un organisme provincial de régie des rentes. Les données ci-jointes portent essentiellement sur les modalités des régimes de pension agréés. Des données relatives à l'actif accumulé au titre des RPA financés au moyen d'un accord fiduciaire ainsi qu'une analyse des composantes de l'actif sont présentées dans des bulletins distincts intitulés **Estimations trimestrielles relatives aux caisses de retraite en fiducie** (n° 74-001-XPB au cat.) et **Caisses de retraite en fiducie: statistiques financières** (n° 74-201-XPB au cat., publication biennale (annuelle jusqu'en 1994)). Un grand nombre de totalisations supplémentaires ainsi que des données plus détaillées sont également disponibles sur demande. Pour plus de renseignements, téléphonez à Gabriella Martello au (613) 951-4012.

Champ et méthode d'enquête

Les régimes de pension agréés sont souvent appelés régimes de pension privés pour les différencier des régimes publics de pensions du Canada et de rentes du Québec. Il s'agit de programmes de prestations de retraite aux employés et sont généralement établis volontairement par les employeurs ou les syndicats des secteurs public et privé de l'économie. Par conséquent, ces données portent non seulement sur les régimes offerts par les sociétés, les groupes d'employeurs, les syndicats, les organismes religieux et charitables et tout autre employeur du secteur privé, mais également sur les régimes conçus pour les employés des trois paliers de l'administration publique. Sont donc compris les divers régimes de pension offerts aux employés des administrations et des entreprises publiques fédérales, provinciales et municipales, aux membres des Forces canadiennes et de la GRC, aux employés des commissions et conseils gouvemementaux ainsi qu'à ceux des sociétés de la couronne.

Au 1er janvier 1996, des lois visant principalement à protéger

government of Canada had implemented legislation to protect the rights of pension plan members. The ten jurisdictions having pension regulatory legislation in effect as of January 1, 1996 and the date when the original legislation took effect are:

Ontario	-	January 1, 1965
Québec	-	January 1, 1966
Alberta	-	January 1, 1967
Federal	-	October 1, 1967
Saskatchewan	-	January 1, 1969
Manitoba	-	July 1, 1976
Nova Scotia	-	January 1, 1977
Newfoundland	-	January 1, 1985
New Brunswick	-	December 31, 1991
British Columbia	-	December 31, 1993

Significant changes to the original legislation had taken effect as of the reference date for these data. The different pieces of legislation are similar and govern the terms of the pension plan, the funding and the investments of the pension fund. Selected provisions of these acts are summarized in Appendix I.

There are some exclusions under these acts. Certain plans for federal and provincial government public servants are not subject to this legislation but have their own acts regulating their operations. Furthermore, as of January 1, 1996, no regulatory legislation was in effect in Prince Edward Island.

The early studies of registered pension plans, in 1960 and 1965, were based on direct surveys conducted by Statistics Canada. Since 1970, administrative data have gradually replaced the survey as the data source, thanks to a co-operative statistical program developed in 1969 by Statistics Canada and the pension supervisory authorities in five of the ten jurisdictions listed above. The program has now been expanded to include all ten jurisdictions. Much credit for this and preceding reports must be attributed to these pension supervisory authorities and their continued co-operation. This co-operative statistical program enabled us to obtain from the different supervisory authorities data for 99% of the RPPs in Canada that were effective at January 1, 1996 (covering 77% of the members). These administrative data, however, only include plans that have been registered with one of these authorities; plans currently in the process of being registered are not included in the data even though they might well be in operation.

In addition, Statistics Canada conducts a survey of a relatively small number of employers and unions that operate pension plans not governed by the legislation administered by one of the pension supervisory authorities. These plans are identified with the assistance of information

les droits des adhérents aux régimes de pension étaient en vigueur dans neuf provinces ainsi qu'au niveau fédéral. Voici les dix juridictions qui possédaient, au 1er janvier 1996, une loi sur les prestations de pension et leur date originale d'habilitation:

Ontario	-	1er janvier 1965
Québec	-	1er janvier 1966
Alberta	-	1er janvier 1967
Fédéral	-	1er octobre 1967
Saskatchewan	-	1er janvier 1969
Manitoba	-	1er juillet 1976
Nouvelle-Écosse	-	1er janvier 1977
Terre-Neuve	-	1er janvier 1985
Nouveau-Brunswick	-	31 décembre 1991
Colombie-Britannique	-	31 décembre 1993

D'importantes modifications ont été apportées à ces lois depuis leur date originale d'habilitation. Les énoncés de ces lois distinctes sont relativement semblables et régissent les dispositions des régimes de pension agréés, leur provisionnement et les placements des caisses de retraite. Certaines dispositions de ces lois sont résumées à l'annexe I.

Ces lois comportent des exceptions; certains régimes de pension établis à l'intention des employés des administrations fédérale et provinciales ne sont pas légiférés par une de ces lois mais possèdent leur propre loi régissant leur application. De plus, au 1er janvier 1996, il n'existait pas de texte réglementaire en vigueur à l'Île-du-Prince-Édouard.

Les premières études relatives aux régimes de pension agréés, celles de 1960 et de 1965, étaient fondées sur les résultats d'enquêtes directes menées par Statistique Canada. Depuis 1970, des données administratives ont graduellement remplacé l'enquête en tant que source de données, grâce à l'application d'un programme statistique coopératif élaboré en 1969 par la Section des pensions de Statistique Canada et les organismes de régie des rentes de cinq des dix juridictions ci-haut mentionnées. Le programme a été élargi et comprend maintenant l'ensemble des dix juridictions. C'est en grande partie à ces organismes de contrôle et à leur constante collaboration que l'on doit la publication de ce rapport ainsi que des bulletins précédents. En 1996, ce programme statistique coopératif a permis d'obtenir des différentes régies des rentes, des données relatives à 99% de tous les RPA au Canada, soit 77% de l'ensemble des adhérents. Cependant ces données administratives comprennent seulement les régimes enregistrés auprès d'une régie des rentes; ceux en cours d'enregistrement n'y sont pas inclus, bien qu'en réalité ils puissent déjà être en opération.

Puis, une enquête directe est menée auprès des employeurs et syndicats offrant un régime non assujetti à une loi juridictionnelle sur les pensions. Ces régimes sont identifiés à l'aide de renseignements fournis par Revenu Canada. La combinaison de ces deux ensembles de données constitue la

provided by Revenue Canada. The combination of these two data sources forms the basis of this report. The database, maintained by the Pensions Section of Statistics Canada, contains information on all RPPs in Canada.

The prime objective of this report is to provide data on the terms and conditions of registered pension plans. Since the effective date of new plans and of amendments to the existing plans most frequently is January 1, the reference date for this report is January 1, 1996. Included are all amendments and registered new plans effective up to and including that date. However, the number of plan members reported and the contributions made to the plans are those as of the plan year end occurring in the 1995 calendar year, most frequently December 31.

Updated membership and contribution data were reported for 84% of plans covering 96% of all members. Those plans for which it was not possible to obtain current membership and contribution data were primarily small plans. A more detailed description of the quality of the data can be found in Appendix II, **Technical notes**.

Relative importance of registered pension plans

Income support for seniors in Canada is essentially based on a three-tiered system. The first tier is made up of the Old Age Security/Guaranteed Income Supplement program (OAS/GIS) providing flat-rate, universal benefits unrelated to work history. The second tier consists of the contributory Canada and Québec pension plans (C/QPP) which are earnings-related and comprehensive in their coverage of all workers in Canada. Registered pension plans (RPPs), registered retirement savings plans (RRSPs) and other personal savings are generally regarded as the third tier.

While the focus of this report is on RPPs, placing the latter within the context of the total retirement income system for Canada may be useful. The relative importance of RPPs can be shown in terms of the contributions made to the various retirement programs, the assets held by them and the benefits paid. This information is given in Tables 1, 2 and 3 and is illustrated in Charts 1 and 2.

In 1995, 12.7 million individuals, or 86% of the labour force, contributed to the C/QPP. The large number of contributors is the result of the compulsory participation in these two plans of all workers, from age 18, whether paid worker or self-employed. Total contributions to C/QPP in

source de l'analyse présentée dans ce bulletin. Cette base de données, maintenue par la Section des pensions de Statistique Canada, renferme une foule de renseignements sur tous les RPA au Canada.

L'objet premier de ce rapport est de fournir des données sur les modalités des régimes de pension agréés. Le 1er janvier a été choisi comme date de référence, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants et de la date de mise en oeuvre des nouveaux régimes. Ce document porte donc sur tous les nouveaux régimes agréés et toutes les modifications en vigueur au 1er janvier 1996. Cependant, les données relatives au nombre d'adhérents et au montant des cotisations sont en date de la fin de l'exercice financier du régime, qui peut avoir eu lieu n'importe quand durant l'année calendrier 1995. La plupart du temps, cette date est le 31 décembre.

Les données relatives au nombre d'adhérents et aux cotisations ont fait l'objet d'une mise à jour dans le cas de 84% des régimes et de 96% des adhérents. La plupart des régimes pour lesquels des données récentes n'étaient pas disponibles étaient surtout des régimes de petite taille. Une description détaillée de la qualité des données se trouve en fin de texte à l'annexe II intitulé **Notes techniques**.

Importance relative des régimes de pension agréés

Le soutien des personnes âgées au Canada repose essentiellement sur un système à trois paliers. Le premier palier est constitué des programmes de la sécurité de la vieillesse et de supplément de revenu garanti (SV/SRG), qui assurent des prestations uniformes et universelles non liées aux antécédents de travail. Le deuxième palier comprend les régimes contributifs de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC/RRQ) dont les prestations sont liées au revenu d'emploi; ces régimes couvrent pratiquement l'ensemble des travailleurs au Canada. Les régimes de pension agréés (RPA), les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et les autres moyens d'épargne personnels sont généralement considérés comme formant le troisième palier.

Bien que l'objet des présentes données demeure les RPA, il peut s'avérer utile de les situer par rapport à l'ensemble du réseau de soutien des Canadiens à la retraite. L'importance relative des RPA est mise en évidence de plusieurs façons, soit en termes des montants cotisés aux divers programmes, soit en termes de l'actif qu'ils ont accumulé, soit en termes des prestations qu'ils ont versées. Les tableaux 1, 2 et 3 ainsi que les graphiques 1 et 2 illustrent bien cette importance.

En 1995, 12,7 millions d'individus, 86% de la population active, ont déclaré des cotisations aux RPC/RRQ au titre des déductions permises dans leur déclaration d'impôt. Le grand nombre de cotisants est dû au fait que la participation à ces régimes publics est obligatoire pour tous les travailleurs âgés de

1995 from both employers and employees (including all self-employed) amounted to $12.8 billion, an average of $1,000 per contributor, as can be seen in Table 1.

18 ans et plus, qu'ils soient rémunérés ou indépendants. Les cotisations totales versées à ces régimes en 1995 par les employeurs et les employés (y compris tous les travailleurs indépendants) se sont élevées à 12,8 milliards$, soit 1 000$ en moyenne par cotisant, comme l'indique le tableau 1.

Table 1. Number of contributors and amount contributed to selected retirement income programs
Tableau 1. Nombre de cotisants et cotisations versées aux termes de certains programmes de revenu de retraite

Type of program / Genre de programme	1985		1987		1989		1991		1993		1995	
	Contributors - Cotisants											
	No. nbre ,000	Biennial change Variation biennale %	No. nbre ,000	Biennial change Variation biennale %	No. nbre ,000	Biennial change Variation biennale %	No. nbre ,000	Biennial change Variation biennale %	No. nbre ,000	Biennial change Variation biennale %	No. nbre ,000	Biennial change Variation biennale %
C/QPP - RPC/RRQ	11,619	...	12,324	6.1	12,783	3.7	12,716	-0.5	12,445	-2.1	12,781	2.7
RPP - RPA	4,668	...	4,845	3.8	5,109	5.4	5,318	4.1	5,215	-1.9	5,150	-1.2
RRSP - REER	2,883	...	3,451	19.7	4,137	19.9	4,699	13.6	5,110	8.7	5,683	11.2
	Total contributions - Cotisations totales											
	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%
C/QPP - RPC/RRQ	10,050	...	10,914	8.6	11,654	6.8	11,983	2.8	12,092	0.9	12,780	5.7
RPP - RPA	12,541	...	13,462	7.3	14,293	6.2	17,096	19.6	20,197	18.1	19,697	-2.5
RRSP - REER	8,440	...	11,509	36.4	13,336	15.9	15,033	12.7	19,177	27.6	22,997	19.9
	Average contribution - Cotisation moyenne											
	$	%	$	%	$	%	$	%	$	%	$	%
C/QPP - RPC/RRQ	865	...	886	2.4	912	2.9	942	3.4	972	3.1	1,000	2.9
RPP - RPA	2,687	...	2,779	3.4	2,798	0.7	3,215	14.9	3,873	20.5	3,825	-1.2
RRSP - REER	2,928	...	3,335	13.9	3,224	-3.3	3,199	-0.8	3,753	17.3	4,047	7.8

Sources: *C/QPP: Human Resources Development Canada, Régie des rentes du Québec.*
RPP: Pension Plans in Canada Survey, Statistics Canada.
RRSP: Small Area and Administrative Data Division, Statistics Canada and RRSP room file, Revenue Canada.

Sources: *RPC/RRQ: Développement des ressources humaines Canada et Régie des rentes du Québec.*
RPA: Enquête sur les régimes de pension au Canada, Statistique Canada.
REER: Division des données régionales et administratives, Statistique Canada et fichier des droits de cotisation aux REER, Revenu Canada.

According to the information provided by the Pension Plans in Canada database maintained by the Pensions Section of Statistics Canada, RPP members numbered 5.1 million at the end of 1995 (January 1, 1996). Contributions by these plan participants, as well as by employers on behalf of the members, amounted to $19.7 billion in 1995, averaging $3,825 per member.

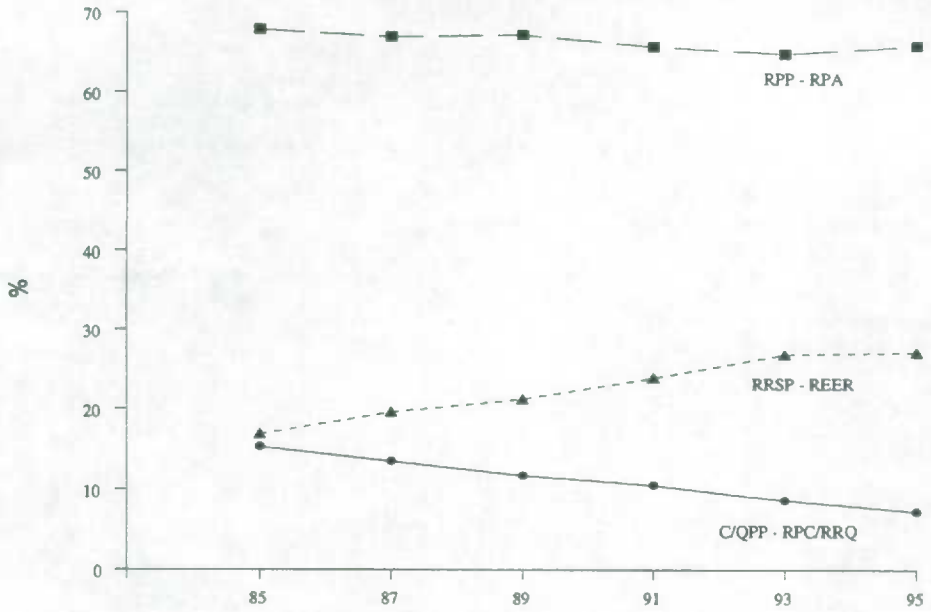
D'après les informations contenues dans la base de données maintenue par la Section des pensions de Statistique Canada, le nombre d'adhérents aux RPA en 1995 (1er janvier 1996) totalisait 5,1 millions. Les employeurs et les adhérents y avaient cotisé 19,7 milliards$ en 1995, soit 3 825$ par participant.

The 5.7 million RRSP contributors in 1995 claimed close to $23 billion in respect of premiums paid for RRSP contracts, averaging $4,047 per contributor. Due to sustained growth over the past ten years, RRSP contributors and contributions have surpassed those of RPPs for the first time in 1995. One of the primary reasons why RRSP growth has outstripped that of RPPs is the nature of the programs. While RRSPs are available to almost all workers in Canada, access to a pension plan depends on an individual's employment situation. In addition, RRSP contributions are not only voluntary but can vary significantly from year to year, especially since 1991 when individuals were permitted to carry over any unused room.

Les 5,7 millions de cotisants aux REER en 1995 ont réclamé 23 milliards$ au titre des primes versées, soit 4 047$ en moyenne. La croissance soutenue des dix dernières années a fait qu'en 1995, le nombre de cotisants et le montant cotisé aux REER ont dépassé ceux des RPA pour la première fois. La nature de ces programmes explique en partie la progression plus forte des cotisants et cotisations aux REER que des économies au moyen des RPA. Bien que presque tous les travailleurs du Canada aient la possibilité de cotiser à un REER, l'accès à un RPA est limité et dépend des conditions d'emploi de la personne. En outre, les cotisations à un REER sont volontaires et peuvent varier de façon considérable d'une année à l'autre plus particulièrement depuis 1991 alors qu'il a été permis de reporter les droits de cotisation non utilisés.

Chart 1: Accumulated assets in selected retirement income programs, proportion held by each, at December 31

Graphique 1: Actif accumulé au titre de certains programmes de revenu de retraite, proportion détenue au titre de chaque programme, au 31 décembre



Total contributions paid in 1995 to the C/QPP, RPPs and RRSPs amounted to $55.5 billion. Table 1 shows that until 1995, the total and average contributions made to RPPs were always higher than for any of the other programs. However, the contributions made to RPPs have grown at a lower rate (+57%) between 1985 and 1995 than was true for RRSPs (+172%). Contributions to the C/QPP have grown the least over this period (+27%) and their biennial growth rates have shown the least amount of fluctuations.

Les cotisations totales versées en 1995 au titre des RPC/RRQ, des RPA et des REER s'élevaient à plus de 55,5 milliards$. Comme on peut le voir au tableau 1, jusqu'en 1995, c'est au titre des RPA que les cotisations versées, au total et en moyenne, ont été généralement les plus élevées. Cependant, entre 1985 et 1995 , les cotisations aux RPA augmentaient plus lentement (+57%) que celles aux REER (+172%). Les cotisations aux RPC/RRQ ont le moins augmenté (+27%) mais ont connu le moins de fluctuations.

Table 2. Accumulated assets in selected retirement income programs, at December 31
Tableau 2. Actif accumulé au titre de certains programmes de revenu de retraite, au 31 décembre

(at book value where possible - valeur comptable dans la mesure du possible)

Type of program / Genre de programme	1985		1987		1989		1991		1993		1995	
	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%
Public plans - Régimes publics												
Canada Pension Plan (CPP) - Régime de pensions du Canada (RPC)	31,130	11.2	35,660	9.9	38,852	8.6	42,043	7.8	41,720	6.4	39,683	5.4
Québec Pension Plan (QPP)- Régime de rentes du Québec (RRQ)	11,349	4.1	12,913	3.6	14,066	3.1	14,684	2.7	14,541	2.2	13,773	1.9
Public plans - Régimes publics, total	**42,479**	**15.3**	**48,573**	**13.5**	**52,918**	**11.7**	**56,727**	**10.5**	**56,261**	**8.6**	**53,456**	**7.2**
Registered pension plans (RPPs) - Régimes de pension agréés (RPA)												
Funding agency / agreement - Agence/ mode de financement												
• Trust agreement[1] - Accord fiduciaire[1]												
Private sector - Secteur privé	52,659	19.0	68,495	19.0	81,361	18.1	87,810	16.2	100,591	15.3	117,127	15.8
Public sector - Secteur public	55,807	20.1	73,614	20.4	94,057	20.9	128,393	23.7	168,386	25.6	199,904	27.0
Trust agreement - Accord fiduciaire, total	108,466	39.1	142,109	39.5	175,418	38.9	216,203	40.0	268,977	41.0	317,031	42.9
• Government consolidated revenue funds (CRF) - Fonds de revenus consolidés des gouvernements (FRC)												
Federal - Fédéral	40,524	14.6	50,761	14.1	68,381	15.2	80,118	14.8	92,536	14.1	105,400	14.3
Provincial - Provincial	15,815	5.7	21,777	6.0	27,995	6.2	24,127	4.5	22,961	3.5	23,734	3.2
CRF - FRC, total	56,339	20.3	72,538	20.1	96,376	21.4	104,245	19.3	115,497	17.6	129,134	17.5
• Insurance companies - Compagnies d'assurances	22,557	8.1	25,509	7.1	29,883	6.6	33,631	6.2	39,528	6.0	38,638	5.2
• Government of Canada annuities - Rentes du gouvernement du Canada	687	0.2	645	0.2	594	0.1	540	0.1	482	0.1	425	0.1
RPPs - RPA, total	**188,049**	**67.8**	**240,801**	**66.9**	**302,271**	**67.1**	**354,619**	**65.6**	**424,484**	**64.7**	**485,228**	**65.7**
Registered retirement savings plans (RRSPs) - Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER)												
Money held by - Avoirs détenus par:												
Trust companies - Sociétés de fiducie	14,559	5.2	18,740	5.2	24,454	5.4	29,455	5.4	20,813	3.2	15,826	2.1
Credit unions - Caisses de crédit	6,430	2.3	8,204	2.3	11,194	2.5	15,604	2.9	19,860	3.0	23,428	3.2
Chartered banks - Banques à charte	13,725	4.9	20,119	5.6	28,439	6.3	41,204	7.6	58,459	8.9	68,168	9.2
Other deposit-taking intermediaries - Autres intermédiaires acceptant des dépôts	93	--	208	0.1	394	0.1	757	0.1	896	0.1	727	0.1
Investment (mutual) funds - Fonds de placement (mutuels)	4,356	1.6	9,528	2.6	10,735	2.4	14,549	2.7	40,599	6.2	57,855	7.8
Insurance companies - Compagnies d'assurances	7,810	2.8	13,947	3.9	20,176	4.5	27,719	5.1	35,207	5.4	34,380	4.7
RRSPs[2] - REER, total[2]	**46,973**	**16.9**	**70,746**	**19.6**	**95,392**	**21.2**	**129,288**	**23.9**	**175,834**	**26.8**	**200,384**	**27.1**
Grand total - Total général	**277,501**	**100.0**	**360,120**	**100.0**	**450,581**	**100.0**	**540,634**	**100.0**	**656,579**	**100.0**	**739,068**	**100.0**

[1] *Deducted from gross assets is the insurance company portion of trusteed pension funds that have part of their portfolio in deposit administration and/or segregated funds of insurance companies.*

[2] *Reserves in self-administered RRSPs are not included.*

Sources: CPP: Canada Pension Plan Account Monthly Reports, Human Resources Development Canada.
QPP: Régie des rentes du Québec.
Trusteed RPPs: Pensions Section, Statistics Canada.
CRF: Public accounts of Canada, Public accounts of various provinces.
Insurance company RPPs and RRSPs: Survey of Annuity Business in Canada, Canadian Life and Health Insurance Association Inc.
RRSPs (except insurance companies): Quarterly Financial Statistics Section, Industrial Organization and Finance Division, Statistics Canada.
Government of Canada annuities: Human Resources Development Canada.

[1] *On a exclu du total de l'actif brut la portion des caisses de retraite en fiducie gérée par les compagnies d'assurances lorsqu'il s'agit de caisses dont une partie seulement du portefeuille a été déposée auprès d'une compagnie d'assurances aux termes d'un contrat de gestion distincte et/ou de gestion de dépôts.*

[2] *Les réserves dans les REER autogérés ne sont pas comprises.*

Sources: RPC: Rapports mensuels du compte de pension du Canada, Développement des ressources humaines Canada.
RRQ: Régie des rentes du Québec.
RPA en fiducie: Section des pensions, Statistique Canada.
FRC: Comptes publics du Canada et comptes publics des diverses provinces.
RPA et REER dans les compagnies d'assurances: Sondage sur les souscriptions de rentes au Canada, Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc.
REER (sauf compagnies d'assurances): Section des statistiques financières, Division de l'organisation et des finances de l'industrie, Statistique Canada.
Rentes du gouvernement du Canada: Développement des ressources humaines Canada.

The aggregate assets generated by these three programs amounted to more than $739 billion at the end of 1995 (Table 2), and as Chart 1 illustrates, over the past ten years, the largest proportion of these assets was held by RPPs. At the end of 1995, the assets in RPPs accounted for slightly more than 65% of the total. From 1985 to 1995 total assets in all three programs grew 166%. By far the largest growth of the three major components was seen in RRSPs: 327% compared with increases of 158% for RPPs and 26% for the C/QPP.

Finally, the importance of RPPs as a source of retirement income can be seen in Table 3, which shows the benefits paid, from 1985 to 1995, under OAS/GIS, the C/QPP and under RPPs. An historical series of benefits paid from amounts accumulated in RRSPs is unavailable. Benefits from RPPs rose from $7.8 billion in 1985 to $23.3 billion in 1995, accounting for approximately 36% of the total

À la fin de 1995, ces trois programmes détenaient un actif de plus de 739 milliards$ (tableau 2). Et comme on peut le voir au graphique 1, au cours des dix dernières années, la plus forte proportion de cet actif était détenue par les RPA; à la fin de 1995, cette proportion se chiffrait à un peu plus de 65%. Entre 1985 et 1995, l'actif accumulé au titre de ces trois programmes s'était accru de 166%. L'actif au titre des REER enregistrait une croissance de 327%, de beaucoup supérieure à celle des RPA (+158%) et des RPC/RRQ (+26%).

Enfin, l'importance des RPA en tant que source de revenu de retraite est mise en relief au tableau 3. Ce tableau indique le montant total des prestations versées entre 1985 et 1995 aux termes des SV/SRG, des RPC/RRQ et des RPA. Une série historique de données relatives aux rentes provenant des REER n'est pas disponible maintenant. Les prestations totales provenant des RPA sont passées de 7,8 milliards$ en 1985 à

Table 3. Number of beneficiaries and benefits paid under selected retirement income programs, at December 31
Tableau 3. Nombre de bénéficiaires et prestations versées aux termes de certains programmes de revenu de retraite, au 31 décembre

Type of program / Genre de programme	1985		1987		1989		1991		1993		1995	
	Beneficiaries - Prestataires											
	No. nbre ,000	Biennial change Variation biennale %	No. nbre ,000	Biennial change Variation biennale %	No. nbre ,000	Biennial change Variation biennale %	No. nbre ,000	Biennial change Variation biennale %	No. nbre ,000	Biennial change Variation biennale %	No. nbre ,000	Biennial change Variation biennale %
OAS/GIS - SV/SRG	3,885	...	4,114	5.9	4,287	4.2	4,436	3.5	4,602	3.7	4,785	4.0
C/QPP - RPC/RRQ	2,403	...	2,915	21.3	3,383	16.1	3,772	11.5	4,172	10.6	4,594	10.1
RPP - RPA	1,124	...	1,322	17.6	1,547	17.1	1,785	15.4	2,008	12.5	2,000	-0.4
	Total benefits - Prestations totales											
	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%
OAS/GIS - SV/SRG	11,974	...	13,647	14.0	15,430	13.1	17,647	14.4	19,265	9.2	20,433	6.1
C/QPP - RPC/RRQ	6,566	...	9,338	42.2	12,010	28.6	14,895	24.0	18,248	22.5	20,389	11.7
RPP - RPA	7,783	...	10,222	31.3	13,385	30.9	17,444	30.3	21,911	25.6	23,324	6.4
	Average benefit - Prestation moyenne											
	$	%	$	%	$	%	$	%	$	%	$	%
OAS/GIS - SV/SRG	3,082	...	3,317	7.6	3,599	8.5	3,978	10.5	4,186	5.2	4,270	2.0
C/QPP - RPC/RRQ	2,732	...	3,203	17.2	3,550	10.8	3,949	11.2	4,374	10.8	4,438	1.5
RPP - RPA	6,925	...	7,735	11.7	8,651	11.9	9,773	12.9	10,912	11.7	11,662	6.9

Sources: *Program Statistics, Income Security Programs, Human Resources Development Canada.*
Le Régime de rentes du Québec, Régie des rentes du Québec.
Taxation Statistics, Revenue Canada, Taxation.

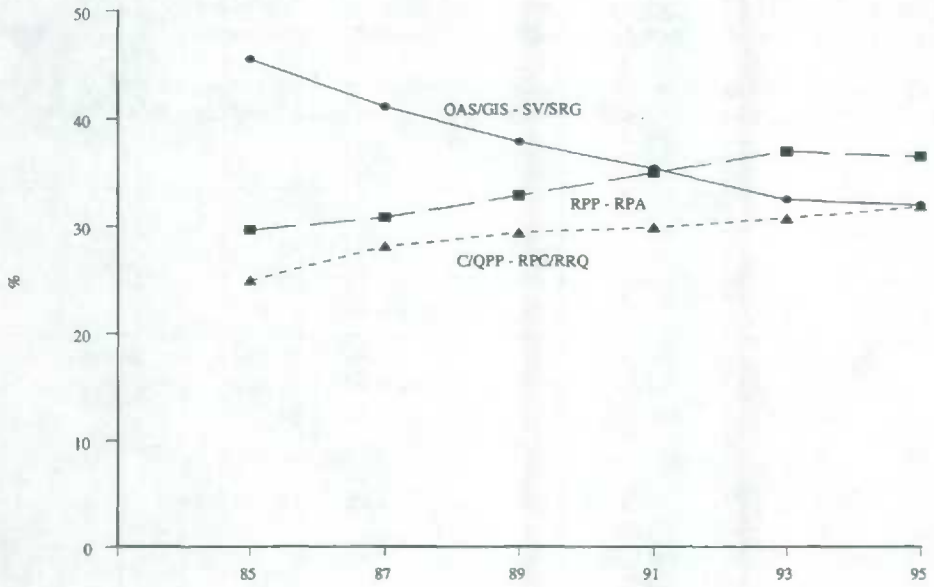
Sources: *Statistiques des programmes, Programmes de la sécurité du revenu, Développement des ressources humaines Canada.*
Le Régime de rentes du Québec, Régie des rentes du Québec.
Statistiques fiscales, Revenu Canada, Impôt.

benefits paid by these three programs at the end of this period (up from 30% in 1985). Interestingly, at the beginning of this period, benefits paid by the OAS/GIS program accounted for 45% of the total benefits; by 1995 this proportion had fallen to 32% (See Chart 2). The average benefit paid by RPPs grew by 68% over the ten year period illustrated, compared with a growth of 62% for C/QPP and 38.5% for OAS/GIS.

Chart 2: Benefits paid under selected retirement income programs, proportion paid by each, at December 31

23,3 milliards$ en 1995, représentant environ 36% des prestations totales provenant de ces trois programmes en 1995 comparativement à 30% en 1985. Il est intéressant de noter qu'au début de cette période, les prestations versées aux termes des SV/SRG représentaient 45% des prestations totales comparativement à 32% en 1995 (graphique 2). La prestation moyenne au titre des RPA s'est accrue de 68% au cours de la période étudiée, comparativement à 62% chez les RPC/RRQ et 38,5% chez la SV/SRG.

Graphique 2: Prestations versées aux termes de certains programmes de revenu de retraite, proportion versée au titre de chaque programme, au 31 décembre



Number of plans and members

At the beginning of 1996, more than 5.1 million paid workers participated in 15,429 registered pension plans (RPPs). This represented a 1.2% decline in membership from 1994. Total membership has been declining, albeit slowly, since it peaked at 5.3 million members at the beginning of 1992 (Chart 3).

There were 2.3 million female members at the beginning of 1996, virtually the same as two years earlier. On the other hand, between January 1, 1994 and 1996, the number of male RPP members dropped 2.4% (to 2.9 million members). The last recession and the continuing economic restructuring since the early nineties adversely affected the RPP participation of men. For example, the industries (mainly manufacturing and construction) that experienced reductions in both employment and pension plan membership during the previous recession predominantly employ men.

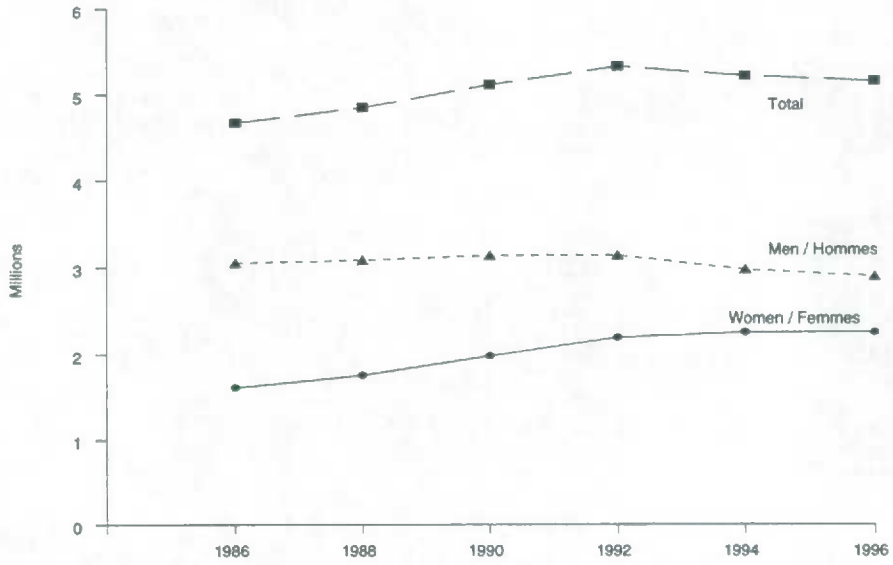
Nombre de régimes et d'adhérents

Au 1er janvier 1996, plus de 5,1 millions de travailleurs rémunérés adhéraient aux 15 429 régimes de pension agréés (RPA). En termes de l'effectif, cela représentait une diminution de 1,2% en regard de 1994. Le nombre d'adhérents diminue lentement depuis avoir atteint un sommet de 5,3 millions participants au début de 1992 (graphique 3).

Au début de 1996, il y avait 2,3 millions d'adhérentes, presque le même nombre que deux ans plus tôt. Le nombre d'hommes participant à des RPA, cependant, reculait de 2,4% (jusqu'à 2,9 millions) entre 1994 et 1996. La dernière récession et la restructuration continue de l'économie depuis le début des années 1990 ont eu un effet négatif sur leur adhésion aux RPA. Par exemple, les industries (plus particulièrement, la fabrication et la construction) qui ont subi des réductions à la fois au niveau de l'emploi et de la participation aux RPA lors de la dernière récession étaient fortement à prédominance masculine.

Chart 3: Number of RPP members, at January 1

Graphique 3: Nombre d'adhérents aux RPA, au 1er janvier



The growth in membership up to 1992 was entirely attributable to the increase in female RPP participation. Between 1986 and 1992, the number of women members grew 35%. This change was directly related to the growing number of women entering the paid workforce and to changes in the late eighties and early nineties to provincial and federal pension plan legislation regarding part-time employees. The number of men participating in pension plans, on the other hand, was virtually unchanged over this same period (Chart 3).

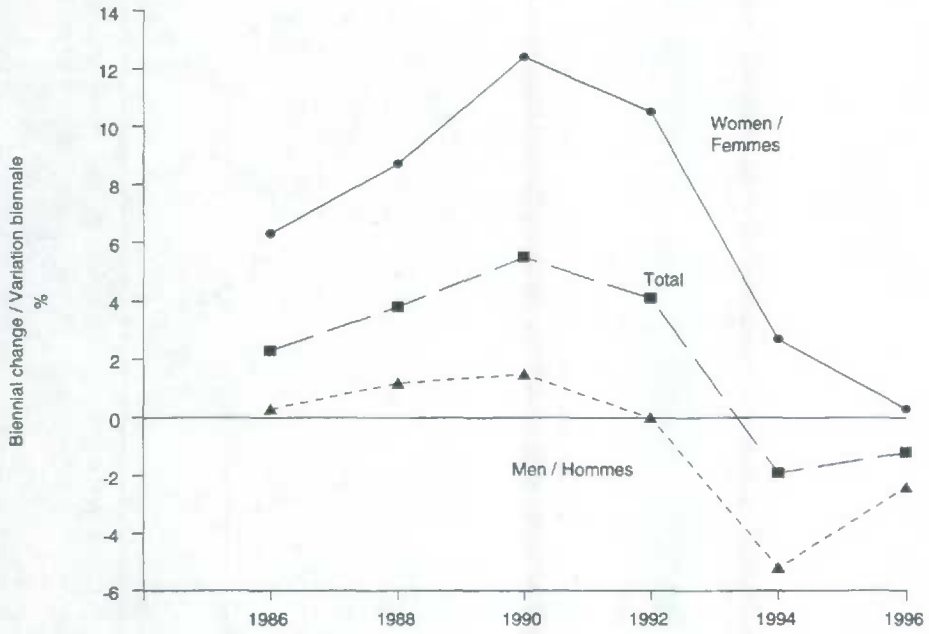
Since 1992, the growth in the number of women who participated in RPPs tailed off and was not strong enough to offset a slow decline in the membership of men (Chart 4). The number of women in RPPs has increased over each two-year period between 1986 and 1996, although the rate of increase, while still positive, has slowed somewhat. The percentage increase was consistently higher for women than for men; over that entire period, the number of female members increased 39% whereas the number of male participants was down 5%. Women therefore constituted 44% of all plan members in 1996, up substantially from 35% in 1986.

La croissance du nombre total d'adhérents jusqu'en 1992 était entièrement attribuable à la participation accrue des femmes. Ce phénomène est lié de façon directe au nombre grandissant de femmes ayant alors fait leur entrée sur le marché du travail entre 1986 et 1992 (+35%), ainsi qu'aux modifications, à la fin des années quatre-vingts, des lois fédérale et provinciales en matière de retraite ayant trait aux travailleurs à temps partiel. Le nombre d'hommes qui participaient aux RPA au cours de cette même période est demeuré presque inchangé (graphique 3).

Depuis 1992, la croissance du nombre d'adhérentes a commencé à ralentir et n'a pas été assez forte pour contre-balancer la diminution de l'effectif masculin (graphique 4). La croissance biennale du nombre d'adhérentes a toujours été positive entre 1986 et 1996 et a sans cesse dépassé celle des adhérents, même si elle avait été moins forte au cours des dernières années. Au cours de cette période, le nombre d'adhérentes progressait de 39% alors que le nombre d'adhérents régressait d'environ 5%. Les femmes ont ainsi accru considérablement leur représentation au sein de l'effectif des RPA, leur proportion du total passant alors de 35% à 44% entre 1986 et 1996.

Chart 4: Biennial rate of change of RPP membership, at January 1

Graphique 4: Taux biennal de variation du nombre d'adhérents aux RPA, au 1er janvier



Pension plan coverage

To calculate the pension plan coverage rate of Canadian workers, membership data are related to the labour force participation statistics[1]. These two data sets are comparable but some conceptual differences should be pointed out. First, members of Canadian RPPs living on Indian reserves, in the Yukon and Northwest Territories and those working outside Canada (less than 1% of total RPP membership) are included in the pension plan membership but these groups are excluded from the labour force. Second, the labour force estimates are annual averages while pension plan membership refers to the number of active, employed participants at the various plans' year-end, which could occur at any point during the calendar year. Third, the Labour Force Survey does not cover full-time members of the Armed Forces; however, adjustments are made to the labour force estimates to eliminate that difference. Despite these conceptual differences, an analysis of labour force coverage can still provide very useful information.

To simply state that only 34% of the labour force was covered by registered pension plans at the beginning of 1996 tends to understate coverage since many workers included in the labour force were not able to participate in these plans (Table 4). Participation in RPPs is restricted to paid workers having an employer-employee relationship;

[1] *See The Labour Force, monthly publication, cat. no. 71-001-XPB.*

Taux d'adhésion

Pour calculer le taux d'adhésion de la main-d'oeuvre canadienne aux RPA, les données sur les adhérents ont été reliées aux données statistiques sur le taux d'activité de la population active[1]. Ces deux ensembles de données sont comparables, mais certaines différences conceptuelles doivent être signalées. Premièrement, les adhérents aux RPA canadiens vivant dans les réserves indiennes, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest et ceux travaillant à l'extérieur du Canada (moins de 1% de l'effectif total des RPA) sont comptés dans l'effectif des régimes de pension, mais exclus de la population active. Deuxièmement, les estimations concernant la population active sont des moyennes annuelles, tandis que l'effectif des régimes de pension représente le nombre de participants actifs et rémunérés à la fin de l'année du régime, laquelle ne correspond pas nécessairement à la fin de l'année civile. Troisièmement, l'enquête sur la population active ne tient pas compte des militaires travaillant à temps plein. On rajuste toutefois les estimations de la population active pour éliminer cette différence. Une analyse du taux d'adhésion de la population active fait néanmoins ressortir des informations très utiles.

Affirmer que seulement 34% de la population active participait à un régime de pension agréé au début de 1996, c'est en quelque sorte sous-estimer le taux réel d'adhésion car plusieurs personnes comprises dans la population active, par définition, n'ont pas le droit d'adhérer à ces régimes (tableau 4). Puisque les RPA s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés

[1] *Voir La population active, publication mensuelle, nº 71-001-XPB au catalogue.*

therefore, the self-employed working in unincorporated businesses, unpaid family workers and the unemployed are not eligible for membership[2]. If the estimates of these groups are eliminated from the labour force, it can then be said that 42% of all paid workers were covered by RPPs at the beginning of 1996.

ayant une relation employeur-employé, les travailleurs indépendants (entreprises non constituées en société), les travailleurs familiaux non rémunérés et les chômeurs ne peuvent y participer[2]. Si on supprime ces groupes de la population active, on constate que 42% de tous les travailleurs rémunérés adhéraient à un RPA au 1er janvier 1996.

Table 4. Percentage of labour force[1] and paid workers covered by a RPP, by sex
Tableau 4. Pourcentage de la population active[1] et des travailleurs rémunérés adhérant à un RPA, selon le sexe

	1985	1987	1989	1991	1993	1995
Women - Femmes						
Number of RPP members - Nombre d'adhérentes aux RPA	1,621,221	1,762,716	1,981,138	2,188,827	2,248,561	2,255,348
Percentage of labour force - Pourcentage de la population active	29.1	29.9	31.8	34.0	34.1	33.5
Percentage of paid workers - Pourcentage des travailleuses rémunérées	35.6	35.8	37.4	40.8	41.9	40.6
Men - Hommes						
Number of RPP members - Nombre d'adhérents aux RPA	3,047,160	3,082,391	3,128,225	3,129,263	2,966,086	2,894,564
Percentage of labour force - Pourcentage de la population active	39.9	39.4	39.0	38.9	36.4	35.1
Percentage of paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés	50.1	48.4	47.0	49.2	46.8	44.0
Total						
Number of RPP members - Nombre d'adhérents aux RPA	4,668,381	4,845,107	5,109,363	5,318,090	5,215,529	5,149,912
Percentage of labour force - Pourcentage de la population active	35.3	35.3	35.9	36.7	35.4	34.3
Percentage of paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés	43.9	42.9	42.7	45.4	44.6	42.4

[1] *The data used from the Labour Force Survey are annual averages for 1985, 1987, 1993 and 1995 to which the number of Canadian Forces members was added. The difference between the labour force and paid workers is equal to the sum of unpaid family workers, the self-employed (in unincorporated companies) and the unemployed.*

[1] *Les données provenant de l'enquête sur la population active sont les moyennes annuelles de 1985, 1987, 1991, 1993 et 1995 auxquelles le nombre de membres des Forces canadiennes a été ajouté. La différence entre la population active et les travailleurs rémunérés est égale à la somme des travailleurs familiaux non rémunérés, des travailleurs indépendants (entreprises non constituées en société) et des chômeurs.*

RPP coverage has been slipping since hitting a ten-year high in 1992 (45%). While the rate in 1992 was boosted by a decline in the number of paid workers in Canada, the drop in coverage between 1994 and 1996 is a reflection of a drop in membership and an increase in paid workers. Although the coverage of men has been declining since 1992, 1996 represents the first time it has dropped over a two-year period for women.

Le taux d'adhésion aux RPA recule depuis 1992 alors qu'il avait atteint un sommet de 45%. Ce sommet était dû à une baisse du nombre de travailleurs rémunérés. La baisse entre 1994 et 1996 est le fait d'une baisse des participants aux RPA combinée à un plus grand nombre de travailleurs. Alors que le taux d'adhésion des hommes recule depuis 1992, c'était la première fois en 1996 que le taux reculait au cours d'une période de deux ans pour les femmes.

The coverage for women has increased significantly since the mid 1980s, peaking at 42% in 1994. The reason, however, is not because of a decrease in the paid workforce, as was the case for men. In fact, the number of women in the paid workforce has increased consistently between 1986

Le taux d'adhésion des femmes s'accroissait de façon significative depuis la mi-1980, atteignant un sommet de 42% en 1994. Contrairement à ce qui s'était passé pour les adhérents de sexe masculin, cette progression n'était pas due à une baisse du nombre de travailleuses rémunérées. Au contraire, malgré les

[2] *It should be noted that short-service employees who do not yet meet the eligibility conditions for their employer's RPP are counted as part of the labour force but not as pension plan members.*

[2] *Signalons que les employés qui n'ont travaillé que pour de courtes périodes de temps, et qui ne sont pas encore admissibles au RPA de leur employeur, font partie de la population active mais non de l'effectif des RPA.*

and 1994, despite changing economic conditions. However, the number of women participating in pension plans grew even faster, particularly over the latter part of that period. But as the effects of legislative changes and the booming workforce participation wears off, their increase in RPP membership has also tailed off, causing their coverage rate to decline slightly between 1994 and 1996 (to 41%).

As a result of the significant differences in the changes in pension plan membership and labour market participation for men and women, the gap between their coverage rates has been narrowing, from 14.5 percentage points higher for men in 1986 to only 3 percentage points higher in 1996.

Provincial distribution

The percentage distributions of RPP members and of the total labour force are very similar, with Ontario having the highest proportion of both (Table 5).

When comparing the number of pension plan members in each province to the number of paid workers and to the entire labour force, different pictures emerge. The reason for this difference is the disproportionate impact of the self-employed (in unincorporated businesses), unpaid family workers and the unemployed in each province. As stated earlier, paid workers exclude those groups. If, for example, the numbers of unemployed increases more in one province than in another, even if there is no change in the labour force figures, this will impact on the number of paid workers and consequently on the coverage rate for that group. When looking specifically at the employed workers, differences in the nature of employment in the provinces can lead to differences in coverage.

The coverage rate for paid workers was highest in Newfoundland (57%), followed by Manitoba (49%), Saskatchewan (48%), Québec (45%) and Nova Scotia (44.5%); the remaining provinces had rates under the national average of 42%. These provinces all had a higher than average proportion of paid workers in the public sector where RPP coverage is close to universal. Not surprisingly, Prince Edward Island (34%), the only province without pension regulatory legislation in effect, had the lowest coverage rate. It should be noted that the coverage rate can also be affected by the response rate for any given province. If it is low, the number of pension plan members for that province may not be up-to-date. For a more detailed discussion of response rates for the provinces, consult Appendix II, **Technical notes**.

conditions économiques, le nombre de femmes sur le marché du travail progressait sans cesse entre 1986 et 1994 et le nombre de celles-ci adhérant à un régime de pension augmentait encore plus rapidement, particulièrement au cours des dernières années de la période considérée. Mais alors que la croissance de leur participation sur le marché du travail ralentissait et que l'effet des changements législatifs prenait fin, la croissance du taux d'adhésion ralentissait aussi et diminuait quelque peu entre 1994 et 1996 (jusqu'à 41%).

L'écart entre le taux d'adhésion des hommes et celui des femmes se rétrécissait, de 14,5 points de pourcentage en 1986 à seulement 3 points de pourcentage en 1996. Cela était dû au fait que les hommes et les femmes avaient enregistré des variations très différentes quant à leur adhésion aux régimes de pension et leur participation au marché du travail.

Répartition provinciale

La répartition des adhérents aux RPA est très semblable à celle de la population active totale, avec l'Ontario en tête pour ce qui est de ces deux statistiques (tableau 5).

Un portrait différent se dégage lorsqu'on compare, pour chaque province, le taux d'adhésion de la population active à celui des travailleurs rémunérés. Comme mentionné précédemment, les travailleurs rémunérés excluent de la population active les travailleurs familiaux non rémunérés, les travailleurs indépendants (entreprises non constituées en société) et les chômeurs; il se peut que le rapport de ces catégories exclues, sur le total de la population active, soit différent d'une province à l'autre et donne lieu à des écarts considérables. Par exemple, si le nombre de chômeurs augmente relativement plus dans une province que dans une autre, même si la population active totale était demeurée la même au cours des années faisant l'objet de comparaison, le nombre de travailleurs rémunérés et leur taux d'adhésion auraient toutefois varié en conséquence.

Le taux d'adhésion des travailleurs rémunérés était le plus élevé à Terre-Neuve (57%), suivi de celui du Manitoba (49%), de la Saskatchewan (48%), du Québec (45%) et de la Nouvelle-Écosse (44,5%). Les autres taux se situaient tous au-dessous de la moyenne nationale de 42%. Ces provinces avaient tous une proportion plus élevée que la moyenne de travailleurs oeuvrant dans le secteur public, où l'adhésion à un RPA est presque universelle. L'Île-du-Prince-Édouard (34%), la seule province sans loi en vigeur sur les régimes de retraite, affichait le taux d'adhésion le plus faible. Il est à noter que ces taux d'adhésion sont également fonction du taux de réponse respectif de chaque province. Si un taux de réponse est faible, il se peut que le nombre d'adhérents n'ait pas été mis à jour. Pour plus de détails sur le taux de réponse par province, veuillez consulter l'annexe II, **Notes techniques**.

Table 5. Proportion of labour force and paid workers covered by a RPP by area of employment, January 1, 1996 [1]
Tableau 5. Pourcentage de la population active et des travailleurs rémunérés adhérant à un RPA selon la région d'emploi, 1er janvier 1996 [1]

Area of employment / Région d'emploi	RPP members / Adhérents à un RPA	Percentage of members / Pourcentage des adhérents	Labour force / Population active	Percentage of labour force / Pourcentage de la population active	RPP members as a percentage of labour force / Adhérents aux RPA en proportion de la population active	RPP members as a percentage of paid workers / Adhérents aux RPA en proportion des travailleurs rémunérés
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	%	%
Newfoundland - Terre-Neuve	100,466	2.0	242,491	1.6	41.4	56.6
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	17,096	0.3	68,833	0.5	24.8	33.9
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	156,756	3.0	447,696	3.0	35.0	44.5
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	110,897	2.2	358,090	2.4	31.0	38.5
Québec	1,325,480	25.7	3,621,283	24.2	36.6	45.3
Ontario	1,944,860	37.8	5,754,008	38.4	33.8	41.0
Manitoba	224,432	4.4	566,962	3.8	39.6	49.3
Saskatchewan	174,169	3.4	495,286	3.3	35.2	47.6
Alberta	434,439	8.4	1.496,543	10.0	29.0	36.4
British Columbia - Colombie-Britannique	632,900	12.3	1,941,888	13.0	32.6	40.2
Other - Autre	28,417 [2]	0.6	1,558 [3]	--	--	--
Total	**5,149,912**	**100.0**	**14,994,638**	**100.0**	**34.3**	**42.4**

[1] *The data used from the Labour Force Survey are annual averages for 1995 to which the number of Canadian Forces members was added.*
[2] *Includes plan members in Yukon, Northwest Territories and outside Canada.*
[3] *Represents members of the Canadian Forces in Yukon, Northwest Territories and outside Canada only. Other members of the labour force in the Yukon and Northwest Territories are not included as they are not in the LFS.*

[1] *Les données de l'enquête sur la population active sont des moyennes annuelles de 1995 auxquelles on a ajouté le nombre de membres des Forces canadiennes.*
[2] *Comprend les adhérents du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'extérieur du Canada.*
[3] *Ce chiffre ne représente que les membres des Forces canadiennes du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'extérieur du Canada. Les autres membres de la population active du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest n'y sont pas compris, ne faisant pas l'objet de l'EPA.*

At January 1, 1996, fully 48% of the members of RPPs worked in the public sector. There was, however, considerable variation from one province to another (Table 6). In Ontario, where 38% of all RPP members worked, 58% of them were employed in the private sector. Manitoba, Alberta and British Columbia were the only other provinces where a majority, although slight, of members worked in the private sector.

Distribution of membership by sex also varies by province. A consistently higher proportion of women than the national average was recorded for Newfoundland, Prince Edward Island, Québec, Manitoba and Saskatchewan.

Au 1er janvier 1996, le secteur public regroupait 48% de tous les adhérents aux RPA. La répartition des adhérents selon le secteur varie énormément d'une province à l'autre (tableau 6). En Ontario, où travaillait 38% de l'ensemble des participants aux RPA, plus de 58% occupaient un emploi dans le secteur privé. En Alberta et en Colombie-Britannique, le nombre d'adhérents du secteur privé dépassait aussi celui du secteur public, mais de très peu.

La distribution provinciale des adhérents varie aussi selon le sexe; chez les femmes, une proportion plus élevée que la moyenne nationale se retrouve à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec, au Manitoba et en Saskatchewan.

Table 6. Number of RPP members, by area of employment and sector, January 1, 1996
Tableau 6. Nombre d'adhérents aux RPA, selon la région d'emploi et le secteur, 1er janvier 1996

Area of employment / Région d'emploi	Both sectors / Les deux secteurs		Public sector / Secteur public		Private sector / Secteur privé	
	Members / Adhérents	Percentage of both sectors / Pourcentage des deux secteurs	Members / Adhérents	Percentage of both sectors / Pourcentage des deux secteurs	Members / Adhérents	Percentage of both sectors / Pourcentage des deux secteurs
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Newfoundland - Terre-Neuve	100,466	100.0	60,606	60.3	39,860	39.7
Prince Edward Island - Île- du-Prince-Édouard	17,096	100.0	11,392	66.6	5,704	33.4
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	156,756	100.0	91,019	58.1	65,737	41.9
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	110,897	100.0	58,641	52.9	52,256	47.1
Québec	1,325,480	100.0	743,214	56.1	582,266	43.9
Ontario	1,944,860	100.0	809,472	41.6	1,135,388	58.4
Manitoba	224,432	100.0	98,284	43.8	126,148	56.2
Saskatchewan	174,169	100.0	109,539	62.9	64,630	37.1
Alberta	434,439	100.0	198,184	45.6	236,255	54.4
British Columbia - Colombie-Britannique	632,900	100.0	288,038	45.5	344,862	54.5
Yukon and North West Territories - Yukon et Territoires du Nord-Ouest	7,385	100.0	4,012	54.3	3,373	45.7
Outside Canada - Extérieur du Canada	21,032	100.0	3,979	18.9	17,053	81.1
Total	**5,149,912**	**100.0**	**2,476,380**	**48.1**	**2,673,532**	**51.9**

Public and private sectors

This report covers all registered 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. These employees could be involved in administrative and regulatory activities or could work for government enterprises conducting commercial activities (e.g. Ontario Hydro).

Even though there were only 1,253 public sector plans at the beginning of 1996, just 8% of all RPPs, these plans covered 2.5 million members, 48% of all RPP participants (Table 7 and Chart 5). The remaining 14,176 plans covered 2.7 million private sector members, 52% of all RPP members.

Secteurs public et privé

Ce rapport porte sur tous les régimes de pension agréés des secteurs public et privé au Canada. Par régimes du secteur public, on entend les régimes qui s'adressent aux employés des trois paliers de l'administration publique, y compris les sociétés de la couronne et les commissions et conseils gouvernementaux. Ces employés pourraient occuper un emploi dans les domaines de l'administration ou de la réglementation, ou travailler au sein d'une entreprise publique de nature commerciale (par exemple, Hydro Ontario).

Même si au 1er janvier 1996, on ne comptait que 1 253 régimes dans le secteur public (8% de tous les RPA), ils regroupaient néanmoins 2,5 millions adhérents, soit 48% du nombre total d'adhérents (tableau 7 et graphique 5). En revanche, les 14 176 régimes restants faisaient partie du secteur privé et couvraient 2,7 millions d'adhérents, soit 52% de l'effectif total.

Table 7. Number of RPPs and members, by type of organization and sector, January 1, 1996
Tableau 7. Nombre de RPA et d'adhérents, selon le genre d'organisme et le secteur, 1er janvier 1996

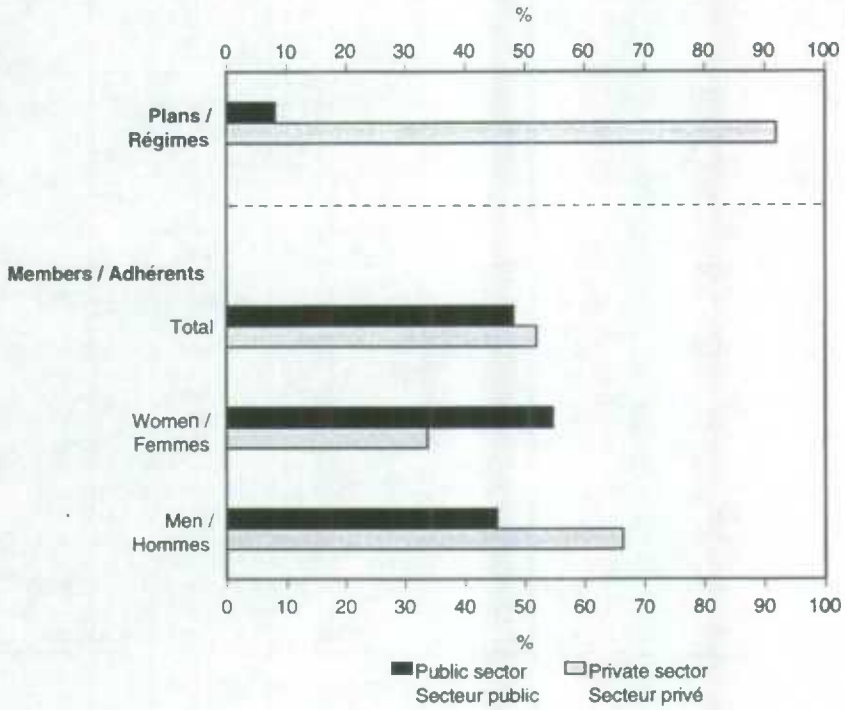
Type of organization / Genre d'organisme	Plans / Régimes		Members / Adhérents					
			Men - Hommes		Women - Femmes		Total	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Public sector - Secteur public								
Municipal government - Gouvernement municipal	573	3.7	233,967	8.1	241,618	10.7	475,585	9.2
Municipal enterprise - Entreprise municipale	51	0.3	22,225	0.8	3,687	0.2	25,912	0.5
Provincial government - Gouvernement provincial	189	1.2	536,256	18.5	918,188	40.7	1,454,444	28.2
Provincial enterprise - Entreprise provinciale	43	0.3	63,122	2.2	28,897	1.3	92,019	1.8
Federal government - Gouvernement fédéral	17	0.1	244,825	8.5	144,493	6.4	389,318	7.6
Federal enterprise - Entreprise fédérale	12	0.1	13,390	0.5	7,153	0.3	20,543	0.4
Other - Autre	368	2.4	7,424	0.3	11,135	0.5	18,559	0.4
Sub-total - Total partiel	**1,253**	**8.1**	**1,121,209**	**38.7**	**1,355,171**	**60.1**	**2,476,380**	**48.1**
Private sector - Secteur privé								
Incorporated company - Entreprise constituée	12,808	83.0	1,660,643	57.4	822,087	36.5	2,482,730	48.2
Unincorporated company - Entreprise non constituée	201	1.3	5,045	0.2	6,074	0.3	11,119	0.2
Co-operative - Coopérative	139	0.9	16,155	0.6	15,721	0.7	31,876	0.6
Trade or employee association- Association professionnelle ou syndicat ouvrier	473	3.1	59,651	2.1	18,643	0.8	78,294	1.5
Religious and charitable organization - Organisme religieux et charitable	416	2.7	25,884	0.9	31,235	1.4	57,119	1.1
Other - Autre	139	0.9	5,977	0.2	6,417	0.3	12,394	0.2
Sub-total - Total partiel	**14,176**	**91.9**	**1,773,355**	**61.3**	**900,177**	**39.9**	**2,673,532**	**51.9**
Total	**15,429**	**100.0**	**2,894,564**	**100.0**	**2,255,348**	**100.0**	**5,149,912**	**100.0**

Given both federal and provincial government downsizing over the past two years, public sector membership dropped slightly between January 1, 1994 and 1996 (-3%). Membership in private sector plans increased slightly over the same period (+1%). However, because a new definition of public sector was adopted for the January 1, 1992 datafile and changes to sector classification were not made retroactively, a comparison over time will not be done here.

La légère diminution (-3%) de l'effectif des régimes du secteur public entre le 1er janvier 1994 et 1996 est attribuable à la réduction du nombre d'employés des gouvernements fédéral et provinciaux. L'effectif du secteur privé a légèrement augmenté au cours de cette même période (+1%). Cependant, étant donné qu'une nouvelle définition du secteur public a été adoptée pour le fichier de données du 1er janvier 1992 et que les modifications n'ont pas été apportées rétroactivement, aucune comparaison dans le temps ne sera faite.

Chart 5: Percentage distribution of RPPs and members, by sector, at January 1, 1996

Graphique 5: Répartition procentuelle des RPA et des adhérents, selon le secteur, au 1er janvier 1996



One of the differences between private and public sector plans is in their membership composition. At January 1, 1996, women accounted for more than half (55%) of all public sector pension plan members; in the private sector, they still represented only 34% of the participants. Other differences in RPPs between sectors such as type of plan, funding instrument, benefit levels, employee contribution rates, normal retirement age and post retirement indexing will be highlighted throughout the report.

Size of plan

At the beginning of 1996, there were 15,429 RPPs, 2% fewer than in 1994 and down 27% from the beginning of 1986 (Table 8 and Chart 6). The most important changes have taken place in the number of plans with less than 10 members; they numbered 5,288 (34% of all RPPs) in 1996 but covered less than half a percent of the total membership (17,859 persons). These small plans, which grew significantly in the first half of the eighties, declined 29% from 1990 and are down 51% from their peak in 1986. A large proportion of these plans are set up for executives and other high income earners. The administrative requirements imposed by the revised pensions regulatory legislation may have influenced these individuals to seek other retirement income options such as RRSPs, contributing to the recent decline in small plans. However, because these plans covered such a small proportion of the membership, a drop

Une des différences entre les RPA selon le secteur porte sur la composition de l'effectif. Au 1er janvier 1996, les femmes comptaient pour plus de la moitié (55%) de l'effectif des régimes du secteur public comparativement à 34% dans le secteur privé. Tout au long de cette analyse, nous ferons ressortir d'autres différences entre les secteurs notamment la taille des régimes, le type de régime, le mode de financement, le taux de cotisation des employés, le type de prestation, l'âge normal de la retraite et l'indexation des prestations de retraite.

Taille du régime

Au 1er janvier 1996, le nombre de RPA se chiffrait à 15 429, soit un recul de 2% par rapport à 1994 et de 27% par rapport à 1986 (tableau 8 et graphique 6). Les fluctuations les plus importantes ont eu lieu au niveau des régimes comptant moins de dix membres. Le nombre de ces régimes se chiffrait à 5 288 (34% de tous les RPA) en 1996 mais y participait moins d'un demi pourcent de l'effectif total (17 859 personnes). Le nombre de ces régimes de petite taille, après avoir crû de façon phénoménale au cours de la première moitié des années quatre-vingts, décroissait de 29% en regard de 1990 et de 51% en regard du sommet atteint en 1986. Une grosse proportion de ces régimes est destinées aux cadres supérieurs et à des individus avec un revenu élevé. Il est probable que les exigences administratives accrues des régies des rentes ont encouragé ces individus à envisager d'autres options de retraite tel que les REER; cela a vraisemblement contribué à la baisse du nombre

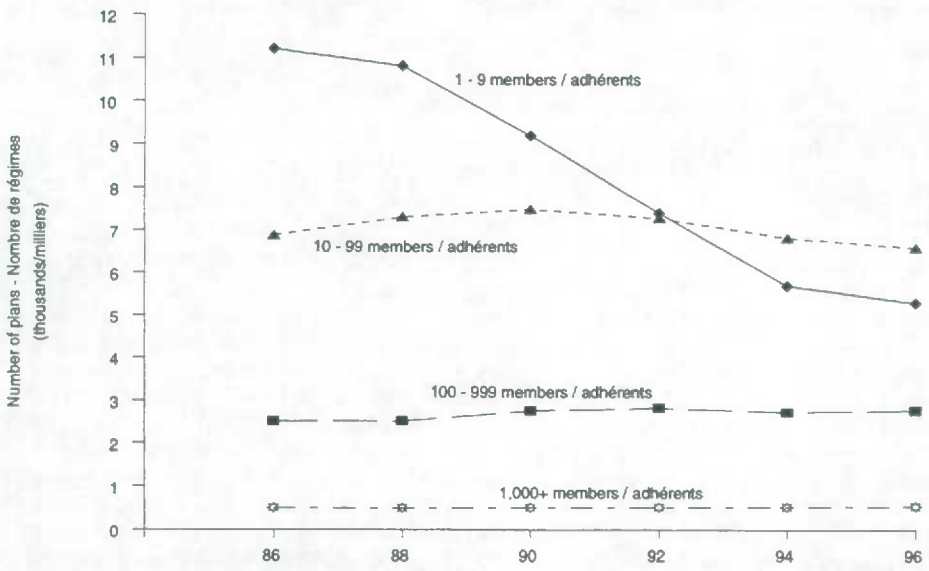
Table 8. Number of RPPs and members, by size of plan, at January 1
Tableau 8. Nombre de RPA et d'adhérents, selon la taille du régime, au 1er janvier

Size of plan (number of members) / Taille du régime (nombre d'adhérents)	1986				1988				1990			
	Plans / Régimes		Members / Adhérents		Plans / Régimes		Members / Adhérents		Plans / Régimes		Members / Adhérents	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
0												
1 - 9	11,200	53.1	36,205	0.8	10,809	50.9	35,520	0.8	9,192	46.1	30,507	0.6
10 - 99	6,875	32.6	231,962	5.0	7,305	34.4	248,263	5.1	7,484	37.5	256,919	5.0
100 - 499	2,122	10.1	462,489	9.9	2,217	10.4	487,250	10.1	2,358	11.8	514,414	10.1
500 - 999	395	1.9	275,164	5.9	411	1.9	289,260	6.0	408	2.0	285,019	5.6
1,000 - 9,999	443	2.1	1,184,314	25.4	435	2.0	1,143,258	23.6	448	2.2	1,177,690	23.0
10,000 - 29,999	37	0.2	585,603	12.5	40	0.2	636,075	13.1	44	0.2	700,078	13.7
30,000 and over - et plus	22	0.1	1,892,644	40.5	22	0.1	2,005,481	41.4	22	0.1	2,144,736	42.0
Total	**21,094**	**100.0**	**4,668,381**	**100.0**	**21,239**	**100.0**	**4,845,107**	**100.0**	**19,956**	**100.0**	**5,109,363**	**100.0**

	1992				1994				1996			
	Plans / Régimes		Members / Adhérents		Plans / Régimes		Members / Adhérents		Plans / Régimes		Members / Adhérents	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
0									235	1.5	-	-
1 - 9	7,399	41.1	25,058	0.4	5,683	36.1	19,563	0.3	5,288	34.3	17,859	0.3
10 - 99	7,275	40.4	255,033	4.8	6,809	43.2	246,734	4.7	6,582	42.7	243,127	4.7
100 - 499	2,417	13.4	525,797	9.9	2,309	14.7	511,658	9.8	2,364	15.3	522,056	10.1
500 - 999	416	2.3	289,080	5.4	423	2.7	296,636	5.7	417	2.7	288,788	5.6
1,000 - 9,999	459	2.5	1,223,170	23.0	467	3.0	1,221,523	23.4	483	3.1	1,208,717	23.5
10,000 - 29,999	39	0.2	673,959	12.7	37	0.2	672,670	12.9	40	0.3	708,849	13.8
30,000 and over - et plus	23	0.1	2,325,993	43.7	21	0.1	2,245,863	43.1	20	0.1	2,160,516	42.0
Total	**18,028**	**100.0**	**5,318,090**	**100.0**	**15,749**	**100.0**	**5,214,647**	**100.0**	**15,429**	**100.0**	**5,149,912**	**100.0**

Chart 6: Number of RPPs, by size of plan, at January 1

Graphique 6: Nombre de RPA, selon la taille du régime, au 1er janvier



in their numbers has had little effect on coverage.

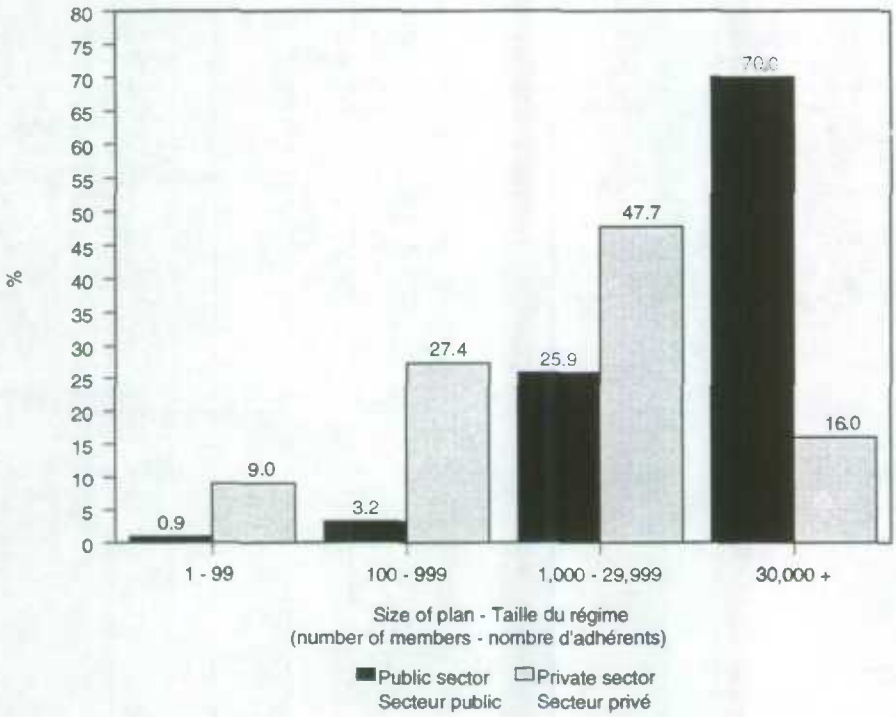
At the beginning of 1996, there were 20 plans with 30,000 members or more; they covered 42% of all RPP members. Thirteen of these large plans were in the public sector and they covered about 1.7 million members, 70% of the public sector membership (Chart 7). The remaining seven plans with at least 30,000 members were in the private sector; they covered just 16% of all private sector members. The largest proportion (48%) of private sector members belonged to plans with 1,000 to 29,999 members.

Chart 7: Percentage distribution of members, by size of plan and sector, at January 1, 1996

de régimes de petite taille. Cependant, étant donné que ces régimes ne couvraient qu'une faible proportion des adhérents, une diminution de leur nombre a eu peu d'effet sur le taux global d'adhésion.

Au 1er janvier 1996, on dénombrait 20 régimes de 30 000 participants et plus, englobant 42% de l'effectif total. Treize de ces régimes de grande taille se trouvaient dans le secteur public, regroupant 1,7 million de participants, près de 70% des adhérents de ce secteur (graphique 7). En revanche, les sept autres régimes de 30 000 adhérents et plus appartenaient au secteur privé et ne couvraient que 16% des participants de ce secteur. La plus forte proportion (48%) des membres du secteur privé participaient à des régimes de taille moins importante (entre 1 000 et 29 999 participants).

Graphique 7: Répartition procentuelle des adhérents, selon la taille du régime et selon le secteur, au 1er janvier 1996



Much of the fluctuation in RPP membership can be traced to the largest plans. Between 1990 and 1992, plans with 30,000 members or more accounted for 87% of the increase in total membership; between 1992 and 1996 they were responsible for close to the entire decline. While the membership growth in these plans was almost totally attributable to the rise in the number of women in RPPs, the subsequent drop reflects the decline in male membership. The number of women participating in these plans increased 14% between 1990 and 1992 compared with just 3.5% for men; between 1992 and 1996, the number of women again increased, although just slightly (+1%), while the number of

La fluctuation de l'effectif des RPA est grandement attribuable aux régimes de grande taille. Entre 1990 et 1992, 87% de la croissance de l'effectif était attribuable aux régimes de 30 000 adhérents ou plus; entre 1992 et 1996, ces mêmes régimes etaient responsables de presque toute la baisse. Aussi la croissance mentionnée était entièrement attribuable à la croissance de l'effectif féminin, alors que la baisse qui s'en suivit était le fait de la réduction de l'effectif masculin. En effet, le nombre d'adhérentes à ces régimes s'était accru de 14% entre 1990 et 1992 contre seulement 3,5% pour les hommes; entre 1992 et 1996, le nombre d'adhérentes s'est encore élevé, mais de très peu (+1%) alors que le nombre d'adhérents masculins a

men dropped 15%. As a result, in 1996 women accounted for 54% of the members of these large plans, up from 42.5% only ten years earlier.

Funding instrument

One of the significant conditions that a pension plan must meet in order to qualify for registration under the Income Tax Act relates to funding. A plan must be funded according to the terms of a trust agreement, an insurance company contract or an arrangement administered by the federal or by a provincial government. (Some of the latter are referred to as consolidated revenue arrangements.)[3]

The funding instrument is the legal document that defines the obligation of the funding agency (i.e. insurance company, trust company, pension fund) with respect to the pension plan. It is defined as the agreement or contractual arrangements under which current contributions are held, accumulated and invested. In recent years, many employers have diversified both the fund management and the investment decision processes. For purposes of this report, however, the funding instrument is the contractual agreement(s) registered with the pension authority and/or Revenue Canada.

The general pattern of funding has shown relatively little change since 1986. Insurance company contracts continue to be the most widely used funding instrument in terms of plans and these contracts are the preferred funding method of small plans (Table 9). In fact, plans with this type of contract accounted for 67% of all plans in 1996, but they covered only 13% of the membership.

Most large plans operate under a trust agreement. A group of individuals or a trust company may act as the trustee. The 5,000 trusteed plans in 1996 accounted for only 32% of all plans but covered more than three-quarters of all members. With this heavy concentration of coverage, the trust agreement represented the most significant type of funding arrangement both in terms of annual cash flow and accumulated assets, as indicated in Table 2 in the section **Relative importance of registered pension plans**.

[3] *The plans of some provincial governments operate as consolidated revenue arrangements, others operate much like a trusteed fund.*

reculé de 15%. La proportion des adhérents à ces gros régimes représentée par les femmes passait alors de 42,5% à 54% entre 1986 et 1996.

Mode de financement

Pour être agréé aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu, un régime de pension doit remplir de nombreuses conditions dont une des plus importantes est celle du financement. Pour satisfaire à cette condition, un régime de pension doit être financé soit au moyen d'un accord fiduciaire, soit au moyen d'un contrat d'assurance, soit au moyen d'un arrangement administré par le gouvernement fédéral ou un gouvernement provincial. (Certains de ces arrangements sont aussi appelés régimes financés à même les fonds de revenus consolidés.)[3]

Le mode de financement, ou convention de gestion financière, est le document juridique qui établit les obligations des gestionnaires financiers (par example, compagnie d'assurances, société de fiducie, société de caisse de retraite) relativement au régime de pension. Il s'agit de l'accord ou des accords contractuels aux termes desquels les cotisations sont actuellement détenues, accumulées et placées. Ces dernières années, plusieurs employeurs ont diversifié à la fois leurs méthodes de gestion de caisse et le processus de décision de placement. Aux fins de la présente analyse toutefois, le mode de financement est l'accord contractuel ou les accords contractuels tel qu'enregistré(s) auprès de l'autorité compétente en matière de pension et/ou Revenu Canada.

Le mode de financement le plus répandu a relativement peu changé depuis 1986. Les contrats d'assurance demeurent le moyen de financement le plus courant en termes du nombre de régimes et ces contrats constituent le mode de choix des régimes de petite taille (tableau 9). En effet, au début de 1996, les régimes ainsi financés représentaient 67% de tous les régimes mais ils n'englobaient que 13% de l'effectif.

La plupart des régimes de grande taille sont régis par un acte de fiducie. La fonction de fiduciaire peut être remplie par un groupe de personnes ou une société de fiducie. Les 5 000 régimes en fiducie représentaient 32% de tous les RPA en 1996 mais regroupaient plus des trois quarts de tous les adhérents. Ainsi, étant donné que la majeure partie des participants adhéraient à des régimes en fiducie, l'accord fiduciaire représentait le mode principal de financement, tant du point de vue des rentrées nettes annuelles que de l'actif accumulé, comme l'indique le tableau 2 présenté dans la section intitulée **Importance relative des régimes de pension agréés**.

[3] *Les régimes de certains gouvernements provinciaux sont financés à même les fonds de revenus consolidés tandis que certains opèrent plutôt comme un régime en fiducie.*

Table 9. Number of RPPs and members, by funding instrument, at January 1
Tableau 9. Nombre de RPA et d'adhérents, selon le mode de financement, au 1er janvier

Funding instrument / Mode de financement	1986				1988				1990			
	Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Insurance company contract - Contrat d'assurance	15,632	74.1	640,007	13.7	15,590	73.4	689,476	14.2	14,442	72.4	727,726	14.2
Trust agreement [1] - Accord fiduciaire [1]	5,425	25.7	3,312,124	70.9	5,616	26.4	3,436,822	70.9	5,482	27.5	3,673,547	71.9
Government consolidated revenue arrangement - Fonds de revenus consolidés des gouvernements	19	0.1	716,158	15.3	19	0.1	718,631	14.8	24	0.1	707,955	13.9
Other - Autre	18	0.1	92	--	14	0.1	178	-	8	--	135	--
Total	**21,094**	**100.0**	**4,668,381**	**100.0**	**21,239**	**100.0**	**4,845,107**	**100.0**	**19,956**	**100.0**	**5,109,363**	**100.0**

	1992				1994				1996			
	Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Insurance company contract - Contrat d'assurance	13,116	72.8	794,094	14.9	10,943	69.5	673,998	12.9	10,399	67.4	665,423	12.9
Trust agreement [1] - Accord fiduciaire [1]	4,859	27.0	3,810,703	71.7	4,772	30.3	4,077,521	78.2	5,000	32.4	4,044,289	78.5
Government consolidated revenue arrangement - Fonds de revenus consolidés des gouvernements	25	0.1	707,014	13.3	20	0.1	458,550	8.8	19	0.1	436,317	8.5
Other - Autre	28	0.2	6,279	0.1	14	0.1	4,578	0.1	11	0.1	3,883	0.1
Total	**18,028**	**100.0**	**5,318,090**	**100.0**	**15,749**	**100.0**	**5,214,647**	**100.0**	**15,429**	**100.0**	**5,149,912**	**100.0**

[1] *Includes pension fund society, combination of insured and trusteed, and RREGOP.*

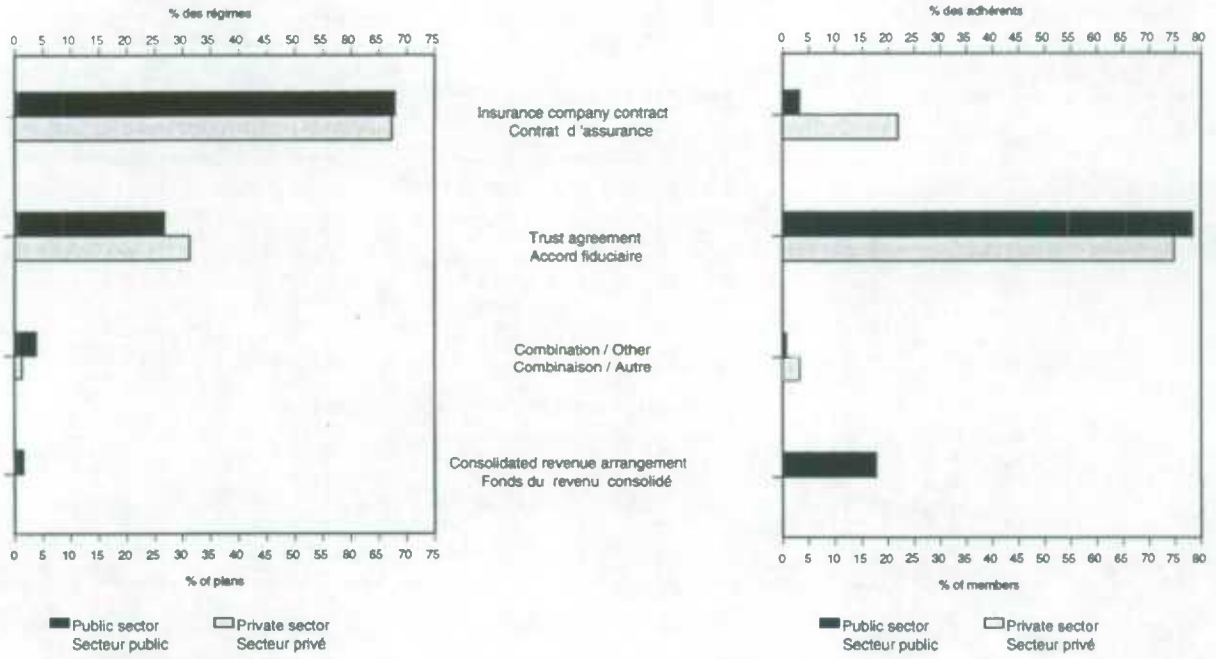
[1] *Comprend les sociétés de caisses de retraite, les combinaisons contrat d'assurance et accord fiduciaire, et RREGOP.*

Given that most of the public sector plans are large, it is not surprising that not more than 3% of their members belonged to plans funded through insurance company contracts in 1996 (Chart 8). The situation is quite different in the private sector. The proportion of members in that sector belonging to plans funded according to the terms of an insurance company contract was 22% in 1996; this proportion was at its highest (26%) in 1992.

Étant donné que la plupart des régimes du secteur public sont de grande taille, il n'est pas étonnant que seulement 3% de ses membres participaient, en 1996, à un régime financé au moyen de contrats d'assurance (graphique 8). Dans le secteur privé, le scénario était différent. La proportion des adhérents de ce secteur participant à des régimes garantis était de 22% en 1996; cette proportion atteignait un sommet de 26% en 1992 .

Chart 8: Percentage distribution of RPPs and members, by funding instrument and sector, at January 1, 1996

Graphique 8: Répartition procentuelle des RPA et des adhérents, selon le mode de financement et selon le secteur, au 1er janvier 1996



In 1996, there were 19 plans classified as consolidated revenue arrangements. This group included some of the largest plans in the country, such as the superannuation plans of the federal public service, the Canadian Forces, the RCMP and the public service of some provinces. Together they accounted for 436,317 participants, or 8.5% of all RPP members. As the name implies, most of the contributions were paid into the consolidated revenues of the applicable governments and were used for general government expenditures. Generally these plans had no invested assets, so funds were not channelled into the financial markets.

Contributory and non-contributory plans

At the beginning of 1996, 58% of the 15,429 registered pension plans were contributory. Under these plans, both employers and employees were required to contribute; 73% of all RPP members belonged to this type of plan. Although the number of contributory plans declined 20% from the beginning of 1986, their membership actually rose 16% (Table 10).

En 1996, on comptait 19 régimes inscrits aux fonds de revenus consolidés des administrations publiques. Parmi ces régimes, on retrouvait quelques-uns des plus importants au pays, par exemple, les régimes de pension de la Fonction publique fédérale, des Forces canadiennes, de la GRC et de certaines administrations publiques provinciales. Ensemble, ces régimes comptaient 436 317 participants, soit 8,5% de tous les participants aux RPA. Comme l'expression l'indique, les cotisations étaient versées aux fonds de revenus consolidés des administrations en cause et les sommes étaient affectées aux dépenses publiques générales. La plupart de ces régimes ne faisaient aucun placement, de sorte que l'argent de ces caisses n'était pas mis en circulation sur les marchés financiers.

Régimes contributifs et non contributifs

Au début de 1996, 58% des 15 429 régimes de pension agréés étaient des régimes contributifs, c'est à dire des régimes auxquels devaient cotiser à la fois les employés et les employeurs; 73% de tous les adhérents aux RPA participaient à de tels régimes. Alors que le nombre de ces régimes reculait de 20% par rapport au début de 1986, leur effectif augmentait de 16% (tableau 10).

Table 10. Number of RPPs and members, by contributory status and sector, at January 1
Tableau 10. Nombre de RPA et d'adhérents, selon l'état contributif du régime et selon le secteur, au 1er janvier

	Plans - Régimes						Members - Adhérents					
	Contributory Contributif		Non-contributory Non contributif		Total		Contributory Contributif		Non-contributory Non contributif		Total	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
	Both sectors - Les deux secteurs											
1986	11,184	53.0	9,910	47.0	21,094	100.0	3,236,819	69.3	1,431,562	30.7	4,668,381	100.0
1988	11,404	53.7	9,835	46.3	21,239	100.0	3,381,557	69.8	1,463,550	30.2	4,845,107	100.0
1990	11,041	55.3	8,915	44.7	19,956	100.0	3,592,353	70.3	1,517,010	29.7	5,109,363	100.0
1992	10,264	56.9	7,764	43.1	18,028	100.0	3,799,629	71.4	1,518,461	28.6	5,318,090	100.0
1994	9,156	58.1	6,593	41.9	15,749	100.0	3,794,252	72.8	1,420,395	27.2	5,214,647	100.0
1996	8,934	57.9	6,495	42.1	15,429	100.0	3,748,587	72.8	1,401,325	27.2	5,149,912	100.0
	Public sector - Secteur public											
1986	889	94.9	48	5.1	937	100.0	2,073,887	99.4	12,319	0.6	2,086,206	100.0
1988	908	94.3	55	5.7	963	100.0	2,164,187	99.6	8,212	0.4	2,172,399	100.0
1990	928	95.5	44	4.5	972	100.0	2,258,727	99.7	6,902	0.3	2,265,629	100.0
1992	1,072	95.5	50	4.5	1,122	100.0	2,545,259	99.6	9,280	0.4	2,554,539	100.0
1994	1,141	96.0	48	4.0	1,189	100.0	2,546,880	99.6	9,346	0.4	2,556,226	100.0
1996	1,200	95.8	53	4.2	1,253	100.0	2,467,925	99.9	8,455	0.1	2,476,380	100.0
	Private sector - Secteur privé											
1986	10,295	51.1	9,862	48.9	20,157	100.0	1,162,932	45.0	1,419,243	55.0	2,582,175	100.0
1988	10,496	51.8	9,780	48.2	20,276	100.0	1,217,370	45.5	1,455,338	54.5	2,672,708	100.0
1990	10,113	53.3	8,871	46.7	18,984	100.0	1,333,626	46.9	1,510,108	53.1	2,843,734	100.0
1992	9,192	54.4	7,714	45.6	16,906	100.0	1,254,370	45.4	1,509,181	54.6	2,763,551	100.0
1994	8,015	55.0	6,545	45.0	14,560	100.0	1,247,372	46.9	1,411,049	53.1	2,658,421	100.0
1996	7,734	54.6	6,442	45.4	14,176	100.0	1,280,662	47.9	1,392,870	52.1	2,673,532	100.0

The number of non-contributory plans (plans to which the employer is the sole contributor), which became popular in the early part of the 1980s, has also been dropping since their numbers peaked in 1986, from 9,910 to 6,495 in 1996 (-34%). Because these tend to be small plans (in 1996, they averaged 216 members compared with 420 for contributory plans), their membership decreased considerably less, by only 2%.

Almost all of the members of public sector plans were required to make contributions; slightly more than half (48%) of the private sector participants were required to do so. Consequently, non-contributory plan members belonged almost exclusively to private sector plans.

The industrial distribution of members in contributory and non-contributory plans shows some significant differences. In fact, 42% of the members in non-contributory plans were employed in the manufacturing sector whereas 45% of those in contributory plans worked in public administration and defence.

As will be shown in the sections that follow, the benefits offered in contributory plans are generally superior to those provided by non-contributory plans.

Les régimes non contributifs (régimes où l'employeur est le seul cotisant), qui jouissaient d'une grande popularité au début des années quatre-vingts, ont perdu de leur importance entre 1986 et 1996, leur nombre passant de 9 910 à 6 495 (-34%). Puisque ces régimes sont généralement petits (en 1996, ils regoupaient 216 adhérents en moyenne comparativement à 420 pour les régimes contributifs), leur effectif a diminué de beaucoup moins (seulement 2%).

Presque tous les adhérents aux régimes du secteur public devaient cotiser à leurs régimes comparativement à 48% dans le secteur privé. En revanche, presque tous les adhérents aux régimes non contributifs se trouvaient au secteur privé.

La répartition industrielle des adhérents est également différente selon qu'ils adhèrent à un régime contributif ou non. En effet, plus de 42% des adhérents aux régimes non contributifs travaillaient dans le secteur manufacturier alors que 45% de ceux des régimes contributifs occupaient un emploi dans le secteur de l'administration publique et de la défense.

Comme nous le verrons dans les sections qui suivent, les prestations de retraite des régimes contributifs sont généralement supérieures à celles des régimes non contributifs.

Employee contribution formula

As previously stated, the majority (73%) of all RPP members belonged to contributory plans. At the beginning of 1996, more than half (51%) of the members in these plans contributed 7% or more of their earnings to their pension, a slight increase from 1986, when just 46% contributed at such a rate (Table 11). A comparison of employee contribution rates between the two sectors revealed a higher rate amongst public sector plans (Chart 9). More than 76% of the members of public sector contributory plans were required to contribute 7% or more of their salary for their pension, compared with less than 1% of the private sector contributory plan participants. (As was stated in the previous section, 55% of the private sector members were in contributory plans.)

Méthode de calcul des cotisations de l'employé

La majorité (73%) des adhérents aux RPA participaient à des régimes contributifs. Au début de 1996, plus de la moitié (51%) des adhérents aux régimes contributifs devaient verser 7% et plus de leurs gains, soit une augmentation légère par rapport à 1986, alors que seulement 46% d'entre eux y versaient une cotisation de cette importance (tableau 11). Une comparaison entre les deux secteurs révèle que les taux de cotisation de l'employé étaient supérieurs dans le secteur public que dans le secteur privé (graphique 9). Près de 76% des participants aux régimes contributifs du secteur public y versaient 7% et plus de leur salaire comparativement à moins de 1% dans le secteur privé. (Tel que metionné précédemment, seulement 55% des adhérents du secteur privé devaient cotiser.)

Table 11. Number of contributory[1] RPPs and members, by employee contribution formula, at January 1
Tableau 11. Nombre de RPA contributifs[1] et d'adhérents, selon la méthode de calcul des cotisations de l'employé, au 1er janvier

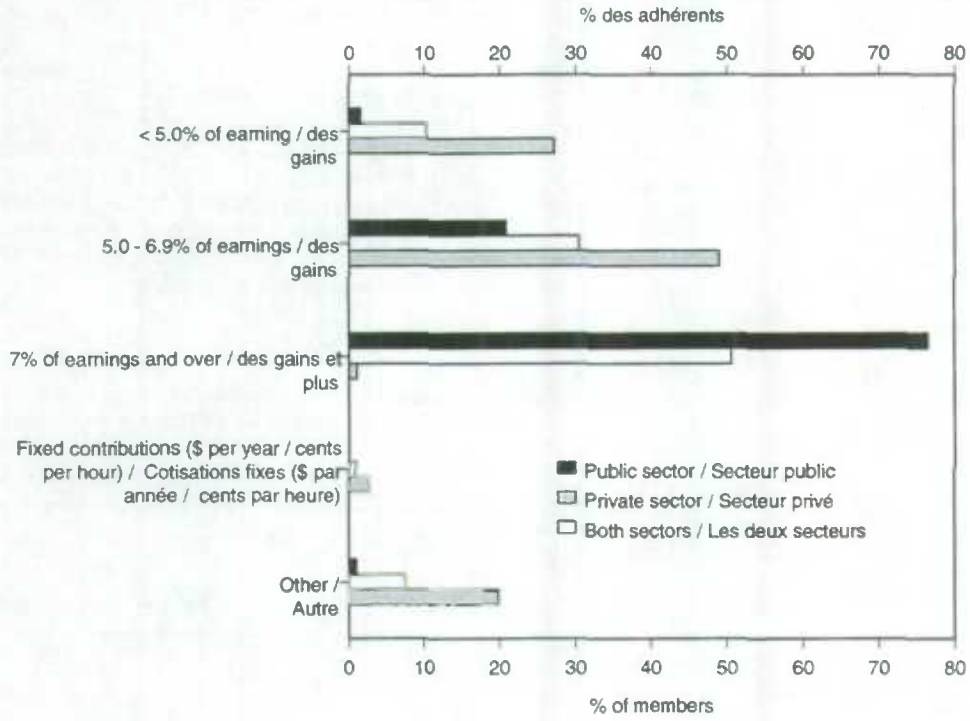
Employee contribution formula / Méthode de calcul des cotisations de l'employé	1986				1990				1996			
	Plans / Régimes		Members / Adhérents		Plans / Régimes		Members / Adhérents		Plans / Régimes		Members / Adhérents	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
% of earnings - % des gains												
Less than 3.00% - Moins de 3,00%	785	7.0	53,384	1.6	1,014	9.2	69,448	1.9	922	6.0	110,593	3.0
3.00 - 4.99%	2,191	19.6	243,787	7.5	2,393	21.7	261,581	7.3	2,098	13.6	278,929	7.4
5.00 - 6.99%	5,925	53.0	1,220,608	37.8	5,438	49.3	1,285,671	35.8	4,041	26.2	1,142,590	30.5
7.00% and more - et plus	309	2.8	1,480,748	45.7	383	3.5	1,681,031	46.8	389	2.5	1,901,746	50.7
Specified amounts of dollars/cents - Montants en dollars/cents	1,094	10.6	129,383	7.2	838	7.6	167,492	4.7	355	2.9	24,176	0.1
Other - Autre	880	7.9	108,909	3.4	975	8.8	127,130	3.5	1,129	7.3	280,553	7.5
Total	**11,184**	**100.0**	**3,236,819**	**100.0**	**11,041**	**100.0**	**3,592,353**	**100.0**	**15,429**	**100.0**	**3,748,587**	**100.0**

[1] *Contributory plans that are integrated with the Canada and Québec pension plans (C/QPP) have a two-tier contribution structure with a lower rate applied to earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE) and a higher one to earnings above the YMPE. In order to provide a common basis for comparison, this table was produced using the top rate. The YMPE is the maximum level of earnings, adjusted annually, on which contributions are made and benefits are calculated under the C/QPP.*

[1] *Les régimes contributifs qui sont coordonnés aux régimes de pensions du Canada ou de rentes du Québec (RPC/RRQ) possèdent une structure double de cotisation, un taux plus faible étant appliqué aux gains inférieurs au maximum des gains annuels ouvrant droit à la pension (MGAOP) et un taux plus élevé étant prévu pour les gains supérieurs au MGAOP. Afin de disposer d'une base commune, le niveau maximal a été utilisé pour construire ce tableau. Le MGAOP est le niveau maximal de revenu, ajusté annuellement, au-dessous duquel les cotisations sont versées et les prestations sont payées au titre des RPC/RRQ.*

Chart 9: Employee contribution formula in contributory plans by sector, January 1, 1996

Graphique 9: Méthode de calcul des cotisations de l'employé aux régimes contributifs selon le secteur, au 1er janvier 1996



Employee and employer contributions

Employee and employer contributions to all registered pension plans in Canada amounted to $19.7 billion during 1995, an increase of 58% over the amount contributed ten years earlier. Just over 64% of these contributions, $12.7 billion, was paid by the employers while the remainder, $7.0 billion, came from the employees (Table 12). The employer contributions were made up of $10.3 billion for current service and $2.5 billion to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities.

Since virtually all (99.9%) public sector members were in contributory plans, the employee contributions of $5.3 billion in 1995 accounted for 43% of the total contributions to public sector pension plans. Because a much lower proportion (only 55%) of the private sector members contributed to their plan, employee contributions of $1.7 billion represented just 23% of the total contributions to private sector plans.

Montant cotisé par les employés et les employeurs

Les cotisations des employeurs et des employés au titre des régimes de pension agréés au Canada ont augmenté de 58% depuis 1985 et totalisaient 19,7 milliards$ en 1995. Les employés y avaient versé 7,0 milliards$ en 1995 et le reste, soit un montant de 12,7 milliards$, avait été payé par les employeurs (tableau 12). Ce montant comprenait les cotisations nettes versées pour service courant (10,3 milliards$) et les paiements spéciaux au titre des déficits actuariels et autres déficits (2,5 milliards$).

La quasi-totalité (99,9%) des adhérents aux régimes du secteur public participaient à des régimes contributifs et le montant qu'ils ont versé en 1995 s'élevait à 5,3 milliards$, représentant 43% des cotisations globales versées au titre des régimes de pension du secteur public. En revanche, étant donné que seulement 55% des membres du secteur privé participaient à des régimes contributifs, les cotisations des employés, qui s'élevaient à 1,7 milliard$, ne constituaient que 23% du total des cotisations aux régimes de ce secteur.

Table 12. Annual contributions made to RPPs, by sector and contribution source
Tableau 12. Cotisations annuelles versées aux RPA, selon le secteur et la provenance

Contribution source / Provenance des cotisations	1985		1987		1989		1991		1993		1995	
	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%	$,000,000	%
Both sectors - Les deux secteurs												
Employee - Employé	4,367	34.8	4,726	34.6	5,204	36.4	6,316	36.9	7,308	36.2	6,983	35.5
Employer - Employeur:												
Current service - Service courant	5,840	46.6	6,363	46.6	7,221	50.5	8,142	47.6	9,843	48.7	10,256	52.0
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Insuffisances actuarielles et passif non capitalisé	2,334	18.6	2,552	18.7	1,868	13.1	2,638	15.4	3,046	15.1	2,458	12.5
Employer contributions - Cotisations de l'employeur, total	8,175	65.2	8,916	65.4	9,089	63.6	10,780	63.1	12,889	63.8	12,714	64.5
Contributions - Cotisations, total	**12,541**	**100.0**	**13,642**	**100.0**	**14,293**	**100.0**	**17,096**	**100.0**	**20,197**	**100.0**	**19,697**	**100.0**
Public sector - Secteur public												
Employee - Employé	3,178	39.5	3,526	37.5	3,746	40.6	4,889	39.1	5,786	42.6	5,327	42.9
Employer - Employeur:												
Current service - Service courant	3,504	43.5	3,899	41.5	4,186	45.3	5,569	44.6	6,619	48.7	6,377	51.3
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Insuffisances actuarielles et passif non capitalisé	1,365	17.0	1,966	20.9	1,302	14.1	2,030	16.3	1,177	8.7	722	5.8
Employer contributions - Cotisations de l'employeur, total	4,869	60.5	5,865	62.5	5,488	59.4	7,599	60.9	7,796	57.4	7,099	57.1
Contributions - Cotisations, total	**8,046**	**100.0**	**9,391**	**100.0**	**9,234**	**100.0**	**12,488**	**100.0**	**13,582**	**100.0**	**12,425**	**100.0**
Private sector - Secteur privé												
Employee - Employé	1,189	26.4	1,200	28.2	1,458	28.8	1,428	31.0	1,522	23.0	1,656	22.8
Employer - Employeur:												
Current service - Service courant	2,337	52.0	2,464	58.0	3,035	60.0	2,573	55.8	3,225	48.8	3,880	53.3
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Insuffisances actuarielles et passif non capitalisé	969	21.6	587	13.8	566	11.2	608	13.2	1,868	28.2	1,736	23.9
Employer contributions - Cotisations de l'employeur, total	3,306	73.6	3,051	71.8	3,601	71.2	3,181	69.0	5,093	77.0	5,616	77.2
Contributions - Cotisations, total	**4,495**	**100.0**	**4,251**	**100.0**	**5,059**	**100.0**	**4,609**	**100.0**	**6,615**	**100.0**	**7,272**	**100.0**

Type of plan

Even though pension plans frequently provide payments in the event 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. Various methods are used to calculate retirement benefits and the method used identifies the type of plan. There are two basic types of RPPs: defined contribution and defined benefit.

Under the defined contribution method, the employer and, in the case of contributory plans, the employees are committed to a specified contribution rate. Pension benefits will vary depending on the amount of contributions accumulated and the return on the investment of these monies. Under the defined benefit method, benefits are established by a formula that is stipulated in the plan text. The employer contributions are not predetermined but are calculated on the basis of actuarial valuations, i.e. they are a function of the cost of providing the promised benefit, taking into consideration employee contributions, if any.

Defined contribution plans are essentially money purchase plans, where contributions are a fixed percentage of the employees' earnings, a fixed dollar amount or a specified number of cents per year of service/participation or per hour worked. Profit sharing pension plans are a type of money purchase plan, 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 equal to 1% of employees' earnings regardless of whether a profit has in fact been realized. These profit sharing pension plans are registered pension plans and should not be confused with deferred profit sharing plans, which are not included in this survey.

Defined benefit plans may be subdivided into two categories: unit benefit and flat benefit plans. Flat benefit plans, as the term indicates, provide a fixed benefit under a formula that usually disregards the level of earnings of the participants. Such a benefit might be, for example, $40.00 per month for each year of service. In other cases, the retirement benefit is simply a fixed amount, regardless of earnings or years of service, for example $200 per month.

Unit benefit plans are by far the most prominent category of plans in terms of membership. Under these plans, members earn a unit of pension, usually expressed as a fixed percentage of earnings, for each year of credited service/participation. The earnings base for the calculation of benefits varies and unit benefit plans can be subdivided into separate classifications subject to the base used. Final average earnings plans are those in which the unit of pension for each year of service/participation is expressed as a fixed percentage of the employee's earnings averaged over a specified period immediately before retirement. In

Genre de régime

Bien que les régimes de pension 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. Un éventail de méthodes sert au calcul des prestations et la méthode utilisée détermine le genre de régime. Ces méthodes permettent de distinguer deux grandes catégories de RPA: les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées.

Dans le premier cas, l'employeur de même que l'employé, s'il s'agit d'un régime contributif, s'engagent à verser des cotisations bien définies. Ce sont les cotisations et les revenus de placement accumulés qui déterminent le montant de la rente versée à la retraite. Dans le second cas, les prestations font l'objet d'une clause dans le texte réglementaire du régime. Les cotisations versées par l'employeur sont établies d'après une méthode de calcul actuariel des prestations promises, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas préétablies mais sont plutôt fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu, s'il y a lieu, des cotisations de l'employé.

Le régime à cotisations déterminées est essentiellement un régime à cotisations fixées d'avance dans lequel les cotisations de l'employé représentent un pourcentage du salaire, une somme fixe en dollars ou en cents par année de service/adhésion ou par heure travaillée. Le régime de participation aux bénéfices est une variante du régime à cotisations fixées d'avance, la méthode de calcul des cotisations étant la seule chose qui les distingue. Pour ce dernier, les cotisations de l'employeur sont fonction des bénéfices de l'entreprise et soumises à un taux minimum correspondant à 1% de la rémunération des employés y participant, que des bénéfices soient réalisés ou non. Le régime de participation aux bénéfices est considéré comme un régime de pension agréé et ne doit pas être confondu avec les régimes de participation différée aux bénéfices, qui ne sont pas compris dans cette enquête.

Les régimes à prestations déterminées se répartissent en deux classes: les régimes pourcentage salaire et les régimes à rentes forfaitaires. Les régimes à rentes forfaitaires prévoient des prestations de retraite fixes, établies habituellement sans égard au niveau de salaire des participants. Par exemple, la rente pourrait être de 40$ par mois pour chaque année de service. Dans certains autres cas, la rente est simplement constituée d'un montant fixe, établie sans égard aux années de service ou au salaire, par exemple 200$ par mois.

Les régimes pourcentage salaire sont de loin les plus importants en termes d'adhésion. Les adhérents à ces régimes acquièrent un élément de retraite, habituellement exprimé en un pourcentage fixe du salaire, pour chaque année de service/adhésion. Le salaire servant de base au calcul des prestations varie, et les régimes pourcentage salaire peuvent être répartis en diverses catégories selon ce salaire de base. Dans le cas des régimes salaire moyen de fin de carrière, il s'agit de régimes pour lesquels les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen de l'employé pendant une période déterminée précédant immédiatement la retraite. Quant aux

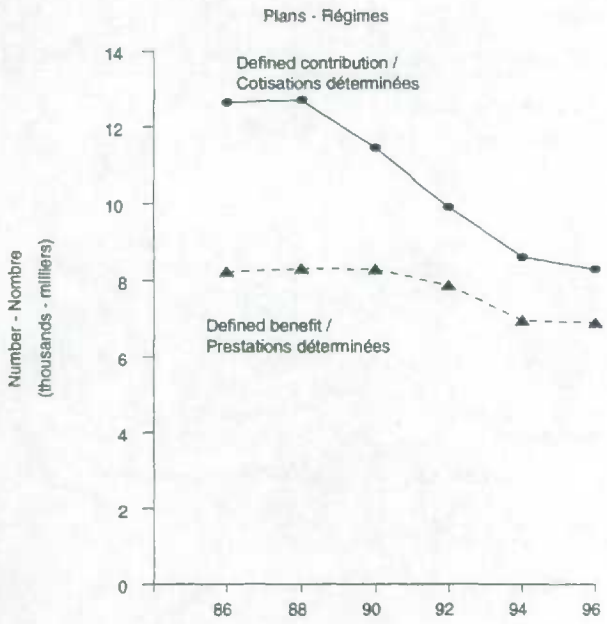
average best plans, the average earnings during the period of the employee's highest earnings are used as the earnings base. In career average plans, the pension benefit is based on the participant's average earnings over the entire period of service/membership. The earnings base for some career average plans is sometimes amended, excluding earnings before a specific date; for example, the earnings considered may be only those since January 1, 1985.

Another development that has gained increasing popularity in recent years is the creation of plans that have a defined benefit formula (usually flat benefit) and also a defined employer contribution rate. These plans are usually for union workers and the contribution frequently is negotiated with the employer(s). These plans are considered in this study to be defined benefit plans and must not be confused with composite plans, which also possess the characteristics of both defined benefit and defined contribution plans, providing a benefit partly on accumulated contributions and partly defined by the benefit formula.

régimes à salaire maximal moyen, le montant des prestations est fonction du salaire moyen de l'employé durant la période au cours de laquelle ses gains ont été les plus élevés. Dans le cas des régimes salaire moyen de carrière, les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen du participant durant toute sa période de service/adhésion. Dans certains régimes salaire moyen de carrière cependant, la base des gains est par fois modifiée pour exclure ceux réalisés avant une certaine date; par exemple, les gains depuis le 1er janvier 1985 pourraient être les seuls à être considérés.

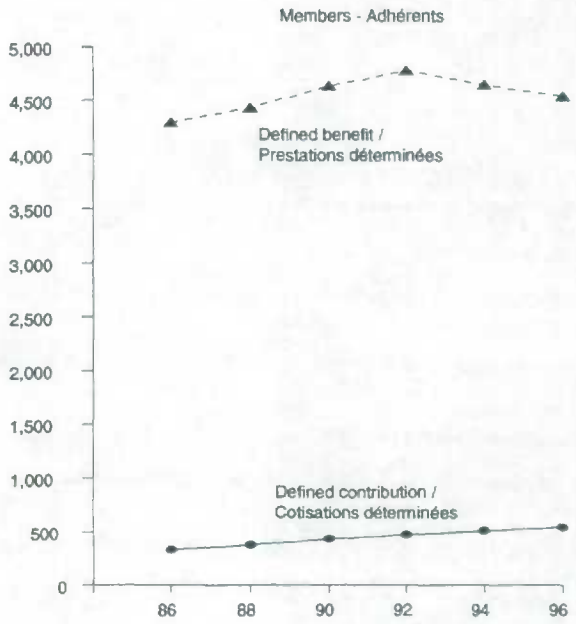
Les régimes qui possèdent à la fois une formule de prestations déterminées (habituellement des rentes forfaitaires) et de cotisations déterminées ont connu une popularité grandissante ces dernières années. Les cotisations de l'employeur sont souvent déterminées par convention collective. Ces régimes sont généralement destinés aux travailleurs syndiqués. Ils ont été classés, aux fins de cette étude, avec les régimes à prestations déterminées, et il ne faut pas les confondre avec les régimes mixtes qui possèdent eux aussi, mais d'une façon distincte, des caractéristiques des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées et prévoient des prestations en partie calculée sur les cotisations accumulées et en partie déterminées par la formule de calcul des prestations.

Chart 10: Number of RPPs and members, by type of plan, at January 1



Note: Excludes combination/other plans.

Graphique 10: Nombre de RPA et d'adhérents, selon le genre de régime, au 1er janvier



Note: Les régimes mixtes et autres régimes ont été exclus.

The number of defined contribution plans and the number of defined benefit plans peaked in 1988 and have been dropping since (Table 13 and Chart 10). Between 1988 and 1996, the drop in defined contribution plans (-35%) was more pronounced than that of defined benefit

Le nombre de régimes à cotisations déterminées et le nombre de régimes à prestations déterminées ont atteint leurs sommets en 1988 et ont diminué depuis lors (tableau 13 et graphique 10). Entre 1988 et 1996, le déclin des régimes à cotisations déterminés (-35%) a été plus prononcé que celui des

Table 13. Number of RPPs and members, by type of plan, at January 1
Tableau 13. Nombre de RPA et adhérents, selon le genre de régime, au 1er janvier

Type of plan / Genre de régime	1986	%	1988	%	1990	%	1992	%	1994	%	1996	%
						Plans - Régimes						
Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées:												
Money purchase - Cotisations déterminées	12,163	57.7	12,268	57.8	11,058	55.4	9,621	53.4	8,425	53.5	8,108	52.6
Profit sharing - Participation aux bénéfices	474	2.2	433	2.0	385	1.9	280	1.6	181	1.1	170	1.1
Sub-total - Total partiel	**12,637**	**59.9**	**12,701**	**59.8**	**11,443**	**57.3**	**9,901**	**54.9**	**8,606**	**54.6**	**8,276**	**53.7**
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées:												
Final earnings[1] - Salaire final[1]	3,689	17.5	3,961	18.6	4,190	21.0	4,044	22.4	3,711	23.6	3,625	23.5
Career average earnings - Salaire moyen de carrière	3,096	14.7	2,852	13.4	2,610	13.1	2,364	13.1	2,024	12.9	2,065	13.4
Flat benefit - Rentes forfaitaires	1,430	6.8	1,492	7.0	1,484	7.4	1,462	8.1	1,212	7.7	1,194	7.7
Sub-total - Total partiel	**8,215**	**38.9**	**8,305**	**39.1**	**8,284**	**41.5**	**7,870**	**43.7**	**6,947**	**44.2**	**6,884**	**44.6**
Composite and other - Régimes mixtes et autres	242	1.1	233	1.1	229	1.1	257	1.4	196	1.2	267	1.7
Total	**21,094**	**100.0**	**21,239**	**100.0**	**19,956**	**100.0**	**18,028**	**100.0**	**15,749**	**100.0**	**15,429**	**100.0**
						Members - Adhérents						
Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées:												
Money purchase - Cotisations déterminées	310,442	6.6	353,433	7.3	413,278	8.1	459,590	8.6	496,606	9.5	533,074	10.4
Profit sharing - Participation aux bénéfices	14,878	0.3	16,653	0.3	17,283	0.3	9,554	0.2	10,523	0.2	7,295	0.1
Sub-total - Total partiel	**325,320**	**7.0**	**370,086**	**7.6**	**430,561**	**8.4**	**469,144**	**8.8**	**507,129**	**9.7**	**540,369**	**10.5**
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées:												
Final earnings[1] - Salaire final[1]	2,817,898	60.4	2,912,994	60.1	3,055,546	59.8	3,300,635	62.1	3,304,754	63.4	3,239,975	62.9
Career average earnings - Salaire moyen de carrière	551,707	11.8	547,697	11.3	581,681	11.4	502,511	9.4	459,456	8.8	396,341	7.7
Flat benefit - Rentes forfaitaires	926,086	19.8	969,738	20.0	996,360	19.5	972,397	18.3	880,749	16.9	899,072	17.5
Sub-total - Total partiel	**4,295,691**	**92.0**	**4,430,429**	**91.4**	**4,633,587**	**90.7**	**4,775,543**	**89.8**	**4,644,959**	**89.1**	**4,535,388**	**88.1**
Composite and other - Régimes mixtes et autres	47,370	1.0	44,592	0.9	45,215	0.9	73,403	1.3	62,559	1.2	74,155	1.4
Total	**4,668,381**	**100.0**	**4,845,107**	**100.0**	**5,109,363**	**100.0**	**5,318,090**	**100.0**	**5,214,647**	**100.0**	**5,149,912**	**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.*

plans (-17%). In fact, the drop in defined contribution plans accounted for more than three-quarters of the total decrease in RPPs over that time. This can be linked to the decline in the number of small plans, as defined contribution plans tend to be smaller plans. In fact, at the beginning of 1996, close to 90% of defined contribution plans had less than 100 members (Table 14). Even though defined contribution plans constituted 54% of all RPPs at January 1, 1996, they covered only slightly more than 540,000 members, 10.5% of the total. The members belonging to these plans have increased steadily from about 325,000 in 1986 (Chart 10), but the proportion covered continues to be relatively low.

régimes à prestations déterminées (-17%). En effet, la baisse des régimes à cotisations déterminées est responsable de plus des trois quarts de la baisse totale des RPA au cours de cette période. Cela allait de pair avec la diminution du nombre de régimes de petite taille, étant donné que la plupart des régimes à cotisations déterminées comptent peu d'adhérents. Au début de 1996, près de 90% des régimes à cotisations déterminées comptaient moins de 100 employés (tableau 14). Même si les régimes à cotisations déterminées représentaient 54% de tous les RPA au 1er janvier 1996, ils ne couvraient qu'un peu plus de 540 000 participants, soit 10,5% de l'effectif total. Le nombre d'adhérents à ces régimes avait augmenté depuis 1986 alors qu'il se chiffrait à environ 325 000 (graphique 10), mais leur proportion en termes de l'effectif total demeurait relativement faible.

Table 14. Number of RPPs, by type of plan and size of plan, January 1, 1996
Tableau 14. Nombre de RPA et d'adhérents, selon le genre de régime et la taille du régime, 1er janvier 1996

Size of plan (number of members) / Taille du régime (nombre d'adhérents)	Defined contribution / Cotisations déterminées				Defined benefit / Prestations déterminées			
	Plans / Régimes		Members / Adhérents		Plans / Régimes		Members / Adhérents	
	No. -nbre	%	No. -nbre	%	No. -nbre	%	No. -nbre	%
0	78	0.9	-	-	150	2.2	-	-
1 - 9	2,983	36.1	12,785	2.4	2,221	32.2	4,871	0.1
10 - 99	4,281	51.8	142,704	26.4	2,222	32.3	96,826	2.1
100 - 499	788	9.5	152,013	28.1	1,511	21.9	352,974	7.8
500 - 999	83	1.0	55,323	10.2	322	4.7	225,224	5.0
1,000 - 9,999	62	0.7	124,679	23.1	401	5.9	1,038,993	22.9
10,000 - 29,999	3	--	52,865	9.8	37	0.5	655,984	14.5
30,000 and over - et plus	-	-	-	-	20	0.3	2,160,516	47.6
Total	**8,278**	**100.0**	**540,369**	**100.0**	**6,884**	**100.0**	**4,535,388**	**100.0**

Defined benefit plans represented 45% of all RPPs at the beginning of 1996 and covered 88% of all members. Of the 4.5 million members of this type of plan, 3.2 million belonged to final average or average best plans. While the number of these plans has been dropping since they peaked in 1990, the number of members has increased continually (a 15% increase from 1986). This can be contrasted with a 28% decline in the membership of career average plans. At the beginning of 1996, career average plans covered just 13% of all members, the lowest percentage on record; flat benefit plans accounted for 8% of all RPPs and 17.5% of the members.

Les régimes à prestations déterminées représentaient 45% de tous les RPA au 1er janvier 1996; ils regroupaient toutefois près de 88% de tous les participants. Parmi les 4,5 millions de participants à ce genre de régime, 3,2 millions adhéraient à des régimes salaire moyen de fin de carrière ou salaire maximal moyen. Le nombre de ces régimes recule depuis 1990, mais leur effectif s'est accru de façon continue (une croissance de 15% par rapport à 1986). Cela fait contraste avec la baisse de 28% de l'effectif des régimes salaire moyen de carrière. Au début de 1996, les régimes salaire moyen de carrière ne couvraient que 13% de tous les adhérents, la plus faible proportion à être enregistrée. Les régimes à rentes forfaitaires, quant à eux, représentaient 8% de tous les RPA et couvraient 17,5% des participants.

While both sectors have a large proportion of their RPP membership participating in defined benefit plans (95% in the public sector and 81% in the private sector) a closer examination of plans reveals that close to 92.5% of the members of public sector plans are in plans where pension

Bien qu'une forte proportion des adhérents aux RPA des secteurs public et privé participe à un régime à prestations déterminés (95% au secteur public et 81% au secteur privé), un examen des RPA selon le secteur révèle que près de 92,5% des adhérents aux régimes du secteur public participaient à des

credits are based on earnings close to retirement, generally the period of the employee's highest earnings. In the private sector, however, only 35.5% of the members accrue pensions based on such earnings.

Benefit formula[4]

At the beginning of 1996, 69% of pension plan members belonged to plans providing a pension calculated as a percentage of earnings. About 81% of these participants (55% of all RPP participants) were accruing 2% or more for each year they worked.

As with other plan characteristics, the difference in the benefit formula between the public and private sectors was quite significant (Chart 11). In the public sector, more than 93% of the participants could count on a pension calculated using 2% or more of their salary for each year of service/participation. In the private sector, only 21% had such a generous pension formula.

There are also significant differences in the benefits provided by contributory and non-contributory plans. Only 33% of the members of non-contributory plans, compared with 82% of contributory plan participants, were accruing a pension calculated using some percentage of their salary as a base. Moreover, of these, just 18% of non-contributory but 90% of contributory plan members will base their pension on 2% or more of their earnings.

In Chart 11, the category "fixed benefits" is provided largely by flat benefit plans. These plans are particularly important in the private sector where they cover a significant percentage of the members. As Chart 11 illustrates, 22% of private sector members (less than 0.5% of public sector members) will receive a "fixed benefit", i.e. a fixed amount for each year of service or hour worked, regardless of salary.

régimes dans lesquels l'élément de retraite était calculé sur la base des salaires gagnés juste avant la retraite, c'est-à-dire pendant la période durant laquelle les gains sont généralement les plus élevés. Dans le secteur privé, seulement 35,5% des participants pouvaient compter sur un tel calcul de l'élément de retraite.

Méthode de calcul des prestations[4]

Au 1er janvier 1996, plus de 69% de tous les adhérents aux RPA étaient inscrits à des régimes dans lesquels les prestations offertes étaient calculées sur la base des gains; environ 81% de ceux-ci (55% de tous les adhérents aux RPA) avaient droit à des prestations de retraite de 2% ou plus de leurs gains pour chaque année de service.

Comme dans le cas des autres caractéristiques des régimes, le genre de prestations variait considérablement entre les secteurs public et privé (graphique 11). Dans le secteur public, plus de 93% des adhérents pouvaient compter sur des prestations de retraite égales à 2% et plus de leur salaire pour chaque année de service/adhésion alors que dans le secteur privé, seulement 21% des adhérents se voyaient attribuer de telles prestations.

Des différences importantes au niveau des prestations existent également entre les régimes contributifs et les régimes non contributifs. Seulement 33% des adhérents aux régimes non contributifs pouvaient compter sur des prestations de retraite calculées sur la base des gains, comparativement à 82% pour les membres de régimes contributifs. De plus, 90% de ces derniers étaient assurés de prestations égales à 2% et plus de leur salaire contre seulement 18% pour les régimes non contributifs.

Le poste "prestations fixes" au graphique 11 réfère surtout aux régimes à rentes forfaitaires. Ces régimes occupent une place particulièrement importante dans le secteur privé où ils regroupent une proportion importante d'adhérents. Comme on peut le voir à ce graphique, 22% des participants du secteur privé (moins d'un demi pour cent des membres du secteur public) recevront des "prestations fixes", c'est-à-dire un montant fixe pour chaque année de service ou pour chaque heure travaillée, sans égard au salaire.

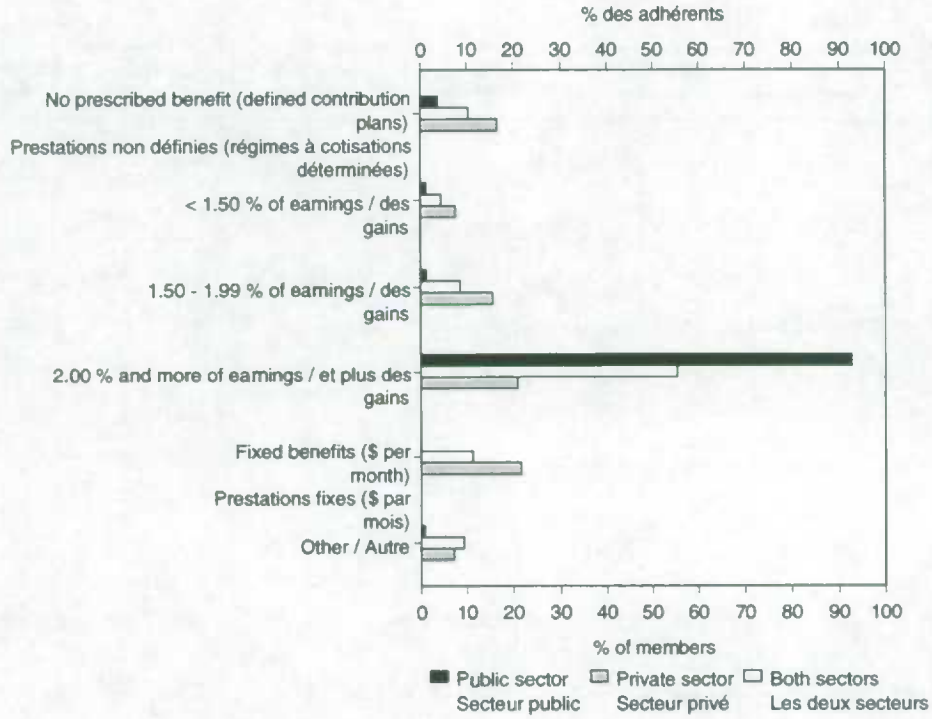
---

[4] *The integration of registered pension plans with the Canada and Québec pension plans (C/QPP) presents some difficulty in identifying the proper level of benefit. In this report, the full benefit is used for integrated plans regardless of whether a lesser benefit applied to earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE) or whether the ultimate pension credit was reduced by all or part of the C/QPP benefit. The YMPE is the maximum level of earnings, adjusted annually, on which contributions are made and benefits are calculated under the C/QPP.*

[4] *La coordination des régimes de pension agréés aux régimes de pensions du Canada ou de rentes du Québec (RPC/RRQ) ne permet pas d'établir aisément le niveau de prestation de retraite approprié. Le plein niveau de prestation a été utilisé pour les régimes coordonnés, peu importe que les prestations applicables aux gains inférieurs au maximum des gains annuels ouvrant droit à la pension (MGAOP) aient été réduites ou que les droits à retraite acquis aient été défalqués d'un montant équivalent à la totalité ou à une partie des prestations des RPC/RRQ. Le MGAOP est le niveau maximal de revenu, ajusté annuellement, au-dessous duquel les cotisations sont versées et les prestations sont payées au titre des RPC/RRQ.*

Chart 11: Percentage distribution of RPP members, by benefit formula and sector, January 1, 1996

Graphique 11: Répartition procentuelle des adhérents aux RPA, selon la méthode de calcul des prestations et selon le secteur, 1er janvier 1996



Automatic indexing of pension benefits

Inflation protection of pension benefits continues to be a subject of much interest. In this section we will deal only with the indexing provisions of defined benefit plans.

Automatic indexing refers to indexing that is specified in the plan text and is therefore provided automatically if certain conditions are met, for example, if there is an increase in the Consumer Price Index. Not included in these statistics are instances where benefits are adjusted on an adhoc basis, by the employer or through the collective bargaining process.

Traditionally, relatively few plans have provided for the automatic escalation of pension benefits after the employee retires. At the beginning of 1996 only 1,948 plans, about 28% of all defined benefit plans, provided for the automatic escalation of pensions in pay (Table 15). These plans, however, covered 2.3 million members, half of all members of these plans. The majority (83.5%) of these members were in the public sector.

Indexation automatique des prestations de retraite

La protection contre l'inflation touchant les prestations suscite toujours beaucoup d'intérêt. Dans cette section, nous limiterons l'étude aux régimes à prestations déterminées.

Par indexation automatique, on entend tout rajustement des rentes versées tel que spécifié dans le document règlementaire du régime, et qui est assuré en autant que certaines conditions précises soient remplies, par exemple, une augmentation de l'indice des prix à la consommation. Toutefois, les statistiques ci-présentées ne comprennent pas les rajustements ponctuels effectués par certains employeurs ou négociés par les syndicats.

Traditionnellement, peu de régimes définissaient une formule d'indexation automatique des prestations de retraite. Au début de 1996, seulement 1 948 régimes, soit 28% de tous les régimes à prestations déterminées, comportaient une clause d'indexation automatique des rentes versées (tableau 15). Ces régimes regroupaient toutefois 2,3 millions de membres, la moitié de tous les adhérents aux régimes à prestations déterminées. La majorité de ces membres (83,5%) participaient à des régimes du secteur public.

Table 15. Number of defined benefit RPPs and members, by method of adjustment of pension benefits and by sector, January 1, 1996

Tableau 15. Nombre de RPA à prestations déterminées et d'adhérents, selon la méthode de rajustement des rentes et le secteur, 1er janvier 1996

Method of adjustment / Méthode de rajustement	Both sectors / Les deux secteurs				Public sector / Secteur public				Private sector / Secteur privé			
	Plans / Régimes		Members / Adhérents		Plans / Régimes		Members / Adhérents		Plans / Régimes		Members / Adhérents	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Automatic adjustment based on : / Rajustement automatique fondé sur :												
- full change in CPI - variation intégrale de l'IPC	625	9.1	707,910	15.6	50	11.6	688,700	29.1	575	8.9	19,210	0.9
- partial change in CPI - variation partielle de l'IPC	1,031	15.0	1,367,789	30.2	101	23.4	1,069,457	45.2	930	14.4	298,332	13.7
- excess interest earnings - excédents d'intérêt	54	0.8	20,633	0.5	14	3.2	8,404	0.4	40	0.6	12,229	0.6
Percentage increase - Augmentation en pourcentage	75	1.1	19,455	0.4	3	0.7	1,430	0.1	72	1.1	18,025	0.8
Flat dollar increase - Augmentation monétaire forfaitaire annuelle	2	–	689	–	-	-	-	-	2	–	689	–
Other - Autre	161	2.3	138,919	3.1	43	10.0	116,584	4.9	118	1.8	22,335	1.0
Total with automatic adjustment- Total avec rajustement automatique	**1,948**	**28.3**	**2,255,395**	**49.7**	**211**	**49.0**	**1,884,575**	**79.7**	**1,737**	**26.9**	**370,820**	**17.1**
No automatic adjustment - Aucun rajustement automatique	4,936	71.1	2,279,993	50.3	220	51.0	479,192	20.3	4,716	73.1	1,800,801	82.9
Grand total - Total général	**6,884**	**100.0**	**4,535,388**	**100.0**	**431**	**100.0**	**2,363,767**	**100.0**	**6,453**	**100.0**	**2,171,621**	**100.0**

The number of private sector defined benefit plans providing automatic indexing of pension benefits increased from 904 in 1986 to 1,737 in 1996. These plans tended to be small, however, covering only 370,820 employees in 1996, 17% of all members of private sector defined benefit plans. On the other hand, in the public sector 1.9 million members (80% of the defined benefit plan participants in this sector) had automatic indexing as a condition in their pension plan. This is over five times the number in the private sector.

Chart 12 illustrates the different methods of indexing pension benefits used in the two sectors. Slightly more than 29% of public sector members were guaranteed indexing related to the full change in the Consumer Price Index (CPI), compared with only 1% of private sector members.

As was stated earlier, an employee participating in a contributory plan will generally receive a more generous benefit than a non-contributory plan participant. This applies to indexing provisions as well. Only 14% of the members of non-contributory defined benefit plans were guaranteed some type of automatic indexing, whereas 64%

Le nombre de régimes à prestations déterminées du secteur privé prévoyant l'indexation automatique des rentes est passé de 904 en 1986 à 1 737 en 1996. Cependant, ces régimes étaient de petite taille, le nombre d'employés visés n'étant que de 370 820 en 1996, soit 17% des participants du secteur privé à ce genre de régime. Par contre, 1,9 million d'employés du secteur public (80% des adhérents aux régimes à prestations déterminées de ce secteur) participaient à des régimes prévoyant un rajustement automatique des rentes. Ce nombre est plus de 5 fois supérieur au nombre du secteur privé.

Le graphique 12 met en relief les différentes méthodes de calcul du rajustement des prestations de retraite selon le secteur. Un peu plus de 29% des adhérents du secteur public ayant droit à des prestations rajustées pouvaient compter sur une indexation fondée sur l'augmentation intégrale de l'indice des prix à la consommation (IPC), contre seulement 1% dans le secteur privé.

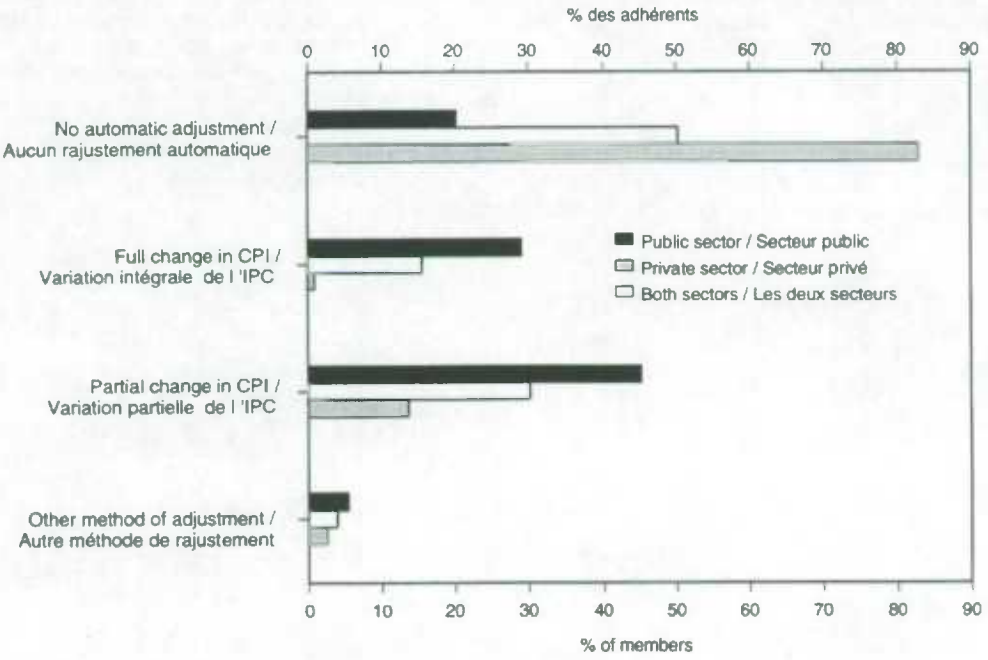
Tel que mentionné précédemment, les adhérents aux régimes contributifs étaient généralement assurés de meilleures prestations que ceux des régimes non contributifs. Cela est également vrai en ce qui concerne les dispositions relatives à l'indexation. En effet, près de 64% des adhérents aux régimes contributifs étaient assurés d'une certaine forme d'indexation des

of members of contributory plans were.

Chart 12: Automatic adjustment of pension benefits (defined benefit plans only) by sector, January 1, 1996

rentes versées contre seulement 14% pour les membres des régimes non contributifs.

Graphique 12: Rajustement automatique des prestations de retraite (régimes à prestations déterminées seulement) selon le secteur, 1er janvier 1996



Male/female differences for selected plan provisions

Differences in the types of plans to which men and women most commonly belong affect the provisions available to them. The fact that 60% of female members, and only 39% of male members, participate in public sector plans largely explains these differences.

More than half (52%) of the women participating in RPPs belonged to the very large plans, those having 30,000 or more members. Only 34% of the men belonged to these plans.

The large majority of women (82%) were required to contribute to their plans, compared with 66% of the men. This can be related to the fact that most large public sector plans, to which most females belong, are contributory. Also, of those who belonged to contributory plans and whose contribution rate was defined as a percentage of earnings, a larger proportion of women (57%) than men (45%) contributed at the highest level, i.e. 7% or more of their salary.

In relative terms, more women than men belonged to

Différences entre les femmes et les hommes quant à certaines dispositions

Les différences entre les genres de régimes auxquels les femmes et les hommes participent se réflètent au niveau des dispositions qui leur sont offertes. Le fait que près de 60% des adhérentes contre seulement 39% des adhérents participaient à des régimes du secteur public joue un rôle important dans les différences observées.

Plus de la moitié (52%) des adhérentes aux RPA participaient à des régimes de grande taille (30 000 membres et plus), comparativement à 34% chez les hommes.

Une forte proportion des adhérentes (82%) devaient cotiser à leur régime comparativement à 66% pour les adhérents de sexe masculin. Cela peut être relié au fait que la plupart des régimes du secteur public de grande taille, auxquels la majorité des participantes adhéraient, sont contributifs. De plus, 57% de celles pour lesquelles le montant des cotisations était calculé sur la base des gains, y versaient 7% et plus de leur salaire, comparativement à 45% pour les hommes.

En termes relatifs, plus de femmes que d'hommes

plans providing more generous benefit formulae; 80% of the female plan participants, and only 60% of the men, were members of plans that provided a pension calculated as a percentage of earnings. A little over 83% of the women, and 78% of the men, in this type of plan could count on a pension equal to 2% or more of these earnings for each year of service. This formula provides one of the most generous pensions. It must be remembered, however, that women often earn less than men and accumulate fewer years of service.

More than 57.5% of female members belonged to plans that provided for some form of automatic indexing of pension benefits, compared with 43.5% for male members.

participaient à des régimes procurant une formule plus généreuse du calcul des prestations; 80% des adhérentes participaient à des régimes dans lesquels la prestation était calculée sur la base des gains, contre seulement 60% des adhérents de sexe masculin. Et un peu plus de 83% des femmes participant à ce type de régime pouvaient compter sur une rente égale à 2% et plus de leur salaire pour chaque année de service, comparativement à 78% pour les hommes. Cette formule procure une des pensions les plus généreuses. Cependant, il ne faut pas oublier qu'en général les femmes gagnaient toujours moins que les hommes et n'accumulaient pas autant d'années de service qu'eux.

Plus de 57,5% des adhérentes aux RPA étaient assurées d'une certaine forme d'indexation des rentes, contre 43,5% pour les hommes.

APPENDIX I
SELECTED PROVISIONS OF REGULATORY PENSION LEGISLATION

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	SURVIVOR BENEFITS		EARLY RETIREMENT
		Minimum vesting and locking-in requirements	Before retirement	After retirement	
FEDERAL (Incl. Yukon and Northwest Territories) The Pension Benefits Standard Act					
Original Act: October 1, 1967	No requirement	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement	No requirement
Revised Act: January 1, 1987	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE for 2 consecutive years.	2 years of plan participation (for benefits earned after 1986).	Full commuted value of deferred pension earned after 1986 as an immediate or deferred annuity to spouse; or transfer to spouse's locked-in RRSP or pension. If the member dies after becoming eligible for an early retirement, post-retirement survivor benefits are paid.	To a spouse, at least 60% of pension payable when both spouses alive (for pensions commencing after 1986). Actuarial adjustment and spousal waiver allowed. May be reduced on death of either spouse.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.
BRITISH COLUMBIA					
Pension Benefits Standards Act, January 1, 1993	Employees who have earned at least 35% of YMPE for 2 consecutive calendar years.	5 years of continuous service (for benefits earned after 1992).	Pension payable to spouse equal in value to: accumulated employee contributions plus interest prior to 1993, and 60% of commuted value of deferred vested pension accrued after 1992 (only if married). If no spouse, beneficiary entitled to receive lump sum payment. If no beneficiary, estate receives refund.	To a spouse, at least 60% of pension payable (for pensions commencing after 1992). Actuarial adjustment and spousal waiver allowed. May be reduced on death of either spouse.	Election of early retirement at age 55. Actuarial reduction allowed.

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	SURVIVOR BENEFITS		EARLY RETIREMENT
		Minimum vesting and locking-in requirements	Before retirement	After retirement	
ALBERTA					
Original Act: The Pension Benefits Act, January 1, 1967	No requirement	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement	No requirement
Revised Act: The Employment Pension Plans Act, January 1, 1987	Employees who have earned at least 35% of YMPE for 2 consecutive calendar years after 2 years of service.	5 years of service (for benefits earned after 1986).	Pension payable to spouse equal in value to: accumulated employee contributions prior to 1987, and 60% of commuted value of deferred vested pension accrued after 1986 (only if married). If no spouse, beneficiary entitled to receive refund of contributions with interest. If no beneficiary, estate receives refund.	To a spouse, at least 60% of pension payable (for pensions commencing after 1986). Actuarial adjustment and spousal waiver allowed. May be reduced on death of either spouse.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.
SASKATCHEWAN The Pension Benefits Act					
Original Act: January 1, 1969	No requirement	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement	No requirement
Revised Act: July 1, 1981	No requirement	At least 1 year of service. Age plus service total 45 (retro-active since January 1, 1969).	No requirement	To a spouse, at least 50% pension payable on member's death. Actuarial adjustment and spousal waiver allowed.	No requirement
Revised Act: January 1, 1993	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE or worked at least 700 hours for 2 consecutive years.	2 years of continuous employment (for benefits earned after 1993).	Greater of value of member's contribution with interest or the full commuted value of deferred pension earned after 1993 to spouse as immediate or deferred pension. If no spouse, beneficiary or estate receives lump sum payment. If member dies after becoming eligible for early retirement, post-retirement survivor benefits are paid.	To a spouse, at least 60% of pension payable when both spouses alive (for pensions commencing after 1992). Actuarial adjustment and spousal waiver allowed. May be reduced on death of either spouse.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	SURVIVOR BENEFITS		EARLY RETIREMENT
		Minimum vesting and locking-in requirements	Before retirement	After retirement	
MANITOBA The Pension Benefits Act					
Original Act: July 1, 1976	No requirement	10 years of service or participation in the plan for vesting. Age 45 and 10 years of service or participation for locking-in.	No requirement	No requirement	No requirement
Revised Act: January 1, 1984 (some amendments January 1, 1985 and January 1, 1990)	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 25% of YMPE for 2 consecutive years. Compulsory membership.	2 years of service or participation (for benefits earned after 1989).	Full commuted value of deferred pension earned after 1984 as an immediate or deferred annuity to legal or common-law spouse. If no spouse, beneficiary or estate receives commuted value of deferred life annuity.	At least 66% of pension payable during joint lifetime must continue to survivor (legal or common law spouse). Actuarial adjustment and spousal waiver allowed.	Election of early retirement allowed (after reasonable age and service requirement). Actuarial reduction allowed.
ONTARIO The Pension Benefits Act					
Original Act: January 1, 1965	No requirement	Age 45 and 10 years of service.	No requirement	No requirement	No requirement
Revised Act: January 1, 1988	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE or worked at least 700 hours for 2 consecutive years.	2 years of plan participation (for benefits earned after 1986).	Full commuted value of deferred pension earned after 1986 as immediate or deferred annuity to spouse or as lump sum payment to spouse. If no spouse, beneficiary receives commuted value of deferred pension. If no beneficiary, estate receives commuted value.	To a spouse, at least 60% of pension payable when both spouses alive (for pensions commencing after 1987). Actuarial adjustment and spousal waiver allowed. May be reduced on death of either spouse.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	SURVIVOR BENEFITS		EARLY RETIREMENT
		Minimum vesting and locking-in requirements	Before retirement	After retirement	
QUÉBEC The Supplemental Pension Plans Act					
Original Act: January 1, 1966	No requirement	Age 45 and 10 years of service	No raquirement	No requirement	No mandatory retirement
Revised Act: January 1, 1990	Employees (part-time or full-time) who have earned at least 35% of YMPE or completed 700 hours of service in the preceding calendar year.	2 years of plan membership (for benefits earned after 1989).	Full commuted value of deferred pension earned after 1989 plus contributions and interest prior to 1990 payable to spouse or beneficiary as an annuity or lump sum payment.	At least 60% of pension payable during joint lifetime must continue to survivor (for pensions commencing after 1989). Actuarial adjustment and spousal waiver allowed.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.
NOVA SCOTIA The Pension Benefits Act					
Original Act: January 1, 1977	No requirement	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement	No requirement
Revised Act: January 1, 1988	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE for 2 consecutive years.	2 years of plan participation (for benefits earned after 1987).	Pension equal in value to 60% of commuted value of deferred pension earned after 1987. Pension or lump sum payable to spouse. If there is no spouse, estate is entitled to receive refund of contributions with interest.	To a spouse, at least 60% of pension payable when both spouses alive (for pensions commencing after 1987). Actuarial adjustment and spousal waiver allowed. May be reduced on death of either spouse.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.
NEW BRUNSWICK					
The Pension Plan Registration Act, September 1, 1973	No requirement	No requirement	No requirement	No requirement	No requirement
The Pensions Benefits Act, December 31, 1991	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE for 2 consecutive years.	5 years of continuous service (for benefits accruing after 1991).	60% of commuted value of deferred pension payable to spouse, beneficiary or estate as a lump sum.	At least 60% of pension payable during joint lifetime must continue to survivor (for pensions commencing after 1991). Actuarial adjustment and spousal waiver allowed.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	SURVIVOR BENEFITS		EARLY RETIREMENT
		Minimum vesting and locking-in requirements	Before retirement	After retirement	
PRINCE EDWARD ISLAND[1]					
Pension Benefits Act, Passed April 26, 1990	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE or worked at least 700 hours for 2 consecutive years.	2 years of plan membership (for benefits accrued after implementation date).	60% of commuted value of deferred pension earned after implementation date payable to spouse as a lump sum or annuity. If there is no spouse, estate or beneficiary is entitled to receive refund of employee contributions with interest.	At least 60% of pension payable during joint lifetime must continue to survivor. Actuarial adjustment and spousal waiver allowed.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.
NEWFOUNDLAND					
The Pension Benefits Act, January 1, 1985	No requirement	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement	No requirement

[1] *The legislation for P.E.I. which was not in effect as of January 1, 1996, is included in this appendix for information only.*

Note: The dates given are the dates when the legislation was proclaimed in effect. In some cases, an act may have provisions that came into effect at different times. The date when the majority of the provisions took effect is given in these instances.

ANNEXE I
DISPOSITIONS CHOISIES DE LA LÉGISLATION SUR LES PRESTATIONS DE RETRAITE

JURIDICTION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS		RETRAITE ANTICIPÉE
		Conditions minimales d'acquisition et d'immobilisation	Avant la retraite	Après la retraite	
FÉDÉRAL (y compris le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest) Loi sur les normes de prestations de pension					
Loi originale: 1er octobre 1967	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence	Aucune exigence
Loi révisée: 1er janvier 1987	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1986: 2 années d'adhésion au régime.	Valeur globale de la rente constituée après 1986 versée au conjoint sous forme de rente immédiate ou différée; ou transfert au REÉR immobilisé ou au régime de rente du conjoint. Si l'adhérent meurt après être devenu admissible à la retraite anticipée, la prestation de survivant est servie comme s'il avait pris sa retraite.	Au conjoint, au moins 60% de la rente servie du vivant des deux conjoints (pour les rentes dont l'entrée en jouissance est postérieure à 1986). Possibilité de rajustement actuariel et de renonciation du conjoint. Possibilité de réduction au décès de l'un ou l'autre des conjoints.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.
COLOMBIE-BRITANNIQUE					
Loi sur les normes de prestations de retraite, 1er janvier 1993	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1992: 5 années de service continu.	Rente au conjoint d'une valeur égale aux cotisations salariales accumulées avant 1993, majorées des intérêts courus, et à 60% de la valeur actuarielle de la rente différée acquise constituée après 1992 (adhérents mariés seulement). En l'absence de conjoint, le bénéficiaire reçoit un paiement global. En l'absence de bénéficiaire, le remboursement est versé à la succession.	Au conjoint, au moins 60% de la rente servie (pour les rentes dont l'entrée en jouissance est postérieure à 1992). Possibilité de rajustement actuariel et de renonciation du conjoint. Possibilité de réduction au décès de l'un ou l'autre des conjoints.	Retraite anticipée autorisée à 55 ans. Réduction actuarielle autorisée.

JURIDICTION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS		RETRAITE ANTICIPÉE
		Conditions minimales d'acquisition et d'immobilisation	Avant la retraite	Après la retraite	
ALBERTA					
Loi originale: Loi sur les régimes de retraite*, 1er janvier 1967	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence	Aucune exigence
Loi révisée: Loi sur les régimes de retraite découlant de l'emploi*, 1er janvier 1987	Employés ayant gagné au moins 35% du MGAOP pendant 2 années civiles consécutives, après 2 années de service.	Rente constituée après 1986: 5 années de service.	Rente au conjoint d'une valeur égale aux cotisations salariales accumulées avant 1987, et à 60% de la valeur actuarielle de la rente différée acquise constituée après 1986 (adhérents mariés seulement). En l'absence de conjoint, le bénéficiaire reçoit le remboursement des cotisations, majoré des intérêts courus. En l'absence de bénéficiaire, le remboursement est versé à la succession.	Au conjoint, au moins 60% de la rente servie (pour les rentes dont l'entrée en jouissance ast postérieure à 1986). Possibilité de rajustement actuariel et de renonciation du conjoint. Possibilité de réduction au décès de l'un ou l'autre des conjoints.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite nomale). Réduction actuarielle autorisée.

JURIDICTION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS		RETRAITE ANTICIPÉE
		Conditions minimales d'acquisition et d'immobilisation	Avant la retraite	Après la retraite	
SASKATCHEWAN Loi sur les prestations de retraite*					
Loi originale: 1er janvier 1969	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence	Aucune exigence
Loi révisée: 1er juillet 1981	Aucune exigence	Total de l'âge et des années de service égal à 45; minimum une année de service. (rétroactif au 1er janvier 1969)	Aucune exigence	Au conjoint, au moins 50% de la rente payable au décès de l'adhérent. Possibilité de rajustement actuariel et de renonciation du conjoint.	Aucune exigence
Loi révisée: 1er janvier 1993	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP ou ayant travaillé 700 heures pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1993: 2 années de service continu.	Rente au conjoint égale à la valeur la plus élevée entre 100% des cotisations salariales, majorées des intérêts courus, et 100% de la rente actualisée acquise après 1993, sous forme de rente immédiate ou différée. En l'absence de conjoint, le bénéficiaire ou la succession reçoit un paiement global. Si l'adhérent meurt après être devenu admissible à la retraite anticipée, la prestation de survivant est servie comme s'il avait pris sa retraite.	Au conjoint, au moins 60% de la rente servie du vivant des deux conjoints (pour les rentes dont l'entrée en jouissance est postérieure à 1992). Possibilité de rajustement actuariel et de renonciation du conjoint. Possibilité de réduction au décès de l'un ou l'autre des conjoints.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.

JURIDICTION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS		RETRAITE ANTICIPÉE
		Conditions minimales d'acquisition et d'immobilisation	Avant la retraite	Après la retraite	
MANITOBA Loi sur la pension de retraite					
Loi originale: 1er juillet 1976	Aucune exigence	10 années de service ou d'adhésion au régime. 45 ans et 10 annéas de service ou d'adhésion pour immobilisation.	Aucune exigence	Aucune exigence	Acune exigence
Loi révisée: 1er janvier 1984 (quelques modifications au 1er janvier 1985 et au 1er janvier 1990)	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 25% du MGAOP pendant 2 années consécutives. Adhésion obligatoire.	Rente constituée après 1989: 2 années de service ou d'adhésion au régime	Valeur globale de la rente différée, constituée après 1984 versée au conjoint légal ou de fait, sous forme de rente immédiate ou différée. En l'absence de conjoint, la valeur actuarielle d'une rente viagère différée est versée au bénéficiaire ou à la succession.	Au moins 66% de la rente servie du vivant des deux conjoints doit continuer d'être versée au survivant (conjoint ou concubin). Possibilité de rajustement actuariel et de renonciation du conjoint.	Retraite anticipée autorisée (moyennant des conditions raisonnables d'âge et de service). Réduction actuarielle autorisée.
ONTARIO Loi sur les régimes de retraite					
Loi originale: 1er janvier 1965	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence	Aucune exigence
Loi révisée: 1er janvier 1988	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP ou travaillé au moins 700 heures pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1986: 2 années d'adhésion au régime.	Valeur globale de la rente différée, constituée après 1986 versée au conjoint sous forme de rente immédiate ou différée; ou montant global versé au conjoint. En l'absence de conjoint, la valeur de la rente différée est versée au bénéficiaire. En l'absence de bénéficiaire, la valeur actuarielle de la rente est versée à la succession.	Au conjoint, au moins 60% de la rente servie du vivant des deux conjoints (pour les rentes dont l'entrée en jouissance est postérieure à 1987). Possibilité de rajustement actuariel et de renonciation du conjoint. Possibilité de réduction au décès de l'un ou l'autre des conjoints.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.

JURIDICTION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS		RETRAITE ANTICIPÉE
		Conditions minimales d'acquisition et d'immobilisation	Avant la retraite	Après la retraite	
QUÉBEC					
Loi originale: Loi sur les régimes supplémentaires de rentes, 1er janvier 1966	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence	Retraite obligatoire interdite
Loi révisée: Loi sur les régimes complémentaires de retraite, 1er janvier 1990	Employés (temps plein ou temps partiel) ayant gagné au moins 35% du MGAOP ou ayant travaillé 700 heures durant l'année civile précédente.	Rente constituée après 1989: 2 années d'adhésion au régime.	100% de la valeur actualisée de la rente acquise constituée après 1989 plus 100% des cotisations versées avant 1990, majorées des intérêts courus, versées au conjoint ou bénéficiaire, au comptant ou sous forme de rente.	Au moins 60% de la rente continue d'être versée au conjoint (pour les rentes dont l'entrée en jouissance est postérieure à 1989). Possibilité de rajustement actuariel et de renonciation du conjoint.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.
NOUVELLE-ÉCOSSE Loi sur les prestations de retraite*					
Loi originale: 1er janvier 1977	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence	Aucune exigence
Loi révisée: 1er janvier 1988	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1987: 2 années d'adhésion au régime.	Rente de valeur égale à 60% de la valeur actuarielle de la rente acquise constituée après 1987. Rente ou montant global payable au conjoint. En l'absence de conjoint, la succession peut recevoir le remboursement des cotisations, majoré des intérêts courus.	Au conjoint, au moins 60% de la rente servie du vivant des deux conjoints (pour les rentes dont l'entrée en jouissance est postérieure à 1987). Possibilité de rajustement actuariel at de renonciation du conjoint. Possibilité de réduction au décès de l'un ou l'autre des conjoints.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.

JURIDICTION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS		RETRAITE ANTICIPÉE
		Conditions minimales d'acquisition et d'immobilisation	Avant la retraite	Après la retraite	
NOUVEAU-BRUNSWICK					
Loi sur l'enregistrement des régimes de pension, 1er septembre 1973	Aucune exigence	Aucune exigence	Aucune exigence	Aucune exigence	Aucune exigence
Loi sur les prestations de pension, 31 décembre 1991	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1991: 5 années de service continu.	60% de la valeur actualisée de la rente totale acquise versée au comptant au conjoint, au bénéficiaire ou à la succession.	Au moins 60% de la rente continue d'être versée au conjoint (pour les rentes dont l'entrée en jouissance est postérieure à 1991). Possibilité de rajustement actuariel et de renonciation du conjoint.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD[1]					
Loi sur les prestations de pension Proclamée le 26 avril 1990	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP ou travaillé au moins 700 heures pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après la date d'entrée en vigueur: 2 années d'adhésion au régime.	60% de la valeur actualisée de la rente constituée après la date d'entrée en vigueur versée au conjoint au compant ou sous forme de rente. En l'absence de conjoint, le bénéficiaire ou la succession peut recevoir le remboursement des cotisations, majoré des intérêts courus.	Au moins 60% de la rente continue d'être versée au survivant. Possibiiité de rejustement actuariel et de renonciation du conjoint.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.

JURIDICTION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS		RETRAITE ANTICIPÉE
		Conditions minimales d'acquisition et d'immobilisation	Avant la retraite	Après la retraite	
TERRE-NEUVE					
Loi sur les prestations de retraite*, 1er janvier 1985	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence	Aucune exigence

* *Ces lois n'ont pas d'appellation officielle en français.*

† *La loi de l'Île-du-Prince-Édouard n'était pas encore entrée en vigueur au 1er janvier 1996; elle est incluse à titre d'information seulement.*

Note: Les dates mentionnées sont celles de l'entrée en vigueur des lois. Dans certains cas, une disposition quelconque d'une loi peut avoir pris effet à une date différente. En fait, la date dont il est fait mention est celle à laquelle la majorité des dispositions prenaient effet.

APPENDIX II

Technical notes

1. Objectives

Pension Plans in Canada is a census of all registered pension plans (RPPs) in the country. It provides information on the terms and conditions of RPPs, membership in them and contributions made by and on behalf of the members.

2. Target population

The target population is all RPPs in Canada. The survey frame is drawn from information on plans registered with federal and provincial government pension authorities and, for plans not subject to their legislation, from Revenue Canada. Data are reported to us only when the plan has been registered by the pension authorities; some plans may exist that have not completed this registration process.

3. Data sources

The statistics contained in this report are derived largely from administrative data provided by the ten pension supervisory authorities (nine provincial, one federal). The provision of these data is governed by a co-operative statistical program established by these authorities and the Pensions Section of Statistics Canada. Data on those plans not subject to the legislation of one of these authorities is collected by means of a direct survey of sponsoring employers/unions. In certain cases, the data are taken from annual reports.

4. Data collection

All plans registered with one of the pension supervisory authorities must submit to the appropriate authority an Annual Information Return (AIR). This document must be submitted no later than June 30 of each year. It provides information on plan membership and on contributions made to the plan for the year in question. In addition, all new plans and amendments to existing plans, as well as plan transfers and terminations must be reported to the pension authority. This information is used to supply the data required for the Pension Plans in Canada survey. The survey content is agreed upon jointly by the Pensions Section of Statistics Canada and the pension authorities. Data can be reported to Statistics Canada up to 13 months after the reference period. Some of the jurisdictions provide the information electronically, others report on paper.

For those plans that are not registered with one of the pension authorities, a brief questionnaire is sent directly to the sponsoring employer/union once every two years requesting the necessary information. If possible this

ANNEXE II

Notes techniques

1. Objectifs

L'enquête sur les régimes de pension au Canada constitue un recensement complet des régimes de pension agréés (RPA) au Canada. Elle sert principalement à fournir des données relatives aux diverses modalités de ces régimes, à l'adhésion à ces régimes ainsi qu'aux cotisations y étant versées.

2. Population cible

La population cible comprend tous les RPA au Canada. L'univers est établi à partir des renseignements que les régies de rentes fédérale et provinciales recueillent sur ces régimes et, d'un régistre central des régimes de pension tenu à jour par Revenu Canada, pour les régimes non soumis à une loi juridictionnelle sur les pensions. Les renseignements nous sont transmis seulement lorsque le régime a été enregistré auprès des autorités en matière de pension; certains régimes peuvent déjà être en opération avant d'avoir complété le processus d'enregistrement.

3. Sources des données

Les statistiques contenues dans le présent rapport sont fondées en grande partie sur les données administratives que nous fournissent les dix régies de rentes (une fédérale et neuf provinciales). Ces données sont transmises à Statistique Canada grâce à un programme statistique coopératif établi entre ces autorités compétentes et la Section des pensions de Statistique Canada. Les données relatives aux régimes de pension non enregistrés auprès d'une régie de rentes sont généralement obtenues au moyen d'une enquête directe auprès des employeurs/syndicats offrant ces régimes. Dans le cas de certains régimes, les données sont extraites de rapports annuels.

4. Collecte des données

Tout régime de pension enregistré auprès d'une des régies de rentes doit remplir une déclaration annuelle de renseignements et la soumettre à la régie compétente au plus tard le 30 juin de chaque année. Ce formulaire demande la mise à jour de l'effectif du régime et des montants cotisés. De plus, toute modification apportée aux dispositions des régimes ainsi que les mises en oeuvre et terminaisons de régimes doivent être signalées aux autorités compétentes. Ces renseignements fournis aux diverses régies sont utilisés aux fins de l'enquête sur les régimes de pension au Canada et doivent être transmis à Statistique Canada au cours des 13 mois suivant la période de référence. Certaines régies nous font parvenir les données au moyen de rubans magnétiques, les autres sur papier. Le contenu de l'enquête est déterminé conjointement par la Section des pensions de Statistique Canada et les régies de rentes.

À tous les deux ans, un bref questionnaire est envoyé par la poste aux employeurs/syndicats offrant des régimes de pension non enregistrés auprès d'une régie de rentes. Lorsque possible, les renseignements requis sont extraits de divers rapports

information is taken from annual reports.

5. Reference period

January 1st was selected as the reference date as that is most often when new plans and amendments to existing plans take effect. However, the data on plan members and contributions are as of the plan year end occurring in the calendar year preceeding January 1. Most plans have a fiscal year end of December 31.

6. Reliability of the data

Errors can arise in a number of ways: non-response, coverage and classification errors, differences in the interpretation of questions, incorrect information from respondents and mistakes in recording, coding and processing the data. Efforts to reduce these errors include careful design of the questionnaire, editing of the data, follow-up, imputation for non-response and thorough control of processing operations.

Quality controls exist at the data capture and editing stages to minimize errors. These controls monitor the completeness, accuracy and consistency of the reported data. Procedures are in place to follow up for non-response and to impute when data are not available.

7. Response rate

The response rate is determined by calculating, for those pension plans in the known universe, the percentage for which we have up-to-date membership and contribution data. For the January 1, 1996 file, up-to-date information was obtained for 84% of plans, covering 96% of the members. Most of the non-respondants, therefore, were small plans. The response rates vary considerably from one jurisdiction to another, as Chart 1 indicates. The jursidictions for which the response rate was low represented a relatively small proportion of plan members.

For another 12% of the plans (covering 4% of the members) the data were for 1993 or 1994. Once again, these percentages vary considerably from one jurisdiction to another.

annuels.

5. Période de référence

Le 1er janvier a été choisi comme date de référence des données, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants et de la date de mise en oeuvre des nouveaux régimes. Cependant, la plupart des données relatives au nombre d'adhérents et au montant des cotisations se réfèrent à la date de la fin de l'exercice financier du régime, qui peut avoir lieu n'importe quand durant l'année calendrier précédant le 1er janvier. La fin de l'exercice financier de la plupart des régimes est le 31 décembre.

6. Fiabilité des données

Les erreurs ayant pu se produire au cours de cette enquête sont variées: les cas de non-réponse, les anomalies de couverture et de classification, les différences d'interprétation des questions, la communication de renseignements inexacts par les répondants, les fautes d'entrée, de codage et de traitement des données. On cherche à réduire le nombre de ces erreurs par une formulation soignée des questionnaires, une vérification attentive des renseignements déclarés, le travail de suivi, l'imputation de données aux unités non répondantes et un contrôle rigoureux des techniques de traitement.

Un programme de contrôle de la qualité des données est appliqué lors de la saisie des données et de la vérification des données afin de minimiser les erreurs. Ce programme sert à vérifier l'intégrité, la précision et la cohérence des données déclarées. Des mesures sont prévues pour le suivi des cas de non-réponse et pour l'imputation de données dans le cas de déclarations manquantes.

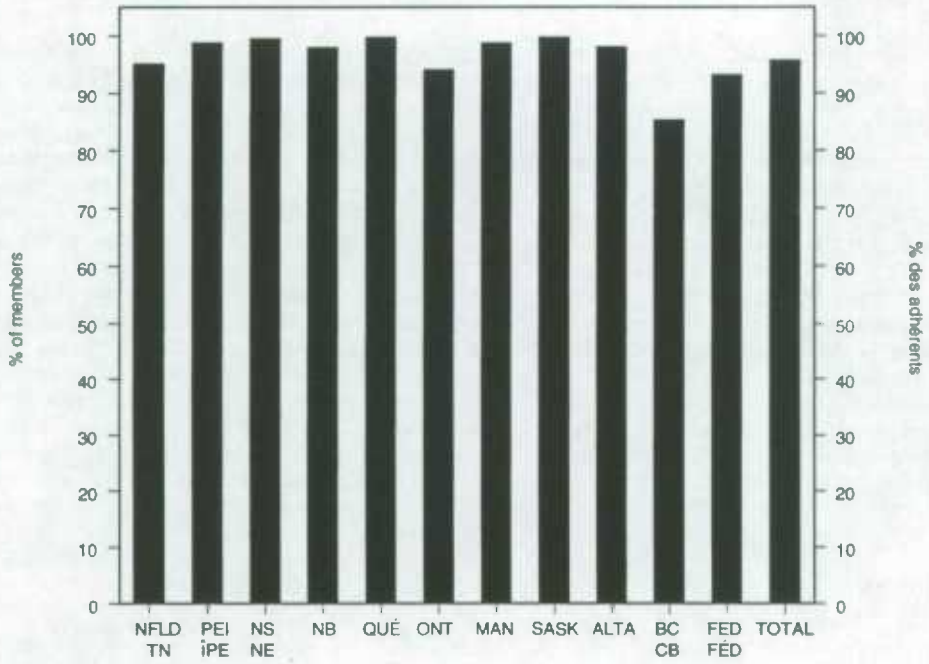
7. Taux de réponse

Le taux de réponse comprend tous les régimes de pension parmi l'univers présumé complet qui ont fourni une mise à jour de l'effectif et des cotisations. Ce taux de réponse pour les données du 1er janvier 1996 s'élevait à 84% en termes du nombre de régimes et à 96% en termes de l'effectif, indiquant que la plupart des non répondants étaient des régimes de petite taille. Le taux de réponse varie considérablement d'une juridiction à l'autre, comme l'indique le graphique 1. Les juridictions pour lesquelles le taux de réponse était faible représentaient une proportion relativement faible du nombre total d'adhérents.

Pour un autre 12% des régimes (ou 4% des adhérents), les données les plus courantes se référaient à 1993 et 1994. Encore une fois, ces pourcentages variaient considérablement d'une juridiction à l'autre.

Chart 1. Response rate in terms of number of members, January 1, 1996

Graphique 1. Taux de réponse en termes du nombre d'adhérents, 1er janvier 1996



Note : A plan registered with a particular jurisdiction can cover members working in different provinces. For each jurisdiction except PEI, the members referred to belong to plans registered with that particular jurisdiction, regardless where they work. For PEI, which had no pension supervisory authority at January 1, 1996, the members refer to participants in plans with members working only in that province. These latter plans were surveyed directly for January 1, 1996 data.

Note : De façon générale, un régime de pension enregistré auprès d'une juridiction particulière couvre des adhérents travaillant dans d'autres provinces. Pour chaque juridiction sauf l'ÎPE, les adhérents auxquels on réfère ici participent à des régimes enregistrés auprès de cette juridiction quelque soit la province où l'adhérent travaille. Pour l'ÎPE qui n'était pas assujettie à une loi juridictionelle sur les pensions au 1er janvier 1996, les adhérents auxquels on réfère ici participent aux régimes couvrant uniquement des travailleurs de la province en question. Ces régimes ont fait l'objet d'une enquête directe pour les données du 1er janvier 1996.

8. Imputation

Data on plan members and contributions are imputed if not reported. This is done by using the same figures that were most recently reported. (As stated earlier, up-to-date information for the January 1, 1996 file was reported for plans covering 96% of the members.)

9. Coverage errors

Coverage errors can occur because the establishment or termination of a pension plan may not be reported to us when it becomes effective, but only when the administrative procedures undertaken by the pension authority are complete.

10. Data editing and correction

The edit procedures make it possible to compare, for each plan, current information on members and contributions with that last reported. Whenever a large change is detected or

8. Imputation

L'imputation de données relatives à l'effectif des régimes et aux cotisations consiste à répéter pour l'année courante les données disponibles les plus récentes. (Tel que mentionné précédemment, la mise à jour pour 1996 représentait 96% de l'effectif total.)

9. Erreurs de couverture

Des erreurs de couverture sont possibles parce que les mises en oeuvre et les terminaisons de régimes ne sont pas nécessairement rapportées au cours de la période durant laquelle elles ont effectivement eu lieu, mais plutôt lorsque les procédés administratifs des régies sont complétés.

10. Vérification et correction des données

Nos procédés de contrôle permettent de comparer les valeurs actuelles relatives au nombre d'adhérents et aux cotisations, aux valeurs déclarées antérieurement. Il est ainsi possible de

the data for a given plan appear inconsistent, the plan is identified by a computer edit and is subject to correction or acceptance, as required.

11. Comparability over time

With the exception of the following, the data available from the pension plans in Canada survey are comparable over time.

The classification of plans by sector has recently been the subject of re-examination. A new definition of public sector was adopted for the January 1, 1992 file, one that corresponds to that used by the Standards Division and the Public Institutions Division of Statistics Canada. The changes to sector classification have not been made retroactively. Therefore some of the changes observed between 1992 and earlier years with respect to data by sector are due to this reclassification. Most notably, the majority of the plans for universities, previously coded to the private sector, are now considered to be public sector plans. For more information on the effect of this reclassification, contact Gabriella Martello at (613) 951-4012.

12. Confidentiality of the data

The information presented in the publication has been reviewed to ensure that the confidentiality of data on individual pension plans is respected. The data have been tabulated in such a way as to make it impossible to determine the identify of any specific plan.

déceler les grandes variations ou les erreurs, s'il en est, grâce à un programme informatisé et les données sont corrigées ou leur exactitude est confirmée, selon le cas.

11. Comparabilité dans le temps

De facon générale, les résultats de l'enquête sur les régimes de pension au Canada sont comparables dans le temps.

La classification des régimes selon le secteur a cependant fait l'objet d'un réexamen. La nouvelle définition du secteur public qui a été adoptée aux fins des données présentes est celle établie conjointement par la Division des normes et la Division des institutions publiques de Statistique Canada. Les modifications qui s'ensuivirent ont été appliquées à la base de données sur les régimes de pension en date du 1er janvier 1992 mais non rétroactivement. Cela implique que certaines variations observées entre 1992 et les années antérieures, dans les données selon le secteur, peuvent en partie être attribuables à cette nouvelle définition du secteur public. Le reclassement a surtout affecté les universités qui, pour la plupart, sont passées du secteur privé au secteur public. Pour plus de précision quant à l'effet du reclassement, veuillez contacter Gabriella Martello, (613) 951-4012.

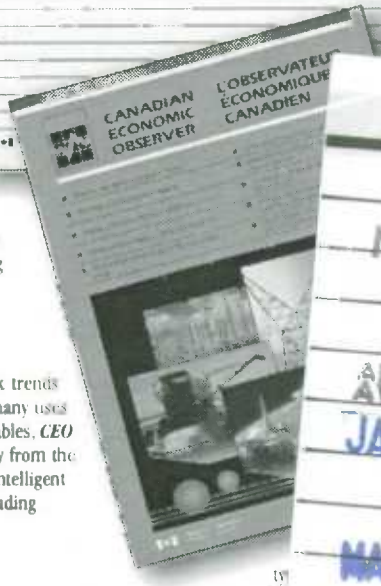
12. Caractère confidentiel des données

Les données du présent bulletin ont été vérifiées afin de s'assurer qu'elles respectent le caractère confidentiel des réponses fournies par les divers intervenants. Aucun ensemble de données permettant l'identification d'un régime de pension particulier est publié.

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010248055

Success is within your reach

Le succ



when you subscribe to the *Canadian Economic Observer*!

Understanding what is key to Canada's economic activity is important to virtually *every* successful business, particularly in today's highly competitive economy. Whether your company has 10 employees or 10,000, it's vital that you are equipped to anticipate the trends that could prove influential in the years ahead. One way is to subscribe to Canada's leading report card on the economy — the ***Canadian Economic Observer (CEO)***.

▶ *CEO* meets your needs

Whether your job requires you to access data, track trends or devise highly effective business plans, you'll find many uses for ***CEO***. Packed with detailed charts, diagrams and tables, ***CEO*** is your hands-on tool for understanding the economy from the inside out. And ***CEO*** gives you the kind of in-depth, intelligent analysis you have come to expect from the world's leading statistical agency.

▶ *CEO* is easy to use

Consultations with experts have contributed to ***CEO***'s present, widely acclaimed format. The **Current Economic Conditions** section contains thought-provoking commentary on current issues, trends and developments. Economic growth, trade, financial market activity — all of the major economic developments across Canada are covered month to month, issue by issue.

The **Economic Events** section profiles developments in the previous month that had an impact on the economy. ***Plus***, ***CEO*** has a topical **Feature Article** providing thoughtful insight into issues that either directly or indirectly affect all Canadians. A separate **Statistical Summary** carries a full range of hard data relating to important economic indicators: markets, prices, trade, demographics, unemployment and many others.

▶ *CEO* offers solutions

As a subscriber, you'll be directly connected to Statistics Canada's economic analysts. You'll also receive a copy of ***CEO***'s annual ***Historical Statistical Summary*** at no additional charge.

des abonnés à *L'Observateur économique canadien*!

...tes les

...tre
...oyés,

...anté
...*tique*

...pérer
...ns
...nombre

...*'OEC*
...e les
...offre le
...eader

...ty
mondia...

▶ *L*...

Des c... ...at de
L'OEC... ...lecteurs.
La se... ...s
percu... ...ues. La
croiss...
événe... ...numéro
men...

La s... ...un impact
maj... ...rend une
Étu... ...ent ou
indi... ...**statistique**
con... ...entiels : les
ma... ...tres encore.

▶ *L'OEC* vous ...

En tant qu'abonné, vous profiterez d'une communication ... analystes de Statistique Canada. Vous recevrez également, sans frais additionnels, un exemplaire du ***Supplément statistique historique de L'OEC***.

DATE DUE

NOV 27 1997			
MAR 27 1998			
APR AVR - 6 1998			
JAN 12 1999			
MAR 29 1999			
MAY MAI - 7 1999			

VISIT OUR WEB SITE!
www.statcan.ca

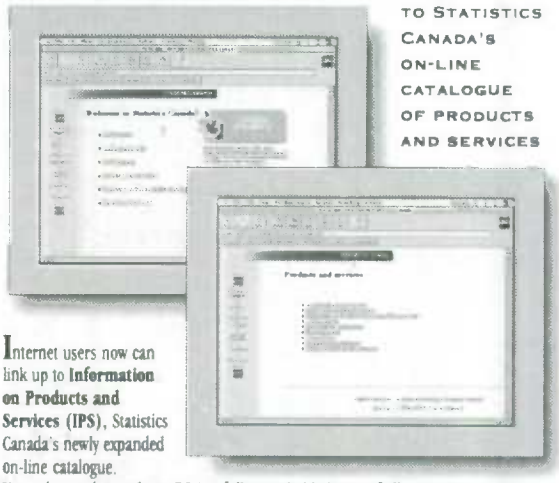
Subscribe to the *Canadian Economic Observer* (Catalogue # 11-010-XPB) TODAY for only $227 in Canada plus GST/HST and applicable PST and US$227 in other countries. Call **TOLL-FREE** 1-800-267-6677 or **FAX** 1-800-889-9734 or (613) 951-1584 and use your VISA or MasterCard. You can also **MAIL** your order to: Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6, or contact the nearest Statistics Canada Regional Reference Centre listed in this publication.

VISITEZ NOTRE SITE INTERNET!
www.statcan.ca

Abonnez-vous dès AUJOURD'HUI à *L'Observateur économique canadien* (numéro au catalogue 11-010-XPB) pour seulement 227 $ au Canada (TPS/TVH et TVP en sus, s'il y a lieu) et 227 $ US dans les autres pays. Composez **SANS FRAIS** le 1-800-267-6677 ou faites-nous parvenir votre commande par **TÉLÉCOPIEUR** au 1-800-889-9734 ou au (613) 951-1584 et utilisez votre carte VISA ou MasterCard. Vous pouvez également envoyez votre commande par la **POSTE** à l'adresse suivante : Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, av. Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6. Ou communiquez avec le Centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près et dont la liste figure dans la présente publication.

GET Connected

TO STATISTICS CANADA'S ON-LINE CATALOGUE OF PRODUCTS AND SERVICES



Internet users now can link up to **Information on Products and Services (IPS)**, Statistics Canada's newly expanded on-line catalogue.

Up-to-date and complete, **IPS** is a fully searchable listing of all current Statistics Canada publications, research papers, electronic products and services. It is the most extensive reference source available on all of Statistics Canada's information assets.

As part of our World Wide Web site, the **IPS** connects users to more than 2,000 entries documenting the full range of Statistics Canada products and services. With **IPS**, you find what you want, when you want it. Whether you're searching for the latest census information, health sector tables or news-breaking economic reports, **IPS** has it listed.

Not sure exactly what you're looking for? No problem! **IPS** features a powerful **search tool** that locates thematically related products and services in a matter of seconds. Just type in the word that fits best and the system will point you to the sources where information is available. It's that easy.

YOUR INTERNET ACCESS ROUTE TO STATISTICS CANADA DATA

To start your search, go to "Products and Services" and then click on "Catalogue". Simple on-screen directions will guide you along.

As you will see, **IPS** provides you with key information on Statistics Canada releases: who to contact for customized data retrievals, what you can download either free of charge or at cost, and how you can obtain what you see listed on-screen. **IPS** also highlights time-saving features of the products and services we sell from our nine reference centres across Canada. It's the kind of information you need most when making those important purchase decisions.

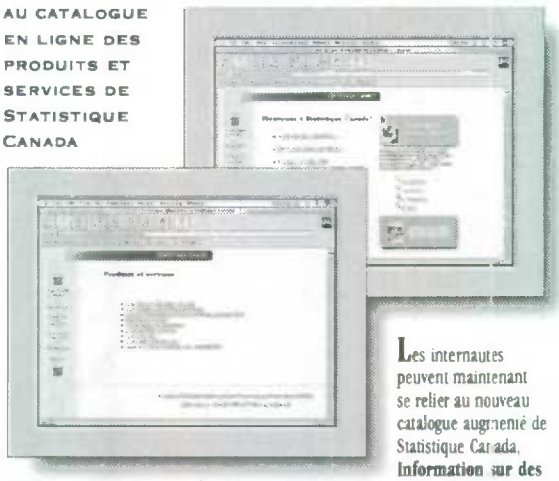
The Statistics Canada Web Site "is full of interesting facts and figures. There is no better place to get the big picture on the Canadian economy."

— David Zgodzinski
The Globe and Mail

Visit our Web site TODAY and discover how easily IPS can work for you.

Branchez-VOUS

AU CATALOGUE EN LIGNE DES PRODUITS ET SERVICES DE STATISTIQUE CANADA



Les internautes peuvent maintenant se relier au nouveau catalogue augmenté de Statistique Canada, **Information sur des produits et services (IPS)**. À jour et complet, **IPS** offre une liste détaillée et facile à consulter des documents de recherche, produits électroniques, services et publications actuels de Statistique Canada. Il constitue la source de référence la plus complète sur les fonds d'information de l'agence.

Accessible à partir de notre site Web, **IPS** relie les utilisateurs à plus de 2 000 entrées décrivant la gamme complète des produits et services de Statistique Canada et leur permet de trouver ce qu'ils cherchent au moment où ils en ont besoin. Quelle que soit l'information recherchée, renseignements du plus récent recensement, tableaux sur le secteur de la santé ou rapports d'actualité sur l'économie, vous la trouverez dans **IPS**.

Vous ne savez pas exactement ce que vous cherchez? Aucun problème! **IPS** offre un **outil de recherche** puissant qui permet de repérer en quelques secondes les produits et services associés à un thème particulier. Il suffit de taper le mot qui décrit le mieux l'information recherchée pour que le système vous indique les sources où elle figure. C'est tout aussi simple que cela.

VOTRE CHEMIN D'ACCÈS INTERNET VERS LES DONNÉES DE STATISTIQUE CANADA

Pour commencer votre recherche, choisissez «Produits et services» puis cliquez sur «Catalogue». Des directives simples à l'écran vous aideront à naviguer.

Vous constaterez que **IPS** offre des renseignements essentiels sur les produits offerts par Statistique Canada : personne-ressource pour l'adaptation des extractions de données, ce que vous pouvez télécharger gratuitement ou moyennant des frais, comment obtenir les produits ou services qui figurent dans la liste à l'écran. **IPS** vous fait aussi gagner du temps en vous présentant les points saillants des produits et services vendus dans nos neuf centres de consultation au Canada. C'est le genre d'information essentielle dont vous avez besoin pour prendre des décisions d'acquisition importantes.

Le site Web de Statistique Canada «regorge de faits et chiffres intéressants. Aucune autre source n'offre une meilleure perspective globale sur l'économie canadienne.»

— David Zgodzinski
The Globe and Mail

Visitez notre site Web dès AUJOURD'HUI et découvrez la souplesse et l'efficacité de IPS.

http://www.statcan.ca

728MISC97029