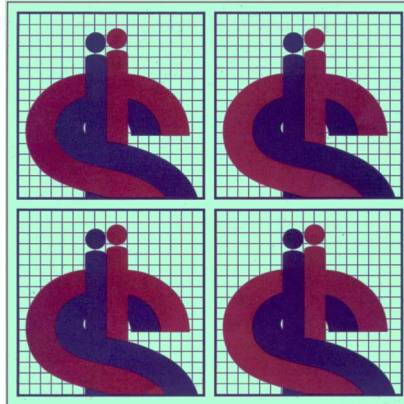




# Pension Plans in Canada

January 1, 1998



# Régimes de pension au Canada

1<sup>er</sup> janvier 1998



## 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 product and related statistics or services should be directed to: Client Services, Income Statistics Division, Statistics Canada, Ottawa, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6, telephone: 1 888 297-7355 (toll free) or (613) 951-7355, facsimile: (613) 951-3012, or internet: [income@statcan.ca](mailto:income@statcan.ca) or contact Statistics Canada Regional Reference Centre in:

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(780) 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 dialing area** of any of the Regional Reference Centres.

<b>National enquiries line</b>	<b>1 800 263-1136</b>
<b>National telecommunications device for the hearing impaired</b>	<b>1 800 363-7629</b>
<b>Order-only line (Canada and United States)</b>	<b>1 800 267-6677</b>
<b>Fax order line (Canada and United States)</b>	<b>1 877 287-4369</b>

## Ordering/Subsription information

### All prices exclude sales tax

Catalogue no. 74-401-XPB, is published as a standard paper product. The prices for delivery in Canada \$41.00 per issue, and outside Canada for US \$41.00 per issue. Please order by mail, at Statistics Canada, Dissemination Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6; by phone, at **(613) 951-7277** or **1 800 700-1033**; by fax, at **(613) 951-1584** or **1 800 889-9734**; or by Internet, at [order@statcan.ca](mailto:order@statcan.ca). For changes of address, please provide both old and new addresses. Statistics Canada products may also be purchased from authorized agents, bookstores and local Statistics Canada offices.

This product is also available on the Internet as Catalogue no. 74-401-XIB for CDN \$31.00. Users can obtain single issues or subscribe at <http://www.statcan.ca/cgi-bin/downpub/feepub.cgi>.

## 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 ordinoingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

## Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Statistique Canada, Division de statistique du revenu, Services aux clients, 120, avenue Parkdale, Ottawa, Ontario K1A 0T6, téléphone : 1 888 297-7355 ou (613) 951-7355, télécopieur : (613) 951-3012 ou internet : [revenu@statcan.ca](mailto:revenu@statcan.ca) 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	(780) 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.

<b>Service national de renseignements</b>	<b>1 800 263-1136</b>
<b>Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants</b>	<b>1 800 363-7629</b>
<b>Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis)</b>	<b>1 800 267-6677</b>
<b>Numéro pour commander par télécopieur (Canada et États-Unis)</b>	<b>1 877 287-4369</b>

## Renseignements sur les commandes et les abonnements

### Les prix ne comprennent pas les taxes de vente

Le produit n° 74-401-XPB au catalogue paraît en version imprimée standard. Au Canada, un numéro coûte 41 \$. À l'extérieur du Canada, un numéro coûte 41 \$US. Veuillez commander par la poste, en écrivant à Statistique Canada, Division de la diffusion, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6; par téléphone, en composant le **(613) 951-7277** ou le **1 800 700-1033**; par télécopieur, en composant le **(613) 951-1584** ou le **1 800 889-9734**; ou par Internet, en vous rendant à [order@statcan.ca](mailto:order@statcan.ca). Lorsque vous signalez un changement d'adresse, veuillez nous fournir l'ancienne et la nouvelle adresses. On peut aussi se procurer les produits de Statistique Canada auprès des agents autorisés, dans les librairies et dans les bureaux régionaux de Statistique Canada.

On peut aussi se procurer ce produit sur Internet n° 74-401-XIB au catalogue. Un numéro coûte 31 \$CAN. Pour obtenir un numéro de ce produit ou s'y abonner, les utilisateurs sont priés de se rendre à [http://www.statcan.ca/cgi-bin/downpub/feepub\\_f.cgi](http://www.statcan.ca/cgi-bin/downpub/feepub_f.cgi).

## 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  
Income Statistics Division  
Pensions Section

# Pension Plans in Canada

January 1, 1998

Statistique Canada  
Division de statistique du revenu  
Section des pensions

# Régimes de pension au Canada

1<sup>er</sup> janvier 1998

Published by authority of the Minister  
responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 1999

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.

November 1999

Catalogue no. 74-401-XIB  
ISSN 1488-7592

Catalogue no. 74-401-XPB  
ISSN 0701-5488

Frequency: Biennial

Ottawa

---

#### Note of appreciation

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

Publication autorisée par le ministre  
responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 1999

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.

Novembre 1999

N° 74-401-XIB au catalogue  
ISSN 1488-7592

N° 74-401-XPB au catalogue  
ISSN 0701-5488

Périodicité : bi-annuel

Ottawa

---

#### 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.
- <sup>p</sup> preliminary figures.
- <sup>r</sup> 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.
- <sup>p</sup> nombres provisoires.
- <sup>r</sup> nombres rectifiés.
- x confidentiel en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique relatives au secret.

The paper used in this publication meets the minimum requirements of American National Standard for Information Sciences – Permanence of Paper for Printed Library Materials, ANSI Z39.48 – 1984.



Le papier utilisé dans la présente publication répond aux exigences minimales de l'American National Standard for Information Sciences – "Permanence of Paper for Printed Library Materials", ANSI Z39.48 1984.



## Table of contents

## Table des matières

Highlights	5	Faits saillants	5
Introduction	7	Introduction	7
Scope and method of survey	7	Champ et méthode d'enquête	7
Relative importance of registered pension plans	9	Importance relative des régimes de pension agréés	9
Number of plans and members	15	Nombre de régimes et d'adhérents	15
Pension plan coverage	17	Taux d'adhésion	17
Provincial distribution	19	Répartition provinciale	19
Public and private sectors	22	Secteurs public et privé	22
Size of plan	25	Taille du régime	25
Funding instrument	27	Mode de financement	27
Contributory and non-contributory plans	29	Régimes contributifs et non contributifs	29
Employee contribution formula	31	Méthode de calcul des cotisations de l'employé	31
Employee and employer contributions	31	Montant cotisé par les employés et les employeurs	31
Type of plan	32	Genre de régime	32
Benefit formula	38	Méthode de calcul des prestations	38
Automatic indexing of pension benefits	39	Indexation automatique des prestations de retraite	39
Male/female differences for selected plan provisions	41	Différences entre les femmes et les hommes quant à certaines dispositions	41
APPENDIX I Selected provisions of pension regulatory legislation	43	ANNEXE I Dispositions choisies de la législation sur les prestations de retraite	43
APPENDIX II Technical notes	47	ANNEXE II Notes techniques	47



## Highlights

### Membership

At the beginning of 1998, over 5.1 million workers participated in 15,213 registered pension plans (RPPs). This represents a 1.2% decrease in membership from 1996. The amount accumulated by these plans as of January 1, 1998 was considerable at over \$587 billion.

Between January 1, 1996 and 1998, the number of male RPP members dropped 1.8% to 2.8 million members, while the number of female members remained virtually unchanged from 1996 at 2.2 million.

Much of the decline in RPP membership since 1994 was concentrated in public sector plans. Federal and provincial downsizing over this period has contributed to declining membership.

### Coverage

At the end of 1997, RPP members represented 41% of the paid work force. The coverage rate reached a ten-year high in 1991 (45%) but has since declined. The drop in coverage between 1995 and 1997 reflects the decline in RPP membership and an increase in the paid workforce. The coverage rate for men (42%) remained higher than for women (40%), but it was much closer than it was ten years earlier (48% vs 36%).

The coverage rate for paid workers was highest in Newfoundland (53%), followed by Manitoba and Saskatchewan (47%), Québec (44%) and Nova Scotia (43%); the remaining provinces had rates under the national average of 41%. Most of the provinces with coverage above the national rate had a higher than average proportion of paid workers in the public sector, where RPP coverage is close to universal.

### Public and private sectors

While only 8% of RPPs were sponsored by public sector employers at the beginning of 1998, they covered almost half (47%) of total RPP membership.

Virtually all public sector members were required to contribute to their pension plan, three-quarters of them paying 7% or more of their earnings. In the private sector, half the members (50%) were required to contribute; moreover, of those contributing, less than one percent paid 7% or more of their earnings.

## Faits saillants

### Effectif

Au 1<sup>er</sup> janvier 1998, plus de 5,1 millions de travailleurs participaient aux 15 213 régimes de pension agréés (RPA), une baisse de l'effectif de 1,2 % par rapport à 1996. Ces régimes détenaient un actif considérable au début de 1998, soit plus de 587 milliards de dollars.

Entre les 1<sup>er</sup> janvier 1996 et 1998, l'effectif masculin des RPA a reculé de 1,8 %, jusqu'à 2,8 millions d'adhérents alors que celui des femmes est demeuré pratiquement inchangé par rapport à 1996 (2,2 million d'adhérentes).

Une grande partie de la baisse du nombre d'adhérents aux RPA depuis 1994 s'est concentrée dans les régimes du secteur public. La réduction des effectifs du gouvernement fédéral et des provinces au cours de cette période a contribué à la diminution du nombre d'adhérents.

### Adhésion

Les adhérents aux régimes de pension agréés représentaient 41 % des employés rémunérés à la fin de 1997. Ce taux d'adhésion, qui avait atteint un sommet (45 %) en 1991, démontre une tendance à la baisse depuis lors. La baisse du taux entre 1995 et 1997 est le fait d'une baisse des participants aux RPA combinée à un plus grand nombre de travailleurs. Le taux d'adhésion des hommes (42 %) demeure supérieur à celui des femmes (40 %) mais l'écart s'est beaucoup rétréci depuis le début de la décennie (48 % contre 36 %).

Selon la province, c'est à Terre-Neuve que le taux d'adhésion était le plus élevé (53 %), suivi du Manitoba et de la Saskatchewan (47 %), du Québec (44 %) et de la Nouvelle-Écosse (43 %). Les autres provinces affichaient des taux inférieurs à la moyenne nationale de 41 %. La plupart de ces provinces avaient une proportion plus élevée que la moyenne de travailleurs oeuvrant dans le secteur public, où l'adhésion à un RPA est presque universelle.

### Secteurs public et privé

Même si au 1<sup>er</sup> janvier 1998 seulement 8 % de tous les RPA relevaient du secteur public, ils regroupaient presque la moitié de tous les adhérents (47 %).

Pratiquement tous les participants aux régimes de pension du secteur public devaient cotiser à leur régime, et les trois quarts de ceux-ci y versaient 7 % et plus de leurs gains. Dans le secteur privé, la moitié (50 %) 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.

### Type of Plan

Membership in defined contribution plans grew by close to 20% between 1996 and 1998, the largest increase over the past 10 years. On the other hand, the number of defined benefit plan members dropped 4% over the same period. Despite the drop in membership, defined benefit plans continued to cover the large majority (86%) of members.

### Genre de Régime

Le nombre d'adhérents aux régimes à cotisations déterminées s'est accru de près de 20 % entre 1996 et 1998, ce qui représente l'augmentation la plus importante enregistrée au cours des 10 dernières années. D'autre part, le nombre d'adhérents aux régimes à prestations déterminées a baissé de 4 % au cours de la même période. Malgré la diminution du nombre de leurs adhérents, ces régimes ont continué de couvrir la vaste majorité (86 %) de tous les adhérents.

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 1998, 1996, etc.; tables and information dealing with coverage rates and contributions will refer to 1997, 1995, etc.

La date de référence pour les données concernant le nombre de RPA et leurs modalités est le 1<sup>er</sup> 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 1998, 1996, etc.; les tableaux et l'information concernant les taux d'adhésion et les cotisations se rapporteront à 1997, 1995, etc.



## Introduction

Registered pension plans (RPPs) 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.

Data on registered pension plans (RPPs) have been produced by 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.

Information on the assets accumulated by RPPs funded on a trustee 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 trustee 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 the Client Services Unit at (613) 951-7355 or toll free at 1-888-297-7355.

## 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 includes the various RPPs for employees of the federal, provincial and municipal governments and enterprises, members of the Canadian

## Introduction

Les régimes de pension agréés (RPA) 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.

Depuis 1960, 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.

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, veuillez communiquer avec l'Unité des services au clients au (613) 951-7355 ou composez sans frais le 1 888 297-7355.

## 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,

Forces and of the RCMP, and employees of government boards, commissions and crown corporations.

As of January 1, 1998, nine provinces plus the 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, 1998 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, 1998, 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, 1998 (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.

provinciales et municipales, aux membres des Forces canadiennes et de la GRC, aux employés des commissions et conseils gouvernementaux ainsi qu'à ceux des sociétés de la couronne.

Au 1<sup>er</sup> janvier 1998, des lois visant principalement à protéger 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 1<sup>er</sup> janvier 1998, une loi sur les prestations de pension et leur date originale d'habilitation:

Ontario	-	1 <sup>er</sup> janvier 1965
Québec	-	1 <sup>er</sup> janvier 1966
Alberta	-	1 <sup>er</sup> janvier 1967
Fédéral	-	1 <sup>er</sup> octobre 1967
Saskatchewan	-	1 <sup>er</sup> janvier 1969
Manitoba	-	1 <sup>er</sup> juillet 1976
Nouvelle-Écosse	-	1 <sup>er</sup> janvier 1977
Terre-Neuve	-	1 <sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 1998, 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 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 1998, 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.

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 provided by Revenue Canada. The combination of these two data sources forms the basis of this report. The database, maintained by 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, 1998. 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 1997 calendar year, most frequently December 31.

Updated membership and contribution data were reported for 80% of plans covering 94% 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.

Puis, une enquête directe est menée auprès des employeurs et syndicats offrant un régime non assujéti 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 source de l'analyse présentée dans ce bulletin. Cette base de données, maintenue par 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 1998. 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 1997. 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 80 % des régimes et de 94 % 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.

In 1997, 13.5 million individuals, or 88% 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 1997 from both employers and employees (including all self-employed) amounted to \$16.0 billion, an average of \$1,183 per contributor, as can be seen in Table 1.

En 1997, 13,5 millions d'individus, 88 % 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 18 ans et plus, qu'ils soient rémunérés ou indépendants. Les cotisations totales versées à ces régimes en 1997 par les employeurs et les employés (y compris tous les travailleurs indépendants) se sont élevées à 16,0 milliards de dollars, soit 1 183\$ 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	1987		1989		1991		1993		1995		1997	
Genre de programme												
<b>Contributors - Cotisants</b>												
	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale
	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%
C/QPP - RPC/RRQ	12,324	...	12,783	3.7	12,716	-0.5	12,445	-2.1	12,781	2.7	13,497	5.6
RPP - RPA	4,845	...	5,109	5.4	5,318	4.1	5,215	-1.9	5,150	-1.2	5,088	-1.2
RRSP - REER	3,451	...	4,137	19.9	4,699	13.6	5,110	8.7	5,683	11.2	6,159	8.4
<b>Total contributions - Cotisations totales</b>												
	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%
C/QPP - RPC/RRQ	10,914	...	11,654	6.8	11,983	2.8	12,092	0.9	12,780	5.7	15,971	25.0
RPP - RPA	13,462	...	14,293	6.2	17,096	19.6	20,197	18.1	19,697	-2.5	19,564	-0.7
RRSP - REER	11,509	...	13,336	15.9	15,033	12.7	19,177	27.6	22,997	19.9	27,445	19.3
<b>Average contribution - Cotisation moyenne</b>												
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
C/QPP - RPC/RRQ	886	...	912	2.9	942	3.4	972	3.1	1,000	2.9	1,183	18.3
RPP - RPA	2,779	...	2,798	0.7	3,215	14.9	3,873	20.5	3,825	-1.2	3,845	0.5
RRSP - REER	3,335	...	3,224	-3.3	3,199	-0.8	3,753	17.3	4,047	7.8	4,456	10.1

**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.

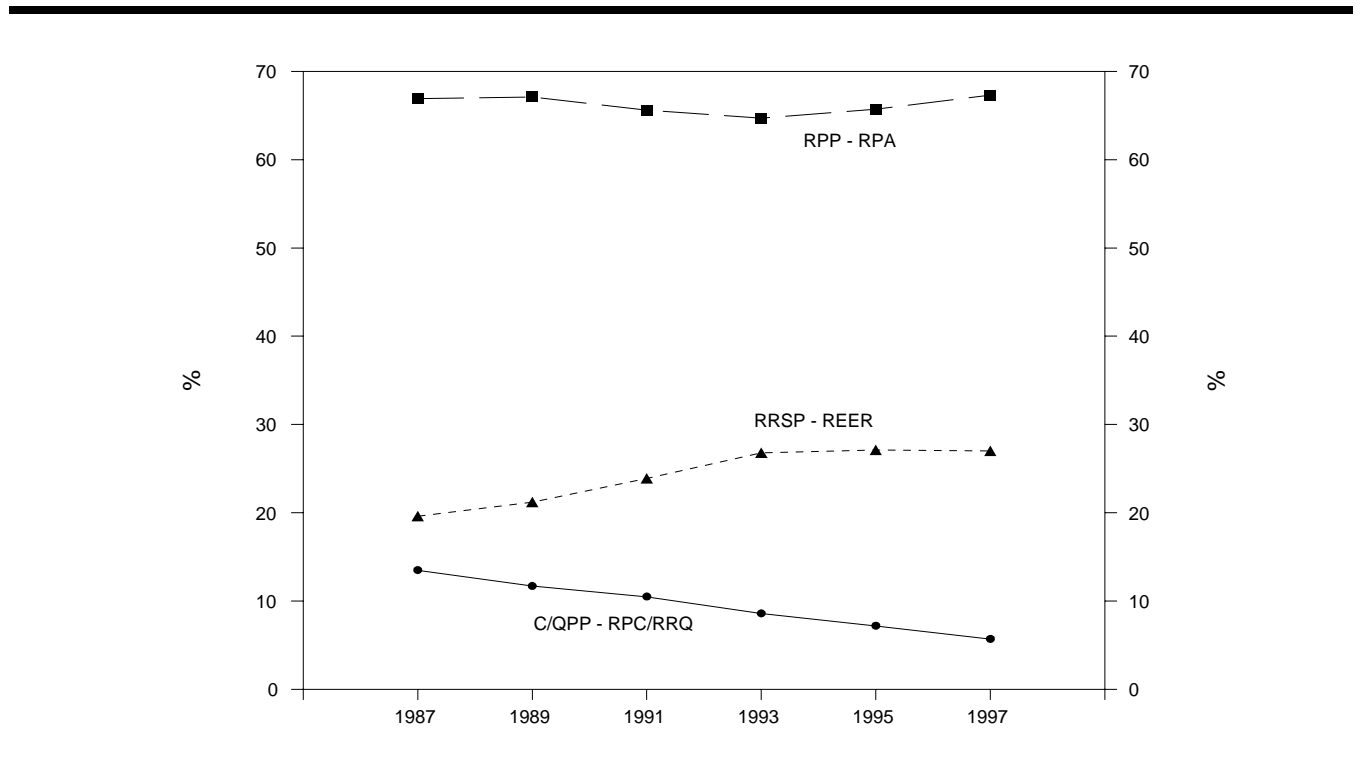
**Sources:** RPC/RRQ: Développement des ressources humaines Canada et Régie des rentes du Québec.  
RPA: Enquête sur les régimes de pension au Canada, Statistique Canada.  
REER: Division des données régionales et administratives, Statistique Canada et fichier des droits de cotisation aux REER, Revenu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

According to the information provided by the Pension Plans in Canada database maintained by Statistics Canada, RPP members numbered 5.1 million at the end of 1997 (January 1, 1998). Contributions by these plan participants, as well as by employers on behalf of the members, amounted to \$19.6 billion in 1997, an average of \$3,845 per member.

D'après les informations contenues dans la base de données Régimes de pension au Canada, maintenue par Statistique Canada, le nombre d'adhérents aux RPA en 1997 (1er janvier 1998) totalisait 5,1 millions. Les employeurs et les adhérents y avaient cotisé 19,6 milliards de dollars en 1997, soit 3 845\$ par participant.

**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**



The 6.2 million RRSP contributors in 1997 claimed just over \$27 billion in respect of premiums paid for RRSP contracts, averaging \$4,456 per contributor. Since 1995, RRSP contributors have surpassed RPPs, making RRSPs the most important form of retirement savings for Canadians in terms of both contributors and contributions. 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 6,2 millions de cotisants aux REER en 1997 ont réclamé 27 milliards de dollars au titre des primes versées, soit 4 456\$ en moyenne. Depuis 1995, le nombre de cotisants aux REER a dépassé celui des cotisants aux RPA, ce qui a fait des REER la forme la plus importante d'épargne-retraite pour les Canadiens, du point de vue tant du nombre de cotisants que du volume des cotisations. 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.

Total contributions paid in 1997 to the C/QPP, RPPs and RRSPs amounted to \$62.9 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 (+45%) between 1987 and 1997 than was true for RRSPs (+138.5%). Contributions to the C/QPP, which have previously shown little change have grown significantly over the past two years. Between 1995 and 1997, contributions to the C/QPP increased by 25% (up 46% from 1987). This is partially explained by the increased number of workers in Canada as well as increasing contribution rates.

The aggregate assets generated by these three programs amounted to more than \$871 billion at the end of 1997 (Table 2), and as Chart 1 illustrates, over the past ten years, the largest proportion of these assets has always been held by RPPs. At the end of 1997, the assets in RPPs accounted for slightly more than 67% of the total. From 1987 to 1997 total assets in all three programs grew 142%. By far the largest growth of the three major components was seen in RRSPs: 232% compared with an increase of 144% for RPPs. The amount in the C/QPP remained virtually unchanged (2% increase).

Les cotisations totales versées en 1997 au titre des RPC/RRQ, des RPA et des REER s'élevaient à plus de 62,9 milliards de dollars. 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 1987 et 1997, les cotisations aux RPA augmentaient plus lentement (+45 %) que celles aux REER (+138.5 %). Les cotisations aux RPC/RRQ, qui avaient auparavant affiché peu de changements, se sont accrues considérablement au cours des deux dernières années. Entre 1995 et 1997, les cotisations aux RPC/RRQ ont augmenté de 25 % (soit une hausse de 46 % par rapport à 1987). Cette hausse est attribuable en partie à l'accroissement du nombre de travailleurs au Canada et à l'augmentation des taux de cotisation.

À la fin de 1997, ces trois programmes détenaient un actif de plus de 871 milliards de dollars (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 1997, cette proportion se chiffrait à un peu plus de 67 %. Entre 1987 et 1997, l'actif accumulé au titre de ces trois programmes s'était accru de 142 % . L'actif au titre des REER enregistrait la croissance la plus prononcée (232 %), de beaucoup supérieure à celle des RPA (+144 %). Les sommes investies dans les RPC/RRQ sont restées à peu près les mêmes (elles n'ont augmenté que de 2 %).

**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	1987		1989		1991		1993		1995		1997	
Genre de programme	\$,000,000	% \$,000,000	\$,000,000	% \$,000,000	\$,000,000	% \$,000,000	\$,000,000	% \$,000,000	\$,000,000	% \$,000,000	\$,000,000	%
<b>Public plans - Régimes publics</b>												
Canada Pension Plan (CPP) - Régime de pensions du Canada (RPC)	35,660	9.9	38,852	8.6	42,043	7.8	41,720	6.4	39,683	5.4	36,460	4.2
Québec Pension Plan (QPP)- Régime de rentes du Québec (RRQ)	12,913	3.6	14,066	3.1	14,684	2.7	14,541	2.2	13,773	1.9	13,062	1.5
<b>Public plans - Régimes publics, total</b>	<b>48,573</b>	<b>13.5</b>	<b>52,918</b>	<b>11.7</b>	<b>56,727</b>	<b>10.5</b>	<b>56,261</b>	<b>8.6</b>	<b>53,456</b>	<b>7.2</b>	<b>49,522</b>	<b>5.7</b>
<b>Registered pension plans (RPPs) - Régimes de pension agréés (RPA)</b>												
Funding agency / agreement - Agence/ mode de financement												
• Trust agreement <sup>1</sup> - Accord fiduciaire <sup>1</sup>												
Private sector - Secteur privé	68,495	19.0	81,361	18.1	87,810	16.2	100,591	15.3	117,127	15.8	153,200	17.6
Public sector - Secteur public	73,614	20.4	94,057	20.9	128,393	23.7	168,386	25.6	199,904	27.0	239,285	27.5
Trust agreement - Accord fiduciaire, total	142,109	39.5	175,418	38.9	216,203	40.0	268,977	41.0	317,031	42.9	392,485	45.1
• Government consolidated revenue funds (CRF) - Fonds de revenus consolidés des gouvernements (FRC)												
Federal - Fédéral	50,761	14.1	68,381	15.2	80,118	14.8	92,536	14.1	105,400	14.3	115,334	13.2
Provincial - Provincial	21,777	6.0	27,995	6.2	24,127	4.5	22,961	3.5	23,734	3.2	37,005	4.2
CRF - FRC, total	72,538	20.1	96,376	21.4	104,245	19.3	115,497	17.6	129,134	17.5	152,339	17.5
• Insurance companies - Compagnies d'assurances												
Government of Canada annuities - Rentes du gouvernement du Canada	645	0.2	594	0.1	540	0.1	482	0.1	425	0.1	374	--
<b>RPPs - RPA, total</b>	<b>240,801</b>	<b>66.9</b>	<b>302,271</b>	<b>67.1</b>	<b>354,619</b>	<b>65.6</b>	<b>424,484</b>	<b>64.7</b>	<b>485,228</b>	<b>65.7</b>	<b>586,640</b>	<b>67.3</b>
<b>Registered retirement savings plans (RRSPs) - Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER)</b>												
Money held by - Avoirs détenus par:												
Trust companies - Sociétés de fiducie	18,740	5.2	24,454	5.4	29,455	5.4	20,813	3.2	15,826	2.1	10,636	1.2
Credit unions - Caisses de crédit	8,204	2.3	11,194	2.5	15,604	2.9	19,860	3.0	23,428	3.2	23,931	2.7
Chartered banks - Banques à charte	20,119	5.6	28,439	6.3	41,204	7.6	58,459	8.9	68,168	9.2	61,737	7.1
Other deposit-taking intermediaries - Autres intermédiaires acceptant des dépôts	208	0.1	394	0.1	757	0.1	896	0.1	727	0.1	303	--
Investment (mutual) funds - Fonds de placement (mutuels)	9,528	2.6	10,735	2.4	14,549	2.7	40,599	6.2	57,855	7.8	98,999	11.4
Insurance companies - Compagnies d'assurances	13,947	3.9	20,176	4.5	27,719	5.1	35,207	5.4	34,380	4.7	39,307	4.5
<b>RRSPs<sup>2</sup> - REER, total<sup>2</sup></b>	<b>70,746</b>	<b>19.6</b>	<b>95,392</b>	<b>21.2</b>	<b>129,288</b>	<b>23.9</b>	<b>175,834</b>	<b>26.8</b>	<b>200,384</b>	<b>27.1</b>	<b>234,913</b>	<b>27.0</b>
<b>Grand total - Total général</b>	<b>360,120</b>	<b>100.0</b>	<b>450,581</b>	<b>100.0</b>	<b>540,634</b>	<b>100.0</b>	<b>656,579</b>	<b>100.0</b>	<b>739,068</b>	<b>100.0</b>	<b>871,075</b>	<b>100.0</b>

<sup>1</sup> Deducted from gross assets is the insurance company portion of trustee pension funds that have part of their portfolio in deposit administration and/or segregated funds of insurance companies.

<sup>2</sup> 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*.  
Trustee RPPs: *Income Statistics Division, 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*.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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: *Division des statistiques sur le revenu, 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*.

Finally, the importance of RPPs as a source of retirement income can be seen in Table 3, which shows the benefits paid, from 1987 to 1997, under OAS/GIS, the C/QPP and under RPPs. An historical series of benefits paid from amounts accumulated in RRSPs is not available. Benefits from RPPs rose from \$10.2 billion in 1987 to \$27.7 billion in 1997, accounting for approximately 38.6% of the total benefits paid by these three programs at the end of this period (up from 31% in 1987). Interestingly, at the beginning of this period, benefits paid by the OAS/GIS program accounted for the largest proportion of the total benefits paid (41%); by 1997 this proportion had fallen to only 30% (Chart 2). The biennial increase of the average benefit paid by RPPs has been larger than for the other programs over the ten year period illustrated. Between 1987 and 1997, the average benefit paid for RPPs grew by 63% compared with a growth of 46% for C/QPP and 32% for OAS/GIS.

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 1987 et 1997 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 10,2 milliards de dollars en 1987 à 27,7 milliards de dollars en 1997, représentant environ 38,6 % des prestations totales provenant de ces trois programmes en 1997 comparativement à 31 % en 1987. Il est intéressant de noter qu'au début de cette période, les prestations versées aux termes des SV/SRG représentaient 41 % des prestations totales comparativement à 30 % en 1997 (graphique 2). La prestation moyenne au titre des RPA s'est accrue de plus que pour n'importe quelle autre programme 63 % au cours des dix années étudiées, comparativement à 46 % chez les RPC/RRQ et 32 % chez la SV/SRG.

**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	1987		1989		1991		1993		1995		1997	
Genre de programme	1987		1989		1991		1993		1995		1997	
<b>Beneficiaries - Prestataires</b>												
	No.	Biennial	No.	Biennial	No.	Biennial	No.	Biennial	No.	Biennial	No.	Biennial
	nbre	change	nbre	change	nbre	change	nbre	change	nbre	change	nbre	change
		Variation		Variation		Variation		Variation		Variation		Variation
		biennale		biennale		biennale		biennale		biennale		biennale
	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%
OAS/GIS - SV/SRG	4,114	5.9	4,287	4.2	4,436	3.5	4,602	3.7	4,785	4.0	4,953	3.5
C/QPP - RPC/RRQ	2,915	21.3	3,383	16.1	3,772	11.5	4,172	10.6	4,594	10.1	4,795	4.4
RPP - RPA	1,322	17.6	1,547	17.1	1,785	15.4	2,008	12.5	2,000	-0.4	2,202	10.1
<b>Total benefits - Prestations totales</b>												
	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%
OAS/GIS - SV/SRG	13,647	14.0	15,430	13.1	17,647	14.4	19,265	9.2	20,433	6.1	21,654	6.0
C/QPP - RPC/RRQ	9,338	42.2	12,010	28.6	14,895	24.0	18,248	22.5	20,389	11.7	22,487	10.3
RPP - RPA	10,222	31.3	13,385	30.9	17,444	30.3	21,911	25.6	23,324	6.4	27,730	18.9
<b>Average benefit - Prestation moyenne</b>												
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
OAS/GIS - SV/SRG	3,317	7.6	3,599	8.5	3,978	10.5	4,186	5.2	4,270	2.0	4,372	2.4
C/QPP - RPC/RRQ	3,203	17.2	3,550	10.8	3,949	11.2	4,374	10.8	4,438	1.5	4,690	5.7
RPP - RPA	7,735	11.7	8,651	11.9	9,773	12.9	10,912	11.7	11,662	6.9	12,593	8.0

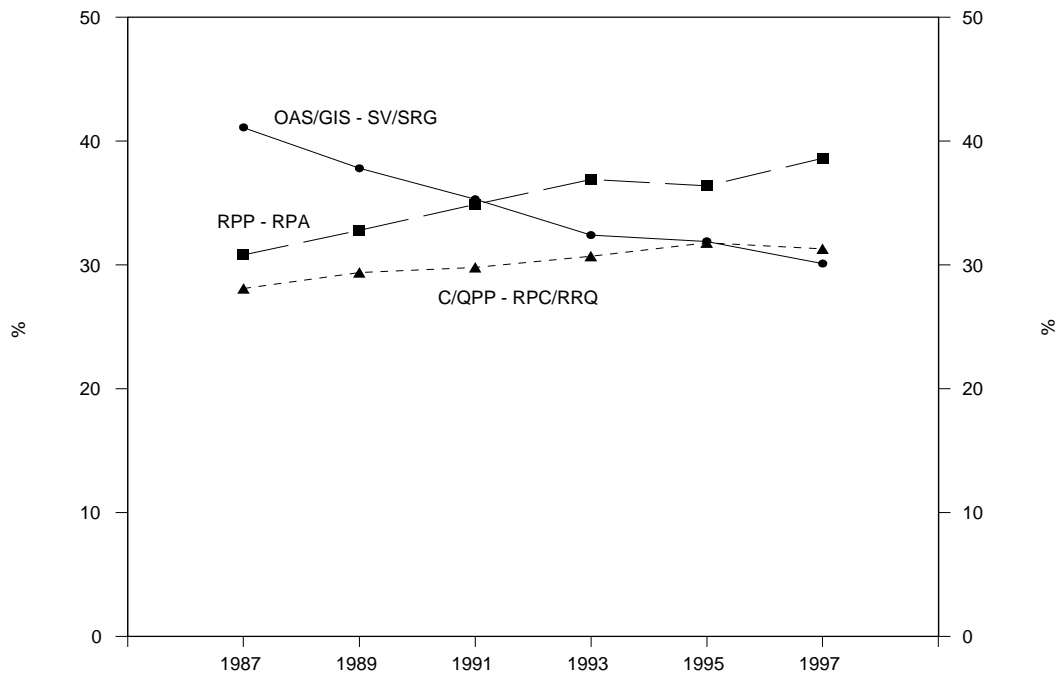
**Sources:** Program Statistics, Income Security Programs, Human Resources Development Canada.  
*Le Régime de rentes du Québec, Régie des rentes du Québec.*  
*Taxation Statistics, Revenue Canada, Taxation.*

**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.*



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

**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 1998, about 5.1 million paid workers participated in 15,213 registered pension plans (RPPs). This represented a 1.2% decline in membership from 1996. Total membership has been declining, albeit slowly, since it peaked at 5.3 million members at the beginning of 1992 (Chart 3).

There were 2.2 million female members at the beginning of 1998, virtually the same as two years earlier. On the other hand, between January 1, 1996 and 1998, the number of male RPP members dropped 1.8% (to 2.8 million members). While this represents the third consecutive biennial decline in the membership of men, it is the least significant drop (Chart 4). The declines observed in the early 1990s can be linked to the last recession. For example, the industries (mainly manufacturing and construction) that experienced reductions in both employment and pension plan membership during this period predominantly employ men. While the declines since 1994 were observed in many sectors of the economy, it was particularly evident in the public sector. Federal and provincial downsizing between 1994 and 1998 has contributed to declining membership in public administration and defense. Many of these workers

### Nombre de régimes et d'adhérents

Au 1<sup>er</sup> janvier 1998, environ 5,1 millions de travailleurs rémunérés adhéraient aux 15 213 régimes de pension agréés (RPA). En termes de l'effectif, cela représentait une diminution de 1,2 % en regard de 1996. Le nombre d'adhérents diminue lentement depuis avoir atteint un sommet de 5,3 millions participants au début de 1992 (graphique 3).

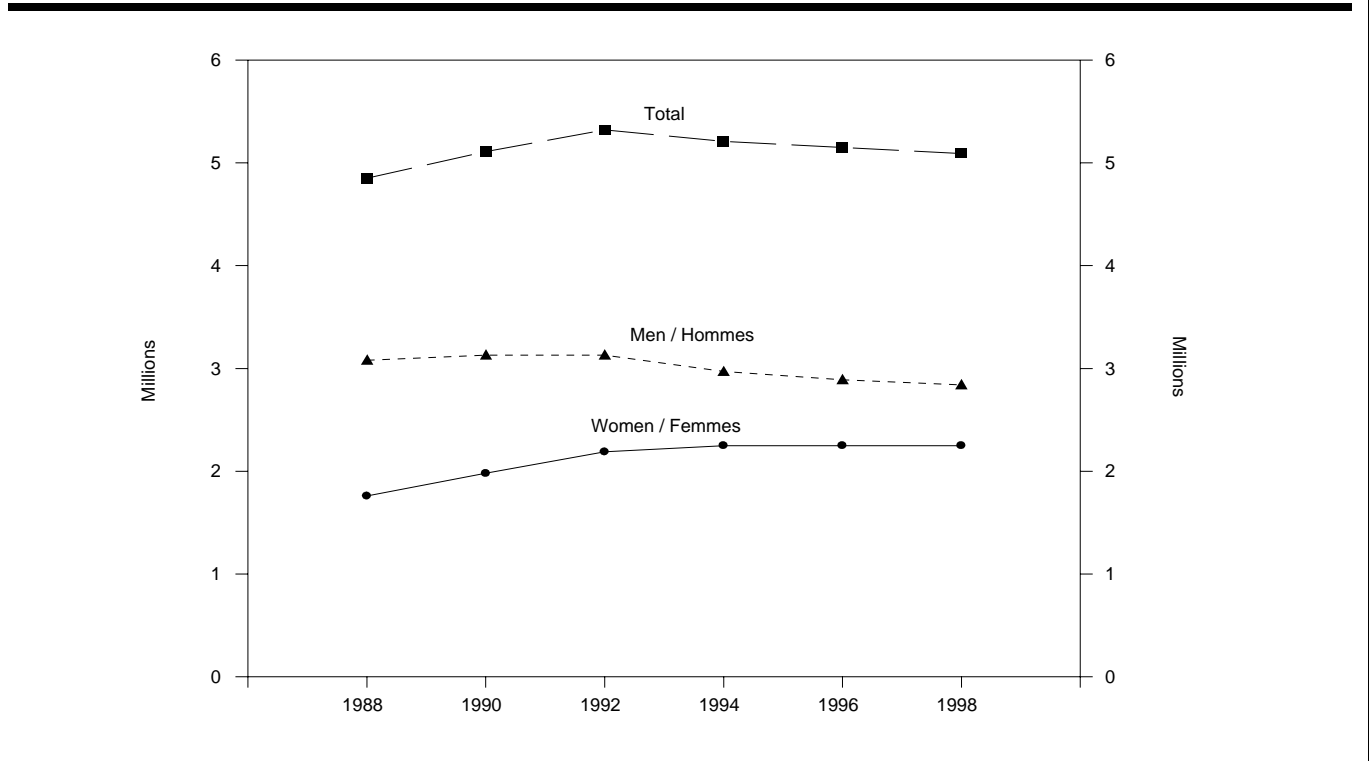
Au début de 1998, il y avait 2,2 millions d'adhérentes, presque le même nombre que deux ans plus tôt. Le nombre d'hommes participant à des RPA, cependant, reculait de 1,8 % (jusqu'à 2,8 millions) entre 1996 et 1998. Bien que cette baisse représente la troisième diminution biennale consécutive de l'effectif masculin, elle constitue le recul le moins important (graphique 4). 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. Bien que les diminutions survenues depuis 1994 aient été observées dans de nombreux secteurs de l'économie, elles ont été particulièrement manifestes dans le secteur public. La réduction des effectifs du

were older workers taking early retirement packages.<sup>1</sup>

gouvernement fédéral et des provinces entre 1994 et 1998 a contribué à la diminution du nombre d'adhérents des secteurs de l'administration publique et de la défense. Un grand nombre de travailleurs de ces secteurs étaient des travailleurs âgés qui ont accepté des indemnités de retraite anticipée.<sup>1</sup>

Chart 3: Number of RPP members, at January 1

Graphique 3: Nombre d'adhérents aux RPA, au 1<sup>er</sup> janvier



The growth in total membership up to 1992 was entirely attributable to the increase in female RPP participation. Between 1988 and 1992, the number of women members grew 24%. 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 1988 and 1996, although the rate of increase, while still positive, slowed significantly after 1990. The decline between 1996 and 1998, while still very slight, represents the first biennial decline in the membership of women in survey history. Between 1988 and 1998, the biennial percentage change in the membership of women

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 1988 et 1992 (+24 %), 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 contrebalancer la diminution de l'effectif masculin (graphique 4). La croissance biennale du nombre d'adhérentes a toujours été positive entre 1988 et 1996. Le taux de croissance est demeuré positif depuis lors mais a diminué significativement après 1990. La baisse enregistrée entre 1996 et 1998, bien qu'elle ait été encore très faible, représente la première diminution biennale de l'effectif féminin survenue dans l'histoire de cette enquête. Entre 1988 et 1998, le taux de croissance biennale des adhérentes a

<sup>1</sup>See *Labour Force Update*, cat. No. 71-005-XPB

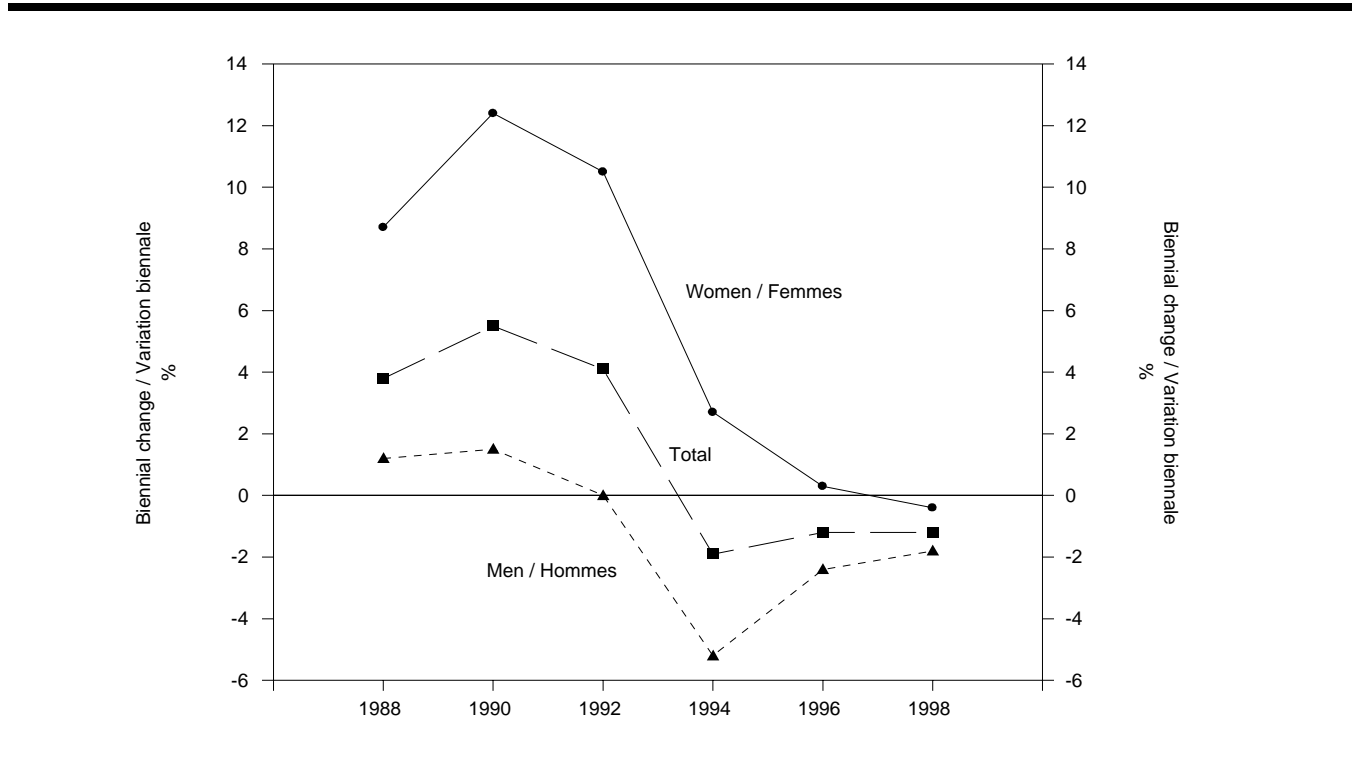
<sup>1</sup>Voir *Mise à jour de la population active*, n° 71-005-XPB au catalogue.

has consistently surpassed that for men. Over that entire period, the number of female members increased 27% whereas the number of male participants was down 8%. Women therefore constituted 44% of all plan members in 1998, up substantially from 36% in 1988.

sans cesse dépassé celle des adhérents. Au cours de cette période, le nombre d'adhérentes progressait de 27 % alors que le nombre d'adhérents régressait d'environ 8 %. Les femmes ont ainsi accru considérablement leur représentation au sein de l'effectif des RPA, leur proportion du total passant alors de 36 % à 44 % entre 1988 et 1998.

**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 1<sup>er</sup> janvier**



### Pension plan coverage

To calculate the pension plan coverage rate of Canadian workers, membership data are related to the labour force participation statistics<sup>2</sup>. 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

### 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<sup>2</sup>. 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

<sup>2</sup> See *The Labour Force*, monthly publication, cat. no. 71-001-XPB.

<sup>2</sup> Voir *La population active*, publication mensuelle, n° 71-001-XPB au catalogue.

these conceptual differences, an analysis of labour force coverage can still provide very useful information.

To simply state that only 33 % of the labour force was covered by registered pension plans at the end of 1997 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; therefore, the self-employed working in unincorporated businesses, unpaid family workers and the unemployed are not eligible for membership<sup>3</sup>. If the estimates of these groups are eliminated from the labour force, it can then be said that 41% of all paid workers were covered by RPPs in 1997.

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 33 % de la population active participait à un régime de pension agréé à la fin de 1997, 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 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<sup>3</sup>. Si on supprime ces groupes de la population active, on constate que 41 % de tous les travailleurs rémunérés adhéraient à un RPA en 1997.

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

	1987	1989	1991	1993	1995	1997
<b>Women - Femmes</b>						
Number of RPP members -						
Nombre d'adhérentes aux RPA	1,762,716	1,981,138	2,188,827	2,248,561	2,255,348	2,246,847
Percentage of labour force -						
Pourcentage de la population active	29.9	31.8	34.0	34.1	33.5	32.4
Percentage of paid workers -						
Pourcentage des travailleuses rémunérées	35.8	37.4	40.8	41.9	40.6	39.9
<b>Men - Hommes</b>						
Number of RPP members -						
Nombre d'adhérents aux RPA	3,082,391	3,128,225	3,129,263	2,966,086	2,894,564	2,841,608
Percentage of labour force -						
Pourcentage de la population active	39.4	39.0	38.9	36.4	35.1	33.5
Percentage of paid workers -						
Pourcentage des travailleurs rémunérés	48.4	47.0	49.2	46.8	44.0	42.3
<b>Total</b>						
Number of RPP members -						
Nombre d'adhérents aux RPA	4,845,107	5,109,363	5,318,090	5,214,647	5,149,912	5,088,455
Percentage of labour force -						
Pourcentage de la population active	35.3	35.9	36.7	35.4	34.3	33.0
Percentage of paid workers -						
Pourcentage des travailleurs rémunérés	42.9	42.7	45.4	44.6	42.4	41.2

<sup>1</sup> The data used from the Labour Force Survey are annual averages for 1987, 1989, 1991, 1993, 1995 and 1997 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.

<sup>1</sup> Les données provenant de l'enquête sur la population active sont les moyennes annuelles de 1987, 1989, 1991, 1993, 1995 et 1997 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

RPP coverage has been slipping since hitting a ten-year high at the end of 1991 (45%). While the rate in 1991 was boosted by a decline in the number of paid workers in Canada, the drop in coverage between 1995 and 1997 is a reflection of a drop in membership and an increase in paid workers.

The number of male RPP members remained relatively unchanged through the late eighties and early nineties - fluctuations in their coverage rates were directly related to changes in the paid workforce. However, the membership figures began declining in 1993 just as their employment picture started improving. This explains the significant drop in coverage between 1991 and 1997 (7 percentage points).

Coverage for women has increased significantly since the late 1980s, peaking at 42% in 1993. 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 1987 and 1997, despite changing economic conditions. The number of women participating in pension plans grew even faster, at least in the earlier part of that period. But as the effects of legislative changes and the boom in workforce participation wears off, the increase in female RPP membership has also tailed off, causing their coverage rate to decline slightly between 1993 and 1995 and then again between 1995 and 1997.

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 close to 13% percentage points higher for men in 1987 to only 2 percentage points higher in 1997.

## 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 number 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

Le taux d'adhésion aux RPA recule depuis la fin de 1991 alors qu'il avait atteint un sommet des dix dernières années de 45 %. Ce sommet était dû à une baisse du nombre de travailleurs rémunérés. La baisse entre 1995 et 1997 est le fait d'une baisse des participants aux RPA combinée à un plus grand nombre de travailleurs.

L'effectif masculin des RPA est demeuré presque le même à la fin des années quatre-vingts et au début des années 90 - les fluctuations des taux d'adhésion ont découlé directement des changements survenus dans le nombre d'employés rémunérés. Cependant, le nombre d'adhérents a commencé à diminuer en 1993, au moment même où la situation de l'emploi commençait à s'améliorer. Cela explique la baisse importante du taux d'adhésion entre 1991 et 1997 (7 points de pourcentage).

Le taux d'adhésion des femmes s'accroissait de façon significative depuis la mi-1980, atteignant un sommet de 42 % en 1993. 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 conditions économiques, le nombre de femmes sur le marché du travail progressait sans cesse entre 1987 et 1997 et le nombre de celles-ci adhérant à un régime de pension augmentait encore plus rapidement, particulièrement au cours de la première partie de cette période. Mais, au moment où s'atténuent les effets des modifications législatives et de la période d'accroissement rapide de la population active, l'augmentation du nombre d'adhérentes aux RPA a également cessé, ce qui a eu pour effet une légère baisse du taux d'adhésion, d'abord entre 1993 et 1995, puis de nouveau entre 1995 et 1997.

En raison des différences importantes entre les hommes et les femmes, pour ce qui est de l'adhésion aux régimes de pensions et de la présence sur le marché du travail, l'écart entre leurs taux d'adhésion s'est rétréci, passant de près de 13 % de plus en points de pourcentage pour les hommes en 1987 à seulement 2 points de pourcentage de plus en 1997.

## 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

the nature of employment in the provinces can lead to differences in coverage.

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.

**Table 5. Proportion of labour force and paid workers covered by a RPP by area of employment, 1997<sup>1</sup>**  
**Tableau 5. Pourcentage de la population active et des travailleurs rémunérés adhérant à un RPA selon la région d'emploi, 1997<sup>1</sup>**

Area of employment	RPP members	Percentage of members	Labour force	Percentage of labour force	RPP members as a percentage of labour force	RPP members as a percentage of paid workers
Région d'emploi	Adhérents à un RPA	Pourcentage des adhérents	Population active	Pourcentage de la population active	Adhérents aux RPA en proportion de la population active	Adhérents aux RPA en proportion des travailleurs rémunérés
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	%	%
Newfoundland - Terre-Neuve	92,202	1.8	237,040	1.5	38.9	53.3
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	17,204	0.3	71,014	0.5	24.2	33.7
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	154,391	3.0	456,486	3.0	33.8	43.4
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	105,591	2.1	365,822	2.4	28.9	36.8
Québec	1,304,609	25.6	3,689,881	23.9	35.4	44.2
Ontario	1,928,652	37.9	5,934,914	38.5	32.5	40.1
Manitoba	217,515	4.3	579,717	3.8	37.5	46.8
Saskatchewan	176,782	3.5	505,132	3.3	35.0	47.0
Alberta	405,965	8.0	1,557,238	10.1	26.1	31.8
British Columbia - Colombie-Britannique	658,656	12.9	2,018,488	13.1	32.6	41.1
Other - Autre	26,888 <sup>2</sup>	0.5	1,454 <sup>3</sup>	-	-	--
<b>Total</b>	<b>5,088,455</b>	<b>100.0</b>	<b>15,417,186</b>	<b>100.0</b>	<b>33.0</b>	<b>41.2</b>

<sup>1</sup> The data used from the Labour Force Survey are annual averages for 1997 to which the number of Canadian Forces members was added.

<sup>2</sup> Includes plan members in Yukon, Northwest Territories and outside Canada.

<sup>3</sup> 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.

<sup>1</sup> Les données de l'enquête sur la population active sont des moyennes annuelles de 1997 auxquelles on a ajouté le nombre de membres des Forces canadiennes.

<sup>2</sup> Comprend les adhérents du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'extérieur du Canada.

<sup>3</sup> 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.

The coverage rate for paid workers was highest in Newfoundland (53%), followed by Manitoba and, Saskatchewan (47%), Québec (44%) and Nova Scotia (43%); the remaining provinces had rates at or below the

Le taux d'adhésion des travailleurs rémunérés était le plus élevé à Terre-Neuve (53 %), suivi de celui du Manitoba et de la Saskatchewan (47 %), du Québec (44 %) et de la Nouvelle-Écosse (43 %). Les autres taux se situaient tous au-dessous de

national average of 42%. In the case of Newfoundland, Saskatchewan, Québec and Nova Scotia, these provinces all had a higher than average proportion of paid workers in the public sector where RPP coverage is close to universal. Coverage is likely high in Manitoba since it is the only province where membership in an RPP, if offered, is compulsory. 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**.

At the end of 1997, fully 47% 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, 60% of them were employed in the private sector. Manitoba, Alberta, British Columbia and New Brunswick were the only other provinces where a majority, although slight, of members worked in the private sector.

la moyenne nationale de 42 %. Terre-Neuve, Saskatchewan, Québec et la Nouvelle-Écosse 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. Au Manitoba, le taux d'adhésion est probablement élevé, car il s'agit de la seule province où l'adhésion à un RPA, si celui-ci est offert, est obligatoire. 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**.

À la fin de 1997, le secteur public regroupait 47 % 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, 60 % 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.

**Table 6. Number of RPP members, by area of employment and sector, 1997**  
**Tableau 6. Nombre d'adhérents aux RPA, selon la région d'emploi et le secteur, 1997**

Area of employment Région d'emploi	Both sectors Les deux secteurs		Public sector Secteur public		Private sector Secteur privé	
	Members	Percentage of both sectors	Members	Percentage of both sectors	Members	Percentage of both sectors
	Adhérents	Pourcentage des deux secteurs	Adhérents	Pourcentage des deux secteurs	Adhérents	Pourcentage des deux secteurs
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Newfoundland - Terre-Neuve	92,202	100.0	58,496	63.4	33,706	36.6
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	17,204	100.0	11,910	69.2	5,294	30.8
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	154,391	100.0	87,689	56.8	66,702	43.2
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	105,591	100.0	52,779	50.0	52,812	50.0
Québec	1,304,609	100.0	727,826	55.8	576,783	44.2
Ontario	1,928,652	100.0	769,408	39.9	1,159,244	60.1
Manitoba	217,515	100.0	97,597	44.9	119,918	55.1
Saskatchewan	176,782	100.0	111,140	62.9	65,642	37.1
Alberta	405,965	100.0	179,449	44.2	226,516	55.8
British Columbia - Colombie-Britannique	658,656	100.0	292,550	44.4	366,106	55.6
Yukon and North West Territories - Yukon et Territoires du Nord-Ouest	7,225	100.0	3,657	50.6	3,568	49.4
Outside Canada - Extérieur du Canada	19,663	100.0	3,991	20.3	15,672	79.7
<b>Total</b>	<b>5,088,455</b>	<b>100.0</b>	<b>2,396,492</b>	<b>47.1</b>	<b>2,691,963</b>	<b>52.9</b>

Distribution of membership by sex also varies by province. A higher proportion of women than the national average was recorded for Newfoundland, Prince Edward Island, Québec, Manitoba and Saskatchewan. This is in line with the higher proportion of membership in public sector plans mentioned earlier as women tend to be employed in those types of plans (refer to **Public and private sectors**).

### 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 1,245 public sector plans at the beginning of 1998, just 8% of all RPPs, these plans covered 2.4 million members, 47% of all RPP participants (Table 7 and Chart 5). The remaining 13,968 plans covered 2.7 million private sector members, 53% of all RPP members.

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 et en Saskatchewan. Cette situation est attribuable à la proportion plus élevée du nombre d'adhérents aux régimes du secteur public mentionnée précédemment, étant donné que les femmes ont tendance à être employées là où ces types de régimes sont en vigueur (reportez-vous à la rubrique **Secteurs public et privé**).

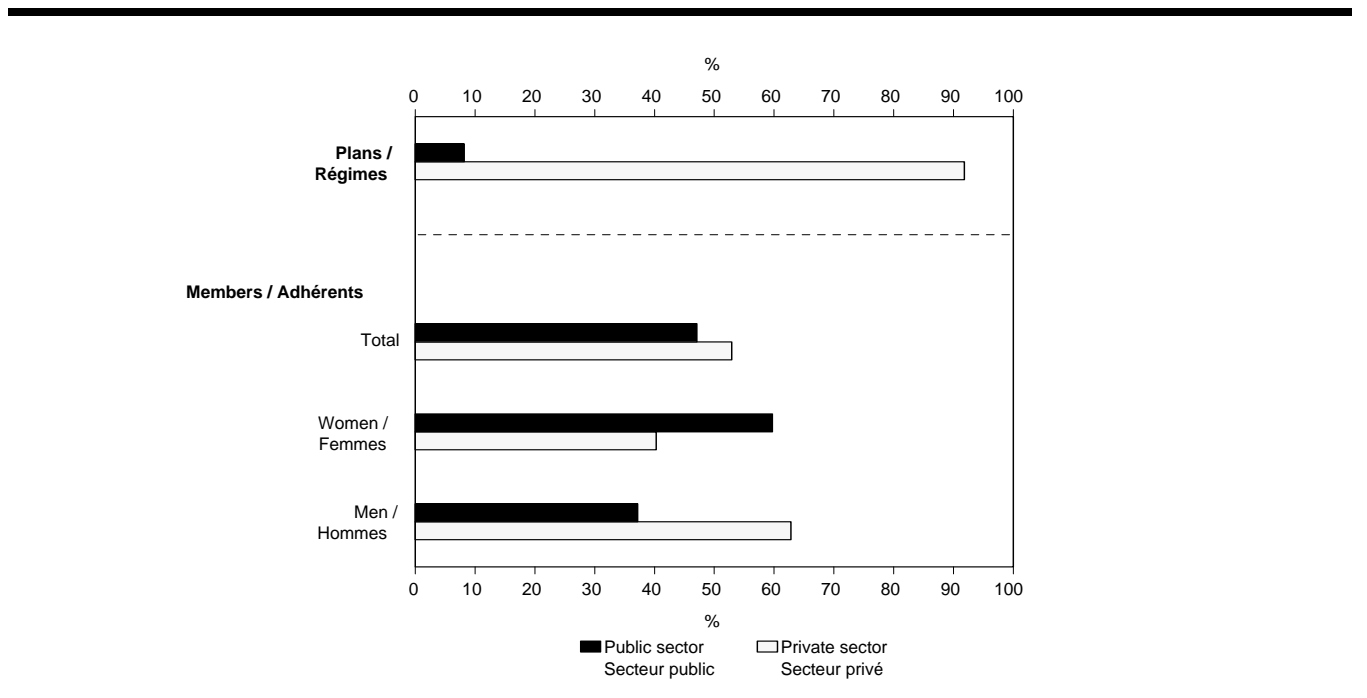
### Secteurs public et privé

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 1<sup>er</sup> janvier 1998, on ne comptait que 1 245 régimes dans le secteur public (8 % de tous les RPA), ils regroupaient néanmoins 2,4 millions adhérents, soit 47 % du nombre total d'adhérents (tableau 7 et graphique 5). En revanche, les 13 968 régimes restants faisaient partie du secteur privé et couvraient 2,7 millions d'adhérents, soit 53 % de l'effectif total.

**Chart 5: Percentage distribution of RPPs and members, by sector, at January 1, 1998**

**Graphique 5: Répartition procentuelle des RPA et des adhérents, selon le secteur, au 1<sup>er</sup> janvier 1998**





**Table 7. Number of RPPs and members, by type of organization and sector, January 1, 1998**  
**Tableau 7. Nombre de RPA et d'adhérents, selon le genre d'organisme et le secteur, 1<sup>er</sup> janvier 1998**

Type of organization Genre d'organisme	Plans Régimes		Members Adhérents					
	No. nbre	%	Men - Hommes		Women - Femmes		Total	
			No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
<b>Public sector - Secteur public</b>								
Municipal government - Gouvernement municipal	575	3.8	226,405	8.0	242,688	10.8	469,093	9.2
Municipal enterprise - Entreprise municipale	54	0.4	21,181	0.7	3,690	0.2	24,871	0.5
Provincial government - Gouvernement provincial	189	1.2	509,619	17.9	908,064	40.4	1,417,683	27.9
Provincial enterprise - Entreprise provinciale	48	0.3	58,040	2.0	29,375	1.3	87,415	1.7
Federal government - Gouvernement fédéral	19	0.1	219,296	7.7	137,213	6.1	356,509	7.0
Federal enterprise - Entreprise fédérale	11	0.1	12,868	0.5	6,263	0.3	19,131	0.4
Other - Autre	349	2.3	8,399	0.3	13,391	0.6	21,790	0.4
<b>Sub-total - Total partiel</b>	<b>1,245</b>	<b>8.2</b>	<b>1,055,808</b>	<b>37.2</b>	<b>1,340,684</b>	<b>59.7</b>	<b>2,396,492</b>	<b>47.1</b>
<b>Private sector - Secteur privé</b>								
Incorporated company - Entreprise constituée	12,542	82.4	1,665,245	58.6	820,555	36.5	2,485,800	48.9
Unincorporated company - Entreprise non constituée	207	1.4	7,819	0.3	8,275	0.4	16,094	0.3
Co-operative - Coopérative	139	0.9	17,935	0.6	15,930	0.7	33,865	0.7
Trade or employee association- Association professionnelle ou syndicat ouvrier	448	2.9	61,204	2.2	19,248	0.9	80,452	1.6
Religious and charitable organization - Organisme religieux et charitable	508	3.3	26,751	0.9	36,350	1.6	63,101	1.2
Other - Autre	124	0.8	6,846	0.2	5,805	0.3	12,651	0.2
<b>Sub-total - Total partiel</b>	<b>13,968</b>	<b>91.8</b>	<b>1,785,800</b>	<b>62.8</b>	<b>906,163</b>	<b>40.3</b>	<b>2,691,963</b>	<b>52.9</b>
<b>Total</b>	<b>15,213</b>	<b>100.0</b>	<b>2,841,608</b>	<b>100.0</b>	<b>2,246,847</b>	<b>100.0</b>	<b>5,088,455</b>	<b>100.0</b>

Given both federal and provincial government downsizing over the past two years, public sector membership dropped slightly between January 1, 1994 and 1996 (-3%) and then again by the same amount between 1996 and 1998. Membership in private sector plans increased slightly over the same period (+1% in each of the two-year periods). However, because a new definition of public sector was

La réduction des effectifs du gouvernement fédéral et des provinces au cours des deux dernières années a eu pour effet une légère baisse du nombre d'adhérents du secteur public entre le 1<sup>er</sup> janvier 1994 et le 1<sup>er</sup> janvier 1996 (-3 %), puis, de nouveau, une baisse du même pourcentage entre 1996 et 1998. Le nombre d'adhérents aux régimes du secteur privé s'est accru légèrement au cours de la même période (+1 % au cours de

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.

One of the differences between private and public sector plans is in their membership composition. At January 1, 1998, women accounted for more than half (56%) 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.

chacune des périodes de deux ans). 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.

Une des différences entre les RPA selon le secteur porte sur la composition de l'effectif. Au 1<sup>er</sup> janvier 1998, les femmes comptaient pour plus de la moitié (56 %) 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.

**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 1<sup>er</sup> janvier**

Size of plan (number of members) Taille du régime (nombre d'adhérents)	1988		1990				1992					
	Plans Régimes	Members Adhérents	Plans Régimes	Members Adhérents	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	10,809	50.9	35,520	0.8	9,192	46.1	30,507	0.6	7,399	41.1	25,058	0.4
10 - 99	7,305	34.4	248,263	5.1	7,484	37.5	256,919	5.0	7,275	40.4	255,033	4.8
100 - 499	2,217	10.4	487,250	10.1	2,358	11.8	514,414	10.1	2,417	13.4	525,797	9.9
500 - 999	411	1.9	289,260	6.0	408	2.0	285,019	5.6	416	2.3	289,080	5.4
1,000 - 9,999	435	2.0	1,143,258	23.6	448	2.2	1,177,690	23.0	459	2.5	1,223,170	23.0
10,000 - 29,999	40	0.2	636,075	13.1	44	0.2	700,078	13.7	39	0.2	673,959	12.7
30,000 and over - et plus	22	0.1	2,005,481	41.4	22	0.1	2,144,736	42.0	23	0.1	2,325,993	43.7
<b>Total</b>	<b>21,239</b>	<b>100.0</b>	<b>4,845,107</b>	<b>100.0</b>	<b>19,956</b>	<b>100.0</b>	<b>5,109,363</b>	<b>100.0</b>	<b>18,028</b>	<b>100.0</b>	<b>5,318,090</b>	<b>100.0</b>
	1994		1996				1998					
	Plans Régimes	Members Adhérents	Plans Régimes	Members Adhérents	Plans Régimes	Members Adhérents	Plans Régimes	Members Adhérents	Plans Régimes	Members Adhérents		
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%		
0					235	1.5	-	-	150	1.0	-	-
1 - 9	5,683	36.1	19,563	0.3	5,288	34.3	17,859	0.3	5,034	33.1	16,532	0.3
10 - 99	6,809	43.2	246,734	4.7	6,582	42.7	243,127	4.7	6,547	43.0	244,640	4.8
100 - 499	2,309	14.7	511,658	9.8	2,364	15.3	522,056	10.1	2,477	16.3	544,041	10.7
500 - 999	423	2.7	296,636	5.7	417	2.7	288,788	5.6	458	3.0	317,620	6.2
1,000 - 9,999	467	3.0	1,221,523	23.4	483	3.1	1,208,717	23.5	488	3.2	1,238,274	24.3
10,000 - 29,999	37	0.2	672,670	12.9	40	0.3	708,849	13.8	40	0.3	730,374	14.4
30,000 and over - et plus	21	0.1	2,245,863	43.1	20	0.1	2,160,516	42.0	19	0.1	1,996,974	39.2
<b>Total</b>	<b>15,749</b>	<b>100.0</b>	<b>5,214,647</b>	<b>100.0</b>	<b>15,429</b>	<b>100.0</b>	<b>5,149,912</b>	<b>100.0</b>	<b>15,213</b>	<b>100.0</b>	<b>5,088,455</b>	<b>100.0</b>

### Size of plan

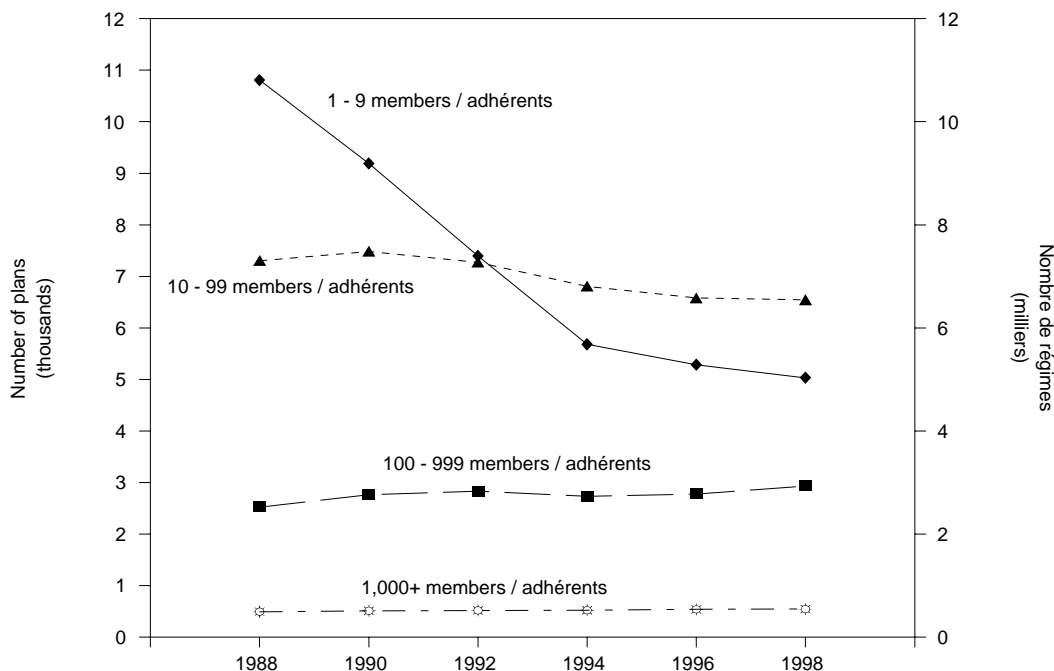
At the beginning of 1998, there were 15,213 RPPs, 1% fewer than in 1996 and down 28% from its peak at the beginning of 1988 (Table 8 and Chart 6). Most of this decline took place in the early 1990s and was particularly evident in small plans (those with less than 10 members). In 1998, there were 5,034 such plans (33% of all RPPs); however, they covered less than half a percent of the total membership (16,532 persons). These small plans, which grew significantly in the first half of the eighties, declined 47% between 1988 and 1994. While the rate of decline in their numbers was less significant after 1994, the drop has continued. A large proportion of these plans are set up for executives and other high-income earners. The administrative requirements imposed by the revised pension regulatory legislation may have influenced these individuals to seek other retirement income options such as RRSPs, contributing to the decline in small plans. However, because these plans covered such a small proportion of the membership, a drop in their numbers has had little effect on coverage.

### Taille du régime

Au 1<sup>er</sup> janvier 1998, le nombre de RPA se chiffrait à 15 213, soit un recul de 1 % par rapport à 1996 et de 28 % par rapport au sommet de 1988 (tableau 8 et graphique 6). Les fluctuations les plus importantes ont eu lieu au début des années 1990 et au niveau des plus petits régimes (comptant moins de dix membres). Le nombre de ces régimes se chiffrait à 5 034 (33 % de tous les RPA) en 1998 mais y participait moins d'un demi pourcent de l'effectif total (16 532 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 47 % entre 1988 et 1994. Bien que le taux de diminution de leur nombre ait été moins important après 1994, le déclin de ces régimes s'est poursuivi. 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 vraisemblablement contribué à la baisse du nombre 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.

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

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

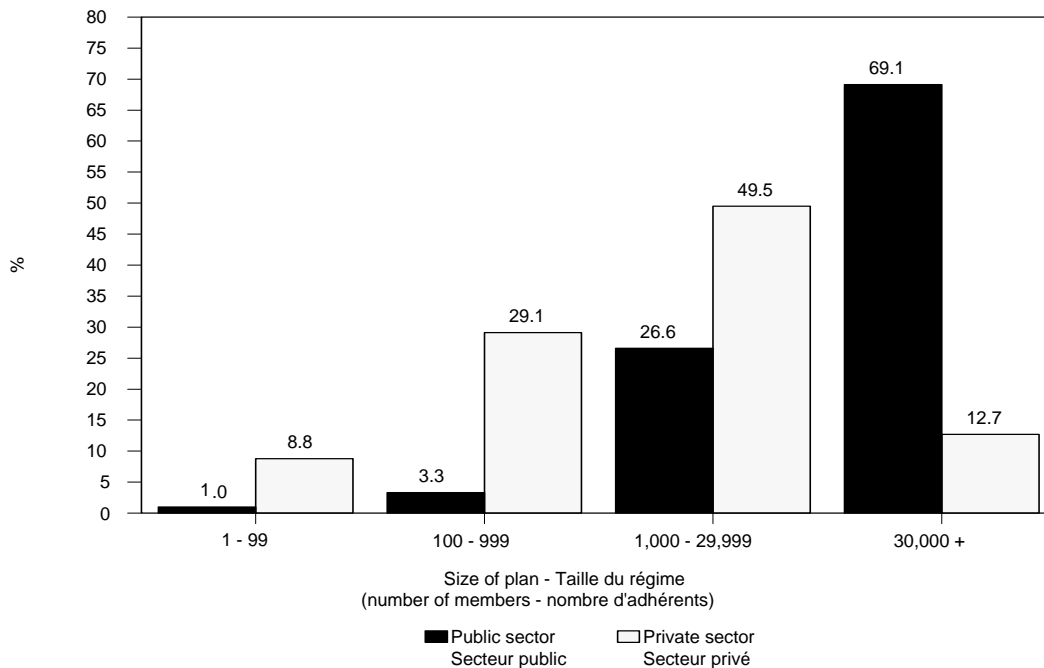


At the beginning of 1998, there were 19 plans with 30,000 members or more; they covered 39% of all RPP members. Thirteen of these large plans were in the public sector and they covered about 1.7 million members, more than two-thirds (69%) of the public sector membership (Chart 7). The remaining six plans with at least 30,000 members were in the private sector; they covered just 13% of all private sector members. Almost half (49.5%) of private sector members belonged to plans with 1,000 to 29,999 members.

Au 1<sup>er</sup> janvier 1998, on dénombrait 19 régimes de 30 000 participants et plus, englobant 39 % de l'effectif total. Treize de ces régimes de grande taille se trouvaient dans le secteur public, regroupant 1,7 million de participants, plus de deux tiers (69 %) des adhérents de ce secteur (graphique 7). En revanche, les six autres régimes de 30 000 adhérents et plus appartenaient au secteur privé et ne couvraient que 13 % des participants de ce secteur. Presque la moitié (49,5 %) des membres du secteur privé participaient à des régimes de taille moins importante (entre 1 000 et 29 999 participants).

**Chart 7: Percentage distribution of members, by size of plan and sector, at January 1, 1998**

**Graphique 7: Répartition procentuelle des adhérents, selon la taille du régime et selon le secteur, au 1<sup>er</sup> janvier 1998**



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 1998 they were responsible for 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.

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 1998, ces mêmes régimes étaient 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.

The number of women participating in these large plans increased 14% between 1990 and 1992 compared with a growth of just 3.5% for men; between 1992 and 1998, the number of women dropped slightly (3%), while the number of men dropped 25%. This decline in male membership is a reflection of employment declines in public sector employment (refer to **Number of plans and members**). As

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 1998, le nombre d'adhérentes s'est encore élevé, a reculé de très peu (3 %) alors que le nombre d'adhérents masculins a reculé de 25 %. Cette baisse des effectifs masculins traduit la réduction des effectifs du secteur public (reportez-vous à la rubrique **Nombre de régimes et d'adhérents**). La

a result, in 1998 women accounted for 56% of the members of these large plans, up from 44% 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.)<sup>4</sup>

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 1988. 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 66% of all plans in 1998, but they covered only 14% 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 5,196 trustee plans in 1998 accounted for only 34% of all plans but covered close to 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**.

---

<sup>4</sup> The plans of some provincial governments operate as consolidated revenue arrangements, others operate much like a trustee fund.

proportion des adhérents à ces gros régimes représentée par les femmes passait alors de 44 % à 56 % entre 1988 et 1998.

## 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.)<sup>4</sup>

Le mode de financement, ou convention de gestion financière, est le document juridique qui établit les obligations des gestionnaires financiers (par exemple, 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 1988. 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 1998, les régimes ainsi financés représentaient 66 % de tous les régimes mais ils n'englobaient que 14 % 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 5 196 régimes en fiducie représentaient 34 % de tous les RPA en 1998 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**.

---

<sup>4</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier**

Funding instrument Mode de financement	1988				1990				1992			
	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	15,590	73.4	689,476	14.2	14,442	72.4	727,726	14.2	13,116	72.8	794,094	14.9
Trust agreement <sup>1</sup> - Accord fiduciaire <sup>1</sup>	5,616	26.4	3,436,822	70.9	5,482	27.5	3,673,547	71.9	4,859	27.0	3,810,703	71.7
Government consolidated revenue arrangement - Fonds de revenu consolidés des gouvernements	19	0.1	718,631	14.8	24	0.1	707,955	13.9	25	0.1	707,014	13.3
Other - Autre	14	0.1	178	-	8	--	135	-	28	0.2	6,279	0.1
<b>Total</b>	<b>21,239</b>	<b>100.0</b>	<b>4,845,107</b>	<b>100.0</b>	<b>19,956</b>	<b>100.0</b>	<b>5,109,363</b>	<b>100.0</b>	<b>18,028</b>	<b>100.0</b>	<b>5,318,090</b>	<b>100.0</b>
	1994				1996				1998			
	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	10,943	69.5	673,998	12.9	10,399	67.4	665,423	12.9	9,972	65.5	696,359	13.7
Trust agreement <sup>1</sup> - Accord fiduciaire <sup>1</sup>	4,772	30.3	4,077,521	78.2	5,000	32.4	4,044,289	78.5	5,196	34.2	3,965,873	77.9
Government consolidated revenue arrangement - Fonds de revenus consolidés des gouvernements	20	0.1	458,550	8.8	19	0.1	436,317	8.5	19	0.1	418,429	8.2
Other - Autre	14	0.1	4,578	0.1	11	0.1	3,883	0.1	26	0.2	7,794	0.2
<b>Total</b>	<b>15,749</b>	<b>100.0</b>	<b>5,214,647</b>	<b>100.0</b>	<b>15,429</b>	<b>100.0</b>	<b>5,149,912</b>	<b>100.0</b>	<b>15,213</b>	<b>100.0</b>	<b>5,088,455</b>	<b>100.0</b>

<sup>1</sup> Includes pension fund society, combination of insured and trustee, and RREGOP.

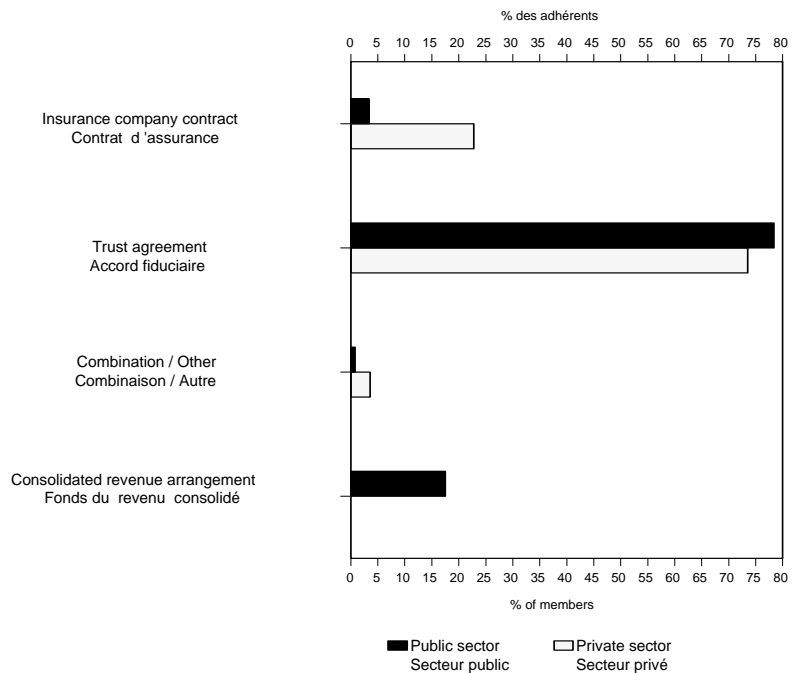
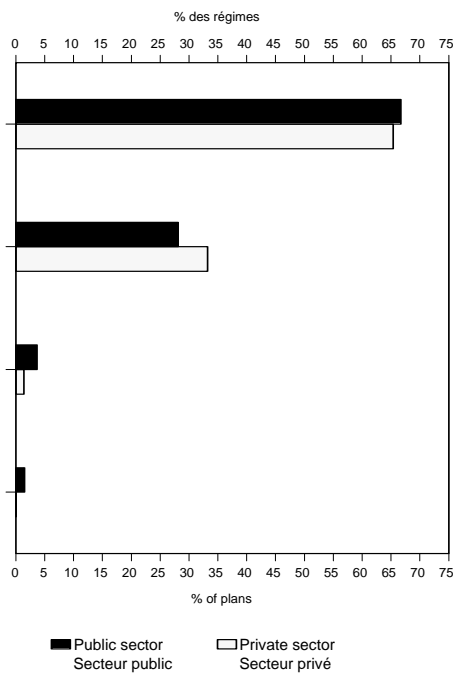
<sup>1</sup> Comprend les sociétés de caisses de retraite, les combinaisons contrat d'assurance et accord fiduciaire, et RREGOP.

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 1998 (Chart 8). The situation is quite different in the private sector. Fully 23% of members in that sector belonging to plans funded according to the terms of an insurance company contract; 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 1998, 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 23% en 1998; 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, 1998**

**Graphique 8: Répartition procentuelle des RPA et des adhérents, selon le mode de financement et selon le secteur, au 1<sup>er</sup> janvier 1998**



In 1998, 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 418,000 participants, or 8% 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.

En 1998, 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 418 000 participants, soit 8 % 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.

### Contributory and non-contributory plans

At the beginning of 1998, 58% of the 15,213 registered pension plans were contributory. This means that employees as well as employers, were required to contribute; 73% of all RPP members belonged to this type of plan. Although the number of contributory plans declined 23% from the beginning of 1988, their membership actually rose 10% (Table 10).

### Régimes contributifs et non contributifs

Au début de 1998, 58 % des 15 213 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 23 % par rapport au début de 1988, leur effectif augmentait de 10 % (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 1<sup>er</sup> 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	%
<b>Both sectors - Les deux secteurs</b>												
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
1998	8,822	58.0	6,391	42.0	15,213	100.0	3,730,553	73.3	1,357,902	26.7	5,088,455	100.0
<b>Public sector - Secteur public</b>												
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
1998	1,191	95.7	54	4.3	1,245	100.0	2,385,586	99.5	10,906	0.5	2,396,492	100.0
<b>Private sector - Secteur privé</b>												
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
1998	7,631	54.6	6,337	45.4	13,968	100.0	1,344,967	50.0	1,346,996	50.0	2,691,963	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 its peak in the mid-1980s. Between 1988 and 1998, the number of plans dropped 35% (from 9,835 to 6,391). Because these tend to be small plans (in 1998, they averaged 212 members compared with 423 for contributory plans), their membership decreased considerably less (7%).

Almost all of the members of public sector plans were required to make contributions while only half (50%) 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, 43% of the members in non-contributory plans were employed in the manufacturing sector whereas 44% of those in contributory plans worked in public administration and defence.

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 mi-1980, leur nombre passant de 9 835 à 6 391 (-35 %) entre 1988 et 1998. Puisque ces régimes sont généralement petits (en 1998, ils regroupaient 212 adhérents en moyenne comparativement à 423 pour les régimes contributifs), leur effectif a diminué de beaucoup moins (seulement 7 %).

Presque tous les adhérents aux régimes du secteur public devaient cotiser à leurs régimes comparativement seulement la moitié (50 %) 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 43 % des adhérents aux régimes non contributifs travaillaient dans le secteur manufacturier alors que 44 % de ceux des régimes contributifs occupaient un emploi dans le secteur de l'administration publique et de la défense.



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.

### Employee contribution formula

As previously stated, the majority (73%) of all RPP members belonged to contributory plans. At the beginning of 1998, almost half (49%) of the members in these plans contributed 7% or more of their earnings to their pension. A comparison of employee contribution rates between the two sectors revealed a higher rate amongst public sector plans (Chart 9). Three quarters (75%) 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.

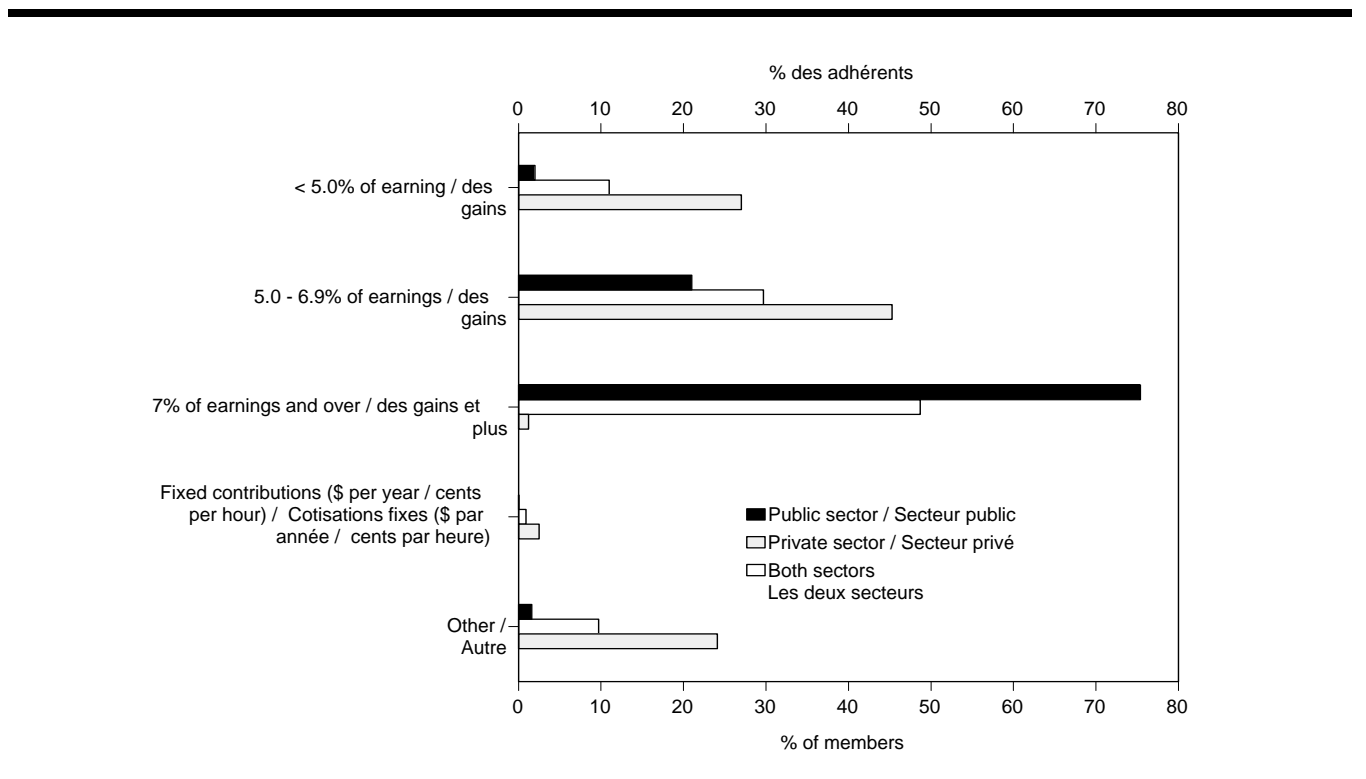
Comme nous le verrons dans les sections qui suivent, les prestations de retraite des régimes contributifs sont généralement supérieures à celles des régimes non contributifs.

### Méthode de calcul des cotisations de l'employé

La majorité (73 %) des adhérents aux RPA participaient à des régimes contributifs. Au début de 1998, presque la moitié (49 %) des adhérents aux régimes contributifs devaient verser 7 % et plus de leurs gains. 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). Trois-quarts (75 %) 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.

**Chart 9: Employee contribution formula in contributory plans by sector, January 1, 1998**

**Graphique 9: Méthode de calcul des cotisations de l'employé aux régimes contributifs selon le secteur, au 1<sup>er</sup> janvier 1998**



### Employee and employer contributions

Employee and employer contributions to all registered pension plans in Canada amounted to \$19.6 billion during 1997, an increase of 43% over the amount contributed ten years earlier. Just over 62% of these contributions, \$12.1

### 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 43 % depuis 1988 et totalisaient 19,6 milliards de dollars en 1997. Les employés y avaient versé 7,4 milliards de dollars en 1997 et

billion, was paid by the employers while the remainder, \$7.4 billion, came from the employees (Table 11). The employer contributions were made up of \$10.2 billion for current service and \$2.0 billion to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities.

Between 1995 and 1997, total employer contributions to public sector plans increased slightly, from \$7.1 to \$7.6 billion while those for private sector plans dropped from \$5.6 to \$4.6 billion (Table 11). This drop is primarily a reflection of large special payments made in 1995 by a few large plans for actuarial deficiencies. In 1995 they represented 24% of private sector contributions; in 1997, they accounted for only 16%. Furthermore, current service contributions can also vary due to termination or death credits and the use of surplus assets.

Since virtually all (99.5%) public sector members were in contributory plans, the employee contributions of \$5.5 billion in 1997 accounted for 42% of the total contributions to public sector pension plans. Because a much lower proportion (only 50%) of the private sector members were required to contribute to their plan, employee contributions of \$1.9 billion represented just 30% of the total contributions to private sector plans.

## 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.

le reste, soit un montant de 12,1 milliards de dollars (un peu plus de 62 %), avait été payé par les employeurs (tableau 11). Ce montant comprenait les cotisations nettes versées pour service courant (10,2 milliards de dollars) et les paiements spéciaux au titre des déficits actuariels et autres déficits (2,0 milliards de dollars).

Entre 1995 et 1997, le total des cotisations des employeurs aux régimes du secteur public s'est accru légèrement, passant de 7,1 à 7,6 milliards de dollars, tandis que le total des cotisations des employeurs aux régimes du secteur privé a diminué, passant de 5,6 à 4,6 milliards de dollars (tableau 11). Cette diminution traduit surtout les paiements spéciaux considérables effectués en 1995 par quelques régimes importants, au titre des déficits actuariels. En 1995, ces paiements spéciaux représentaient 24 % des cotisations du secteur privé; en 1997, ils n'en représentent plus que 16 %. En outre, les cotisations versées pour service courant peuvent aussi varier en raison des droits à la cessation d'emploi ou au décès et de l'utilisation des surplus.

La quasi-totalité (99,5 %) des adhérents aux régimes du secteur public participaient à des régimes contributifs et le montant qu'ils ont versé en 1997 s'élevait à 5,5 milliards de dollars, représentant 42 % des cotisations globales versées au titre des régimes de pension du secteur public. En revanche, étant donné que seulement 50 % des membres du secteur privé participaient à des régimes contributifs, les cotisations des employés, qui s'élevaient à 1,9 milliards de dollars, ne constituaient que 30 % du total des cotisations aux régimes de ce secteur.

## 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.

**Table 11. Annual contributions made to RPPs, by sector and contribution source**  
**Tableau 11. Cotisations annuelles versées aux RPA, selon le secteur et la provenance**

Contribution source	1987		1989		1991		1993		1995		1997	
Provenance des cotisations												
	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%
<b>Both sectors - Les deux secteurs</b>												
<b>Employee - Employé</b>	4,726	34.6	5,204	36.4	6,316	36.9	7,308	36.2	6,983	35.5	7,429	38.0
<b>Employer - Employeur:</b>												
Current service - Service courant	6,363	46.6	7,221	50.5	8,142	47.6	9,843	48.7	10,256	52.0	10,230	52.3
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Insuffisances actuarielles et passif non capitalisé	2,552	18.7	1,868	13.1	2,638	15.4	3,046	15.1	2,458	12.5	1,805	9.7
Employer contributions - Cotisations de l'employeur, total	8,916	65.4	9,089	63.6	10,780	63.1	12,889	63.8	12,714	64.5	12,135	62.0
<b>Contributions - Cotisations, total</b>	<b>13,642</b>	<b>100.0</b>	<b>14,293</b>	<b>100.0</b>	<b>17,096</b>	<b>100.0</b>	<b>20,197</b>	<b>100.0</b>	<b>19,697</b>	<b>100.0</b>	<b>19,564</b>	<b>100.0</b>
<b>Public sector - Secteur public</b>												
<b>Employee - Employé</b>	3,526	37.5	3,746	40.6	4,889	39.1	5,786	42.6	5,327	42.9	5,505	42.1
<b>Employer - Employeur:</b>												
Current service - Service courant	3,899	41.5	4,186	45.3	5,569	44.6	6,619	48.7	6,377	51.3	6,712	51.3
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Insuffisances actuarielles et passif non capitalisé	1,966	20.9	1,302	14.1	2,030	16.3	1,177	8.7	722	5.8	869	6.6
Employer contributions - Cotisations de l'employeur, total	5,865	62.5	5,488	59.4	7,599	60.9	7,796	57.4	7,099	57.1	7,581	57.9
<b>Contributions - Cotisations, total</b>	<b>9,391</b>	<b>100.0</b>	<b>9,234</b>	<b>100.0</b>	<b>12,488</b>	<b>100.0</b>	<b>13,582</b>	<b>100.0</b>	<b>12,425</b>	<b>100.0</b>	<b>13,086</b>	<b>100.0</b>
<b>Private sector - Secteur privé</b>												
<b>Employee - Employé</b>	1,200	28.2	1,458	28.8	1,428	31.0	1,522	23.0	1,656	22.8	1,924	29.7
<b>Employer - Employeur:</b>												
Current service - Service courant	2,464	58.0	3,035	60.0	2,573	55.8	3,225	48.8	3,880	53.3	3,518	54.3
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Insuffisances actuarielles et passif non capitalisé	587	13.8	566	11.2	608	13.2	1,868	28.2	1,736	23.9	1,036	16.0
Employer contributions - Cotisations de l'employeur, total	3,051	71.8	3,601	71.2	3,181	69.0	5,093	77.0	5,616	77.2	4,554	70.3
<b>Contributions - Cotisations, total</b>	<b>4,251</b>	<b>100.0</b>	<b>5,059</b>	<b>100.0</b>	<b>4,609</b>	<b>100.0</b>	<b>6,615</b>	<b>100.0</b>	<b>7,272</b>	<b>100.0</b>	<b>6,478</b>	<b>100.0</b>

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

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

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.

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 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, 1990.

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.

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.

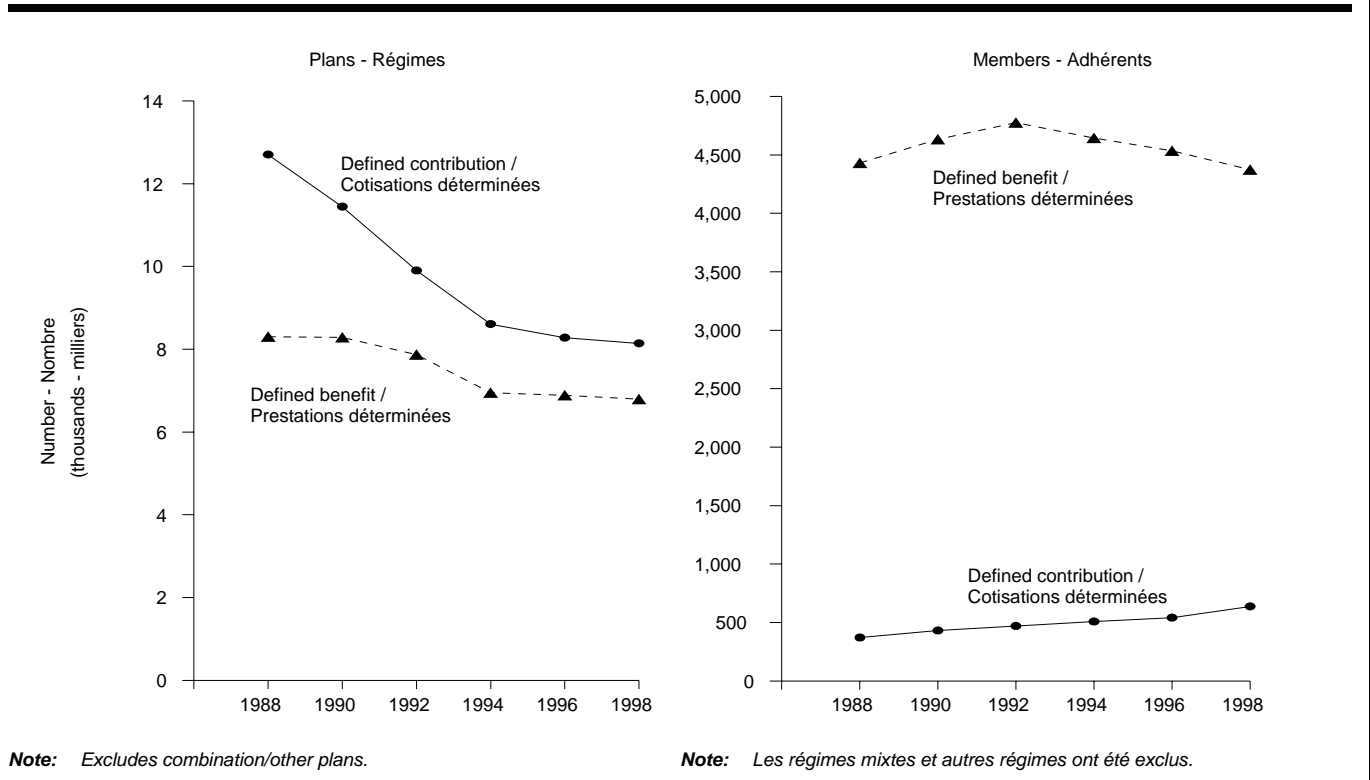
Les régimes à prestations déterminées se répartissent en deux classes: les régimes pourcentage salaire et les régimes à rentes forfaitaires. Les régimes à rentes forfaitaires prévoient des prestations de retraite fixes, établies habituellement sans égard au niveau de salaire des participants. Par exemple, la rente pourrait être de 40\$ par mois pour chaque année de service.

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 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 1<sup>er</sup> janvier 1990 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**

**Graphique 10: Nombre de RPA et d'adhérents, selon le genre de régime, au 1<sup>er</sup> janvier**



The number of defined contribution plans and the number of defined benefit plans peaked in 1988. Their numbers however dropped rapidly between 1988 and 1994 and have since continued to do so but at a slower rate (Table 12 and Chart 10). Between 1988 and 1998, the drop in defined contribution plans (-36%) was more pronounced than that of defined benefit plans (-18%). 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. At the beginning of 1998, 86% of defined contribution plans had less than 100 members (Table 13). Even though defined contribution plans constituted 53.5% of all RPPs at January 1, 1998, they covered only slightly more than 636,000 members, 12.5% of the total. While the proportion covered by these plans continues to be relatively low, their numbers have increased steadily. Between 1996 and 1998, the number of defined contribution plan members grew by close to 20%, the largest increase over the past 10 years.

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 12 et graphique 10). Entre 1988 et 1998, le déclin des régimes à cotisations déterminées (-36 %) a été plus prononcé que celui des régimes à prestations déterminées (-18 %). 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 1998, 86 % des régimes à cotisations déterminées comptaient moins de 100 employés (tableau 13). Même si les régimes à cotisations déterminées représentaient 53,5 % de tous les RPA au 1<sup>er</sup> janvier 1998, ils ne couvraient qu'un peu plus de 636 000 participants, soit 12,5 % de l'effectif total. Le nombre d'adhérents à ces régimes s'est accru de presque 20 % entre 1996 et 1998, ce qui représente l'augmentation la plus importante des dix dernières années.

**Table 12. Number of RPPs and members, by type of plan, at January 1**  
**Tableau 12. Nombre de RPA et adhérents, selon le genre de régime, au 1<sup>er</sup> janvier**

Type of plan	1988		1990		1992		1994		1996		1998	
Genre de régime												
	%		%		%		%		%		%	
<b>Plans - Régimes</b>												
<b>Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées:</b>												
Money purchase - Cotisations déterminées	12,268	57.8	11,058	55.4	9,621	53.4	8,425	53.5	8,108	52.6	7,988	52.5
Profit sharing - Participation aux bénéfices	433	2.0	385	1.9	280	1.6	181	1.1	170	1.1	151	1.0
<b>Sub-total - Total partiel</b>	<b>12,701</b>	<b>59.8</b>	<b>11,443</b>	<b>57.3</b>	<b>9,901</b>	<b>54.9</b>	<b>8,606</b>	<b>54.6</b>	<b>8,276</b>	<b>53.7</b>	<b>8,139</b>	<b>53.5</b>
<b>Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées</b>												
Final earnings <sup>1</sup> - Salaire final <sup>1</sup>	3,961	18.6	4,190	21.0	4,044	22.4	3,711	23.6	3,625	23.5	3,522	23.1
Career average earnings - Salaire moyen de carrière	2,852	13.4	2,610	13.1	2,364	13.1	2,024	12.9	2,065	13.4	2,118	13.9
Flat benefit - Rentes forfaitaires	1,492	7.0	1,484	7.4	1,462	8.1	1,212	7.7	1,194	7.7	1,155	7.6
<b>Sub-total - Total partiel</b>	<b>8,305</b>	<b>39.1</b>	<b>8,284</b>	<b>41.5</b>	<b>7,870</b>	<b>43.7</b>	<b>6,947</b>	<b>44.2</b>	<b>6,884</b>	<b>44.6</b>	<b>6,795</b>	<b>44.7</b>
Composite and other - Régimes mixtes et autres	233	1.1	229	1.1	257	1.4	196	1.2	267	1.7	279	1.8
<b>Total</b>	<b>21,239</b>	<b>100.0</b>	<b>19,956</b>	<b>100.0</b>	<b>18,028</b>	<b>100.0</b>	<b>15,749</b>	<b>100.0</b>	<b>15,429</b>	<b>100.0</b>	<b>15,213</b>	<b>100.0</b>
<b>Members - Adhérents</b>												
<b>Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées:</b>												
Money purchase - Cotisations déterminées	353,433	7.3	413,278	8.1	459,590	8.6	496,606	9.5	533,074	10.4	628,557	12.4
Profit sharing - Participation aux bénéfices	16,653	0.3	17,283	0.3	9,554	0.2	10,523	0.2	7,295	0.1	7,851	0.2
<b>Sub-total - Total partiel</b>	<b>370,086</b>	<b>7.6</b>	<b>430,561</b>	<b>8.4</b>	<b>469,144</b>	<b>8.8</b>	<b>507,129</b>	<b>9.7</b>	<b>540,369</b>	<b>10.5</b>	<b>636,408</b>	<b>12.5</b>
<b>Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées</b>												
Final earnings <sup>1</sup> - Salaire final <sup>1</sup>	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	3,159,305	62.1
Career average earnings - Salaire moyen de carrière	547,697	11.3	581,681	11.4	502,511	9.4	459,456	8.8	396,341	7.7	360,598	7.1
Flat benefit - Rentes forfaitaires	969,738	20.0	996,360	19.5	972,397	18.3	880,749	16.9	899,072	17.5	852,964	16.8
<b>Sub-total - Total partiel</b>	<b>4,430,429</b>	<b>91.4</b>	<b>4,633,587</b>	<b>90.7</b>	<b>4,775,543</b>	<b>89.8</b>	<b>4,644,959</b>	<b>89.1</b>	<b>4,535,388</b>	<b>88.1</b>	<b>4,372,867</b>	<b>85.9</b>
Composite and other - Régimes mixtes et autres	44,592	0.9	45,215	0.9	73,403	1.3	62,559	1.2	74,155	1.4	79,180	1.6
<b>Total</b>	<b>4,845,107</b>	<b>100.0</b>	<b>5,109,363</b>	<b>100.0</b>	<b>5,318,090</b>	<b>100.0</b>	<b>5,214,647</b>	<b>100.0</b>	<b>5,149,912</b>	<b>100.0</b>	<b>5,088,455</b>	<b>100.0</b>

<sup>1</sup> Includes final average earnings and average best earnings plans.

<sup>1</sup> Ci-inclus les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

Defined benefit plans represented 45% of all RPPs at the beginning of 1998 and covered 86% of all members. Of the 4.4 million members of these types of plans, 3.2 million belonged to final average or average best plans. Membership in final average or average best plans is down slightly (-4%) from 1992 in contrast with a 28% decline in the membership of career average plans. At the beginning of 1998, career average plans covered 7% of all members, the lowest percentage on record. Flat benefit plans accounted for only 8% of all RPPs and 17% of all members.

Les régimes à prestations déterminées représentaient 45 % de tous les RPA au 1<sup>er</sup> janvier 1998; ils regroupaient toutefois près de 86 % de tous les participants. Parmi les 4,4 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 1992 (-4 %). Cela fait contraste avec la baisse de 28 % de l'effectif des régimes salaire moyen de carrière. Au début de 1998, les régimes salaire moyen de carrière ne couvraient que 7 % 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 % des participants.

**Table 13. Number of RPPs, by type of plan and size of plan, January 1, 1998**  
**Tableau 13. Nombre de RPA et d'adhérents, selon le genre de régime et la taille du régime, 1<sup>er</sup> janvier 1998**

Size of plan (number of members) Taille du régime (nombre d'adhérents)	Defined contribution Cotisations déterminées				Defined benefit Prestations déterminées			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Adhérents		Régimes		Adhérents	
	No. -nbre	%	No. -nbre	%	No. -nbre	%	No. -nbre	%
0	48	0.6	-	-	97	1.4	-	-
1 - 9	2,645	32.5	11,515	1.8	2,290	33.7	4,767	0.1
10 - 99	4,345	53.4	148,122	23.2	2,125	31.3	92,914	2.1
100 - 499	926	11.4	186,102	29.6	1,489	21.9	343,134	7.8
500 - 999	92	1.1	61,816	9.7	349	5.1	244,391	5.6
1,000 - 9,999	80	1.0	174,035	27.2	389	5.7	1,015,131	23.2
10,000 - 29,999	3	0.0	54,818	8.6	37	0.5	675,556	15.4
30,000 and over - et plus	-	-	-	-	19	0.3	1,996,974	45.7
<b>Total</b>	<b>8,139</b>	<b>100.0</b>	<b>636,408</b>	<b>100.0</b>	<b>6,795</b>	<b>100.0</b>	<b>4,372,867</b>	<b>100.0</b>

Since 1992, membership in defined benefit and defined contribution plans has moved in different directions (Chart 10). The decline in defined benefit plan membership over the past few years has largely been attributable to the drop in public sector membership (refer to **Public and private sectors**) as almost all of public sector employees (95%) belong to defined benefit plans.

Depuis 1992, la tendance des adhésions aux régimes à prestations déterminées et celle des adhésions aux régimes à cotisations déterminées ont été très différentes (graphique 10). La baisse du nombre d'adhérents aux régimes à prestations déterminées au cours de ces dernières années a été surtout attribuable à la diminution du nombre d'adhérents du secteur public (reportez-vous à la rubrique **Secteurs public et privé**) étant donné que presque tous les employés du secteur public (95 %) adhèrent à des régimes à prestations déterminées.

A large proportion of the RPP membership of both sectors belong to defined benefit plans (95% in the public sector and 78% in the private sector). Close to 92% of the members of public sector plans are in plans where pension credits are based on earnings close to retirement, generally the period of the employee's highest earnings. In the private sector, only 35.5% of the members accrue pensions based on such earnings.

Bien qu'une forte proportion des adhérents aux RPA des secteurs public et privé participe à un régime à prestations déterminées (95 % au secteur public et 78 % au secteur privé), un examen des RPA selon le secteur révèle que près de 92 % des adhérents aux régimes du secteur public participaient à des 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.

### Benefit formula<sup>4</sup>

At the beginning of 1998, 67% of pension plan members belonged to plans providing a pension calculated as a percentage of earnings. About 81% of these participants (53% 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 92% 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 20% had such a generous pension formula.

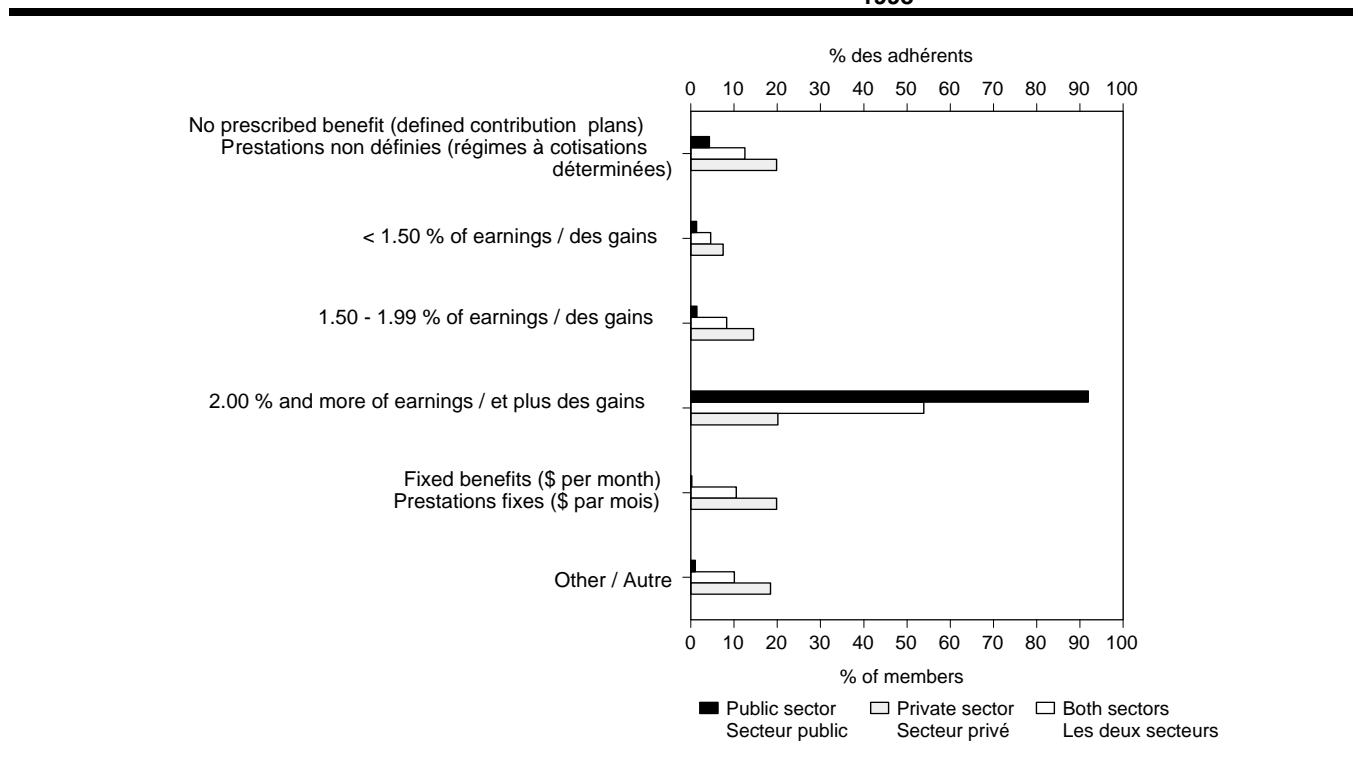
### Méthode de calcul des prestations<sup>4</sup>

Au 1<sup>er</sup> janvier 1998, plus de 67 % 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 (53 % 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 92 % 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 20 % des adhérents se voyaient attribuer de telles prestations.

**Chart 11: Percentage distribution of RPP members, by benefit formula and sector, January 1, 1998**

**Graphique 11: Répartition procentuelle des adhérents aux RPA, selon la méthode de calcul des prestations et selon le secteur, 1<sup>er</sup> janvier 1998**



<sup>4</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.



There are also significant differences in the benefits provided by contributory and non-contributory plans. Only 31% of the members of non-contributory plans, compared with 80% of contributory plan participants, were accruing a pension calculated using some percentage of their salary as a base.

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, 20% 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.

### 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 ad hoc 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 1998 only 2,127 plans, about 31% of all defined benefit plans, provided for the automatic escalation of pensions in pay (Table 14). This, however, covered 2.2 million members, about half of all members of defined benefit plans. The majority (83%) of these members were in the public sector.

The number of private sector defined benefit plans providing automatic indexing of pension benefits increased from 1,172 in 1988 to 1,911 in 1998. These plans tended to be small, however, covering only 363,551 employees in 1998, 17% of all members of private sector defined benefit plans. On the other hand, in the public sector 1.8 million members (79% of the defined benefit plan participants in this sector) had automatic indexing as a condition in their pension plan. This is almost five times the number in the private sector.

Des différences importantes au niveau des prestations existent également entre les régimes contributifs et les régimes non contributifs. Seulement 31 % des adhérents aux régimes non contributifs pouvaient compter sur des prestations de retraite calculées sur la base des gains, comparativement à 80 % pour les membres de régimes 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, 20 % 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.

### 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 réglementaire 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 1998, seulement 2 127 régimes, soit 31 % de tous les régimes à prestations déterminées, comportaient une clause d'indexation automatique des rentes versées (tableau 14). Ces régimes regroupaient toutefois 2,2 millions de membres, la moitié de tous les adhérents aux régimes à prestations déterminées. La majorité de ces membres (83 %) participaient à des régimes du secteur public.

Le nombre de régimes à prestations déterminées du secteur privé prévoyant l'indexation automatique des rentes est passé de 1 172 en 1988 à 1 911 en 1998. Cependant, ces régimes étaient de petite taille, le nombre d'employés visés n'étant que de 363 551 en 1998, soit 17 % des participants du secteur privé à ce genre de régime. Par contre, 1,8 million d'employés du secteur public (79 % des adhérents aux régimes à prestations déterminées de ce secteur) participaient à des régimes prévoyant un rajustement automatique des rentes. Ce nombre est presque 5 fois supérieur au nombre du secteur privé.

**Table 14. Number of defined benefit RPPs and members, by method of adjustment of pension benefits and by sector, January 1, 1998**  
**Tableau 14. Nombre de RPA à prestations déterminées et d'adhérents, selon la méthode de rajustement des rentes et le secteur, 1<sup>er</sup> janvier 1998**

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	605	8.9	696,325	15.9	50	11.3	672,344	29.5	555	8.7	23,981	1.1
- partial change in CPI - variation partielle de l'IPC	1,171	17.2	1,294,767	29.6	100	22.5	1,005,095	44.2	1,071	16.9	289,672	13.8
- excess interest earnings - excédents d'intérêt	60	0.9	20,050	0.5	18	4.1	8,528	0.4	42	0.7	11,522	0.5
Percentage increase - Augmentation en pourcentage	96	1.4	10,441	0.2					96	1.5	10,441	0.5
Flat dollar increase - Augmentation monétaire forfaitaire annuelle	1	-	412	-					1	-	412	-
Other - Autre	194	2.9	139,143	3.2	48	10.8	111,620	4.9	146	2.3	27,523	1.3
<b>Total with automatic adjustment or unknown -Total avec rajustement automatique ou inconnu</b>	<b>2,127</b>	<b>31.3</b>	<b>2,161,138</b>	<b>49.4</b>	<b>216</b>	<b>48.6</b>	<b>1,797,587</b>	<b>79.0</b>	<b>1,911</b>	<b>30.1</b>	<b>363,551</b>	<b>17.3</b>
No automatic adjustment - Aucun rajustement automatique	4,668	68.7	2,211,729	50.6	228	51.4	478,828	21.0	4,440	69.9	1,732,901	82.7
<b>Grand total - Total général</b>	<b>6,795</b>	<b>100.0</b>	<b>4,372,867</b>	<b>100.0</b>	<b>444</b>	<b>100.0</b>	<b>2,276,415</b>	<b>100.0</b>	<b>6,351</b>	<b>100.0</b>	<b>2,096,452</b>	<b>100.0</b>

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.

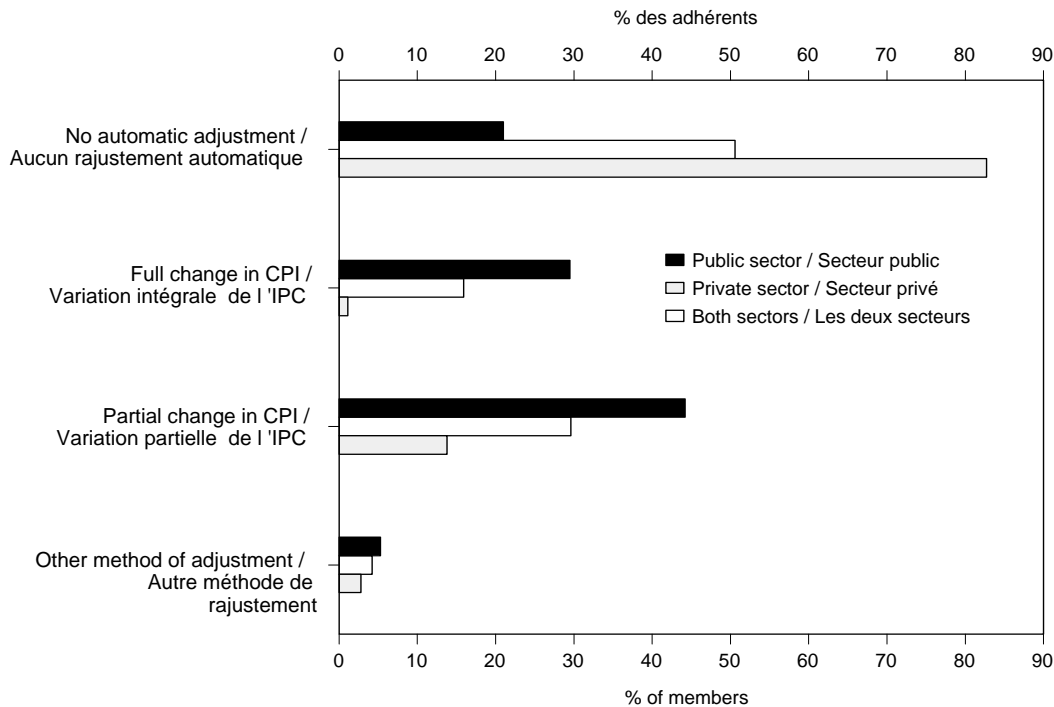
As was stated earlier, an employee participating in a contributory plan will generally receive a more generous benefit than a non-contributory plan participant. This applies to indexing provisions as well. Only 14% of the members of non-contributory defined benefit plans were guaranteed some type of automatic indexing, whereas 63% of members of contributory plans were.

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 63 % des adhérents aux régimes contributifs étaient assurés d'une certaine forme d'indexation des rentes versées contre seulement 14 % pour les membres des régimes non contributifs.

**Chart 12: Automatic adjustment of pension benefits (defined benefit plans only) by sector, January 1, 1998**

**Graphique 12: Rajustement automatique des prestations de retraite (régimes à prestations déterminées seulement) selon le secteur, 1<sup>er</sup> janvier 1998**



**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.

Half of the women participating in RPPs belonged to the very large plans, those having 30,000 or more members. Only 31% of the men belonged to these plans.

The large majority of women (83%) 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 (55%) than men (42%) contributed at the highest level, i.e. 7% or more of their salary.

**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 reflètent 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.

La moitié des adhérentes aux RPA participaient à des régimes de grande taille (30 000 membres et plus), comparativement à 31 % chez les hommes.

Une forte proportion des adhérentes (83 %) 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, 55 % 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 42 % pour les hommes.

In relative terms, more women than men belonged to plans providing more generous benefit formulae; 79% of the female plan participants, and only 57% of the men, were members of plans that provided a pension calculated as a percentage of earnings. A little over 83.5% of the women, and 77% 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 58% of female members belonged to plans that provided for some form of automatic indexing of pension benefits, compared with 43% for men.

En termes relatifs, plus de femmes que d'hommes participaient à des régimes procurant une formule plus généreuse du calcul des prestations; 79 % des adhérentes participaient à des régimes dans lesquels la prestation était calculée sur la base des gains, contre seulement 57 % des adhérents de sexe masculin. Et un peu plus de 83,5 % 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 77 % 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 58 % des adhérentes aux RPA étaient assurées d'une certaine forme d'indexation des rentes, contre 43 % pour les hommes.

### APPENDIX I - Selected provisions of pension regulatory legislation

Pension regulatory legislation came into effect in the different provinces/jurisdictions on the dates given below. The effective dates of the revised (or substantially amended) legislation are also given. Amendments to certain sections of the legislation may have been made since that date.

Currently, under a reciprocal agreement between the pension regulatory authorities, these provisions apply to anyone working in that province/jurisdiction. So, for example, a plan having the plurality of members employed in Alberta would be registered with the pension authority in Alberta. A member of that plan who works in Saskatchewan would, however, have the provisions of the Saskatchewan legislation applied to him/her. The Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (CAPSA) is now working on modifying that reciprocal agreement.

### ANNEXE I - Dispositions choisies de la législation sur les prestations de retraite

Les lois fédérale et provinciales en matière de retraite sont entrées en vigueur aux dates mentionnées ci-dessous. Les dates auxquelles ont pris effet les révisions (ou modifications substantielles) sont également citées. Il se peut que des modifications aient pu être apportées à certaines sections de la législation depuis lors.

Actuellement, grâce à un accord réciproque entre les différents organismes de contrôle des régimes de retraite, les travailleurs d'une province/jurisdiction donnée sont couverts par les dispositions de la loi en vigueur dans cette province/jurisdiction. Un régime ayant la majorité de ses membres travaillant en Alberta, par exemple, doit être enregistré auprès de l'organisme de contrôle des rentes de l'Alberta. Mais si un membre de ce même régime travaille en Saskatchewan, il est couvert par les dispositions de la législation de la Saskatchewan. L'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) travaille actuellement à modifier cet accord réciproque.

Province Jurisdiction/jurisdiction	Original legislation/ Législation originale	Effective date/ Date d'entrée en vigueur	Revised or amended legislation/Législation révisée ou modifiée	Effective date/ Date d'entrée en vigueur	Number of plans/ Nombre de régimes <sup>1</sup>
Newfoundland Terre-Neuve	Pension Benefits Act Loi sur les prestations de retraite <sup>2</sup>	1985/01/01	Pension Benefits Act Loi sur les prestations de retraite <sup>2</sup>	1997/01/01	198
Nova Scotia Nouvelle-Écosse	Pension Benefits Act Loi sur les prestations de retraite <sup>2</sup>	1977/01/01	Pension Benefits Act Loi sur les prestations de retraite <sup>2</sup>	1988/01/01	501
Prince Edward Island Île-du-Prince-Édouard	Pension Benefits Act Loi sur les prestations de pension	Passed/Votée le 1990/04/26 Not yet proclaimed/Pas encore en vigueur			
New Brunswick Nouveau-Brunswick	Pension Plan Registration Act Loi sur l'enregistrement des régimes de pension	1973/09/01	Pension Benefits Act Loi sur les prestations de pension	1991/12/31	369

Province jurisdiction/jurisdiction	Original legislation/ Législation originale	Effective date/ Date d'entrée en vigueur	Revised or amended legislation/Législation révisée ou modifiée	Effective date/ Date d'entrée en vigueur	Number of plans/ Nombre de régimes <sup>1</sup>
Québec	Supplemental Pension Plans Act Loi sur les régimes supplémentaires de retraite	1966/01/01	Supplemental Pension Plans Act Loi sur les régimes complémentaires de retraite	1990/01/01	2205
Ontario	Pension Benefits Act Loi sur les régimes de retraite	1965/01/01	Pension Benefits Act Loi sur les régimes de retraite	1988/01/01	7309
Manitoba	Pension Benefits Act Loi sur la pension de retraite	1976/07/01	Pension Benefits Act Loi sur les prestations de pension	1984/01/01	464
Saskatchewan	Pension Benefits Act Loi sur les prestations de retraite <sup>2</sup>	1969/01/01	Pension Benefits Act Loi sur les prestations de retraite <sup>2</sup>	1993/01/01	401
Alberta	Pension Benefits Act Loi sur les prestations de retraite <sup>2</sup>	1967/01/01	Employment Pension Plans Act Loi sur les régimes de retraite découlant de l'emploi <sup>2</sup>	1987/01/01	1159
British Columbia/ Colombie-Britannique	Pension Benefits Standards Act Loi sur les normes de prestations de retraite <sup>2</sup>	1993/01/01			1463
Office of the Superintendent of Financial Institutions/ Bureau du surintendant des institutions financières Canada (OSFI / BSIF)	Pension Benefits Standards Act Loi sur les normes de prestations de pension	1967/10/01	Pension Benefits Standards Act Loi sur les normes de prestations de pension	1987/01/01	1033

<sup>1</sup> Number of plans registered with pension authority at January 1, 1998.

<sup>2</sup> These laws have no formal name in French.

Note: The effective date given is the date when the majority of the provisions of the act came into effect. In some cases, amendments have been made since that date that affect the information on legislative provisions that follows.

The provisions as described apply to benefits currently being accrued. In some cases they also apply retroactively; in many they do not. The provisions are stated in summary form and do not reflect all details contained in the legislation. For complete information, the actual legislation should be consulted.

<sup>1</sup> Nombre de régimes enregistrés auprès des organismes de contrôle des régimes de retraite au 1er janvier 1998.

<sup>2</sup> Ces lois n'ont pas d'appellation officielle en français.

Note: La date d'entrée en vigueur est celle à laquelle la majorité des dispositions de la loi prenaient effet. Il se peut que des modifications aient été apportées à certaines lois depuis lors; l'information ci-jointe, cependant, ne reflète pas ces modifications.

Les dispositions décrites s'appliquent aux droits à pension qui s'acquieent actuellement. Elles s'appliquent parfois de manière rétroactive mais ce n'est pas le cas de la plupart d'entre elles. Les dispositions sont exposées de façon très sommaire et ne reflètent pas tous les détails contenus dans la législation. Pour une information plus complète, la législation devrait être consultée.

PROVISION / DISPOSITION	Nfld T-N	NS N-É	PEI Î-P-É	NB N-B	Qué	Ont	Man	Sask	Alta	BC C-B	OSFI BSIF
<b>Eligibility (part-time employees)<sup>1</sup>:</b> (where two indicated both conditions must be met) <b>Admissibilité (employés à temps partiel)<sup>1</sup>:</b> (s'il y a deux conditions, les deux doivent être remplies)											
- 2 years or 24 months continuous service <sup>2</sup> - 2 années ou 24 mois de service consécutifs <sup>2</sup>	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x
- earned at least 35% of YMPE in each of 2 consecutive calendar years - gagné au moins 35% du MGAP pendant 2 années consécutives	x	x		x					x	x	x
- earned at least 35% of YMPE or worked 700 hours or more in a calendar year - gagné au moins 35% du MGAP ou travaillé au moins 700 heures durant l'année civile					x						
- earned at least 35% of YMPE or worked 700 hours or more in each of 2 consecutive calendar years - gagné au moins 35% du MGAP ou travaillé au moins 700 heures pendant 2 années consécutives			x			x		x			
- earned at least 25% of YMPE in each of 2 consecutive calendar years - gagné au moins 25% du MGAP pendant 2 années consécutives							x				
<b>Compulsory membership: (with exceptions)/Adhésion obligatoire: (avec exceptions)</b>							x				
<b>Normal retirement date/Droit à la retraite normale:</b>											
- plan must state age or date; no specific age prescribed - régime doit indiquer l'âge; pas d'âge spécifique prescrit							x	x	x	x	x
- at latest, one year after 65th birthday - au plus tard, 1 année après le 65 <sup>e</sup> anniversaire	x	x	x	x		x					
- at latest, first of month following 65th birthday - au plus tard, le premier du mois suivant le 65 <sup>e</sup> anniversaire					x						
<b>Early retirement/Droit à la retraite anticipée:</b>											
- 10 years prior to pensionable age or normal retirement date - 10 années avant l'âge ouvrant droit à pension ou avant l'âge normal de la retraite		x	x	x	x	x		x	x		x
- age 55 / 55 ans	x									x	
- reasonable age and service requirements - âge et années de service acceptables							x				

PROVISION / DISPOSITION	Nfld T-N	NS N-É	PEI Î-P-É	NB N-B	Qué	Ont	Man	Sask	Alta	BC C-B	OSFI BSIF
<b>Vesting of benefits:</b> (where two indicated, either could apply) <b>Acquisition des droits:</b> (s'il y a deux conditions, l'une ou l'autre doit être remplie)											
- 2 years or 24 months membership in plan <sup>2</sup> - 2 années ou 24 mois d'adhésion au régime <sup>2</sup>	x	x	x		x	x	x				x
- 5 years service / 5 années de service				x					x	x	
- 2 years service / 2 années de service							x	x			
- 10 years service/membership and age 45 - 10 années de service/adhésion et 45 ans											
<b>Portability required:</b> (options differ) / <b>Portabilité requise:</b> (les options peuvent différer)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Death benefits, pre-retirement (vested members, spouse's entitlement):</b> (if two, greater of) / <b>Prestation de décès avant la retraite (droit du conjoint à la rente acquise):</b> (la meilleure des deux)											
- 100% of commuted value of vested benefits - 100% de la valeur escomptée des prestations acquises	x				x <sup>3</sup>	x	x	x <sup>3</sup>			x <sup>3</sup>
- 60% of commuted value of vested benefits - 60% de la valeur escomptée des prestations acquises		x	x	x					x	x	
- accumulated contributions plus interest / cotisations accumulées plus intérêt								x <sup>3</sup>	x	x	
- member's contributions plus interest / cotisations des adhérents plus intérêt											
<b>Death benefits, post retirement</b> (joint and survivor pension, reduced on death of member or spouse) / <b>Prestation de décès après la retraite</b> (rente réversible, réduite au décès de l'adhérent ou du conjoint):											
- 60%	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x
- 66 2/3%							x				

<sup>1</sup> Eligibility for full-time employees is the same as for part-time except that NS, PEI, NB, Ont, Man, Sask and OSFI require only 2 years or 24 months of continuous service.

<sup>2</sup> One or the other specified in legislation.

<sup>3</sup> Provisions differ somewhat if member was eligible for early retirement.

<sup>1</sup> Les conditions d'admissibilité des employés à temps plein sont les mêmes que pour les employés à temps partiel sauf que la N-É, l'Î-P-É, le N-B, l'Ont, le Man, la Sask, et le BSIF exigent seulement 2 années ou 24 mois de service consécutifs.

<sup>2</sup> L'une ou l'autre est spécifiée dans la législation.

<sup>3</sup> Les dispositions sont un peu différentes si l'adhérent est admissible à la retraite anticipée.



## 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 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 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.

## 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 registre 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 fournissons 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 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 Statistique Canada et les régies de rentes.

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 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, 1998 file, up-to-date information was obtained for 80% of plans, covering 94% 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 jurisdictions for which the response rate was low represented a relatively small proportion of plan members.

For another 10% of the plans (covering 4 % of the members) the data were for 1995 or 1996. Once again,

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 annuels.

### 5. Période de référence

Le 1<sup>er</sup> 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 calendaire précédant le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 1998 s'élevait à 80 % en termes du nombre de régimes et à 94 % 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.

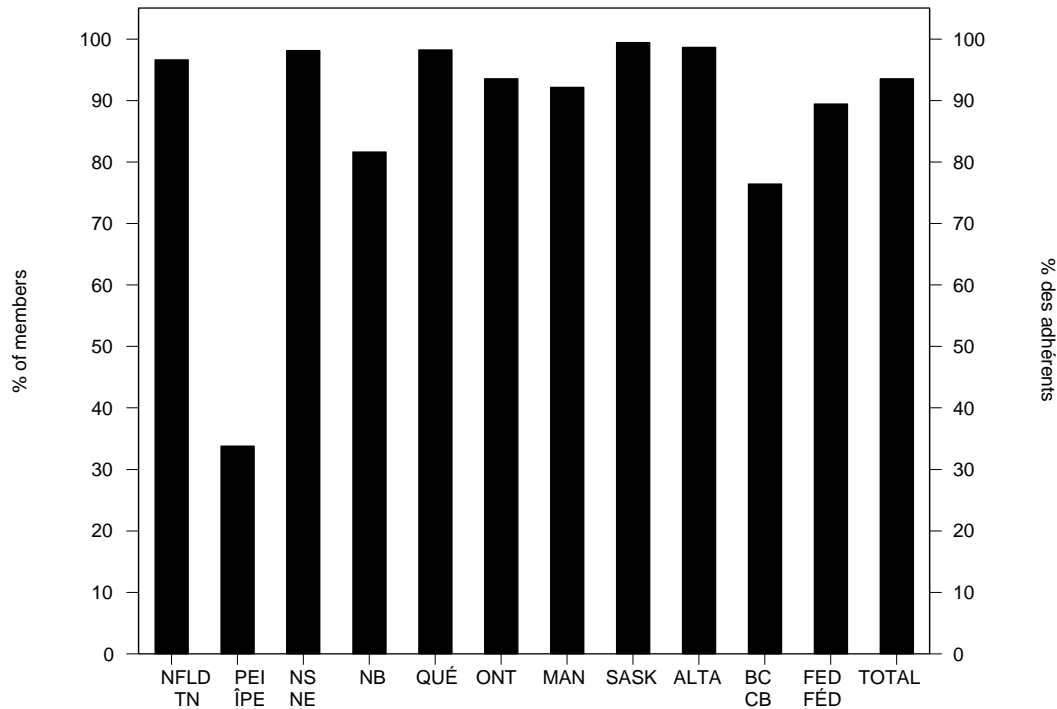
Pour un autre 10 % des régimes (ou 4 % des adhérents), les données les plus courantes se référaient à 1995 et 1996.

these percentages vary considerably from one jurisdiction to another.

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, 1998**

**Graphique 1. Taux de réponse en termes du nombre d'adhérents, 1<sup>er</sup> janvier 1998**



**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, 1998, the members refer to participants in plans with members working only in that province. These latter plans were surveyed directly for January 1, 1998 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 juridictionnelle sur les pensions au 1<sup>er</sup> janvier 1998, 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 1<sup>er</sup> janvier 1998.

### 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, 1998 file was reported for plans covering 94% 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

### 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 1998 représentait 94 % 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

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 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 the Client Services Unit at (613) 951-7355 or toll free at 1-888-297-7355.

### 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 identity of any specific plan.

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 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 façon 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 1<sup>er</sup> 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 l'Unité des services au clients au (613) 951-7355 ou composez sans frais le 1 888 297-7355.

### 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.