



Pension Plans in Canada

January 1, 2000



Régimes de pension au Canada

1^{er} janvier 2000

How to obtain more information

Specific inquiries about this product and related statistics or services should be directed to: Client Services, Income Statistics Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: 1 888 297-7355 toll free) or (613) 951-7355, by facsimile (613) 951-3012, by internet at income@statcan.ca.

For information on the wide range of data available from Statistics Canada, you can contact us by calling one of our toll-free numbers. You can also contact us by e-mail or by visiting our Web site.

National inquiries line	1 800 263-1136
National telecommunications device for the hearing impaired	1 800 363-7629
Depository Services Program inquiries	1 800 700-1033
Fax line for Depository Services Program	1 800 889-9734
E-mail inquiries	infostats@statcan.ca
Web site	www.statcan.ca

Ordering and subscription information

This product, Catalogue no. 74-401-XPB, is published as a standard printed publication at a price of CDN \$41.00 per issue. The following additional shipping charges apply for delivery outside Canada:

	Single issue
United States	CDN \$ 6.00
Other countries	CDN \$ 10.00

This product is also available in electronic format on the Statistics Canada Internet site as Catalogue no. 74-401-XIB at a price of CDN \$31.00 per issue. To obtain single issues or to subscribe, visit our Web site at www.statcan.ca, and select Products and Services.

All prices exclude sales taxes.

The printed version of this publication can be ordered by

- Phone (Canada and United States) **1 800 267-6677**
- Fax (Canada and United States) **1 877 287-4369**
- E-mail **order@statcan.ca**
- Mail Statistics Canada
Dissemination Division
Circulation Management
120 Parkdale Avenue
Ottawa, Ontario K1A 0T6
- And, in person at the Statistics Canada Reference Centre nearest you, or from authorised agents and bookstores.

When notifying us of a change in your address, please provide both old and new addresses.

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 Statistics Canada toll free at 1 800 263-1136.

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 : Service aux clients, Division de statistique sur le revenu, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : 1 888 297-7355, par télécopieur (613) 951-3012), ou par Internet au revenu@statcan.ca.

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 700-1033
Télécopieur pour le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 889-9734
Renseignements par courriel	infostats@statcan.ca
Site Web	www.statcan.ca

Renseignements sur les commandes et les abonnements

Le produit n° 74-401-XPB au catalogue est publié en version imprimée standard et est offert au prix de 41 \$ CA l'exemplaire. Les frais de livraison supplémentaires suivants s'appliquent aux envois à l'extérieur du Canada :

	Exemplaire
États-Unis	6 \$ CA
Autres pays	10 \$ CA

Ce produit est aussi disponible sous forme électronique dans le site Internet de Statistique Canada, sous le n° 74-401-XIB au catalogue, et est offert au prix de 31 \$ CA l'exemplaire. Les utilisateurs peuvent obtenir des exemplaires ou s'abonner en visitant notre site Web à www.statcan.ca et en choisissant la rubrique Produits et services.

Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

La version imprimée peut être commandée par

- Téléphone (Canada et États-Unis) **1 800 267-6677**
- Télécopieur (Canada et États-Unis) **1 877 287-4369**
- Courriel **order@statcan.ca**
- Poste Statistique Canada
Division de la diffusion
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario) K1A 0T6
- En personne au bureau régional de Statistique Canada le plus près de votre localité ou auprès des agents et librairies autorisés.

Lorsque vous signalez un changement d'adresse, veuillez nous fournir l'ancienne et la nouvelle adresse.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois, et ce, 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 Statistique Canada au numéro sans frais 1 800 263-1136.



Statistics Canada
Income Statistics Division
Pensions and Wealth Program

Pension Plans in Canada

January 1, 2000

Statistique Canada
Division de la statistique du revenu
Programme sur les pensions et le patrimoine

Régimes de pension au Canada

1^{er} Janvier 2000

Published by authority of the Minister
responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 2001

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.

December 2001

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

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

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, 2001

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.

Décembre 2001

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

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

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.
^p	preliminary figures.
^r	revised figures.
x	confidential to meet secrecy requirements of the Statistics Act.

Signes conventionnels

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

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

Table of contents	Page	Table des matières	Page
Highlights	5	Faits saillants	5
Introduction	7	Introduction	7
Scope and method of survey	9	Champ et méthode d'enquête	9
Registered pension plans - their place in Canada's retirement system	10	Régimes de pension agréés - la place qu'ils occupent dans le système de revenu de retraite canadien	10
Number of plans and members	16	Nombre de régimes et d'adhérents	16
Pension plan coverage	18	Taux d'adhésion	18
Provincial distribution	21	Répartition provinciale	21
Public and private sectors	22	Secteurs public et privé	22
Size of plan	26	Taille du régime	26
Funding instrument	28	Mode de financement	28
Contributory and non-contributory plans	31	Régimes contributifs et non contributifs	31
Employee contribution formula	32	Méthode de calcul des cotisations de l'employé	32
Employee and employer contributions	33	Montant cotisé par les employés et les employeurs	33
Type of plan	35	Genre de régime	35
Benefit formula	39	Méthode de calcul des prestations	39
Automatic indexing of pension benefits	40	Indexation automatique des prestations de retraite	40
Male/female differences for selected plan provisions	42	Différences entre les femmes et les hommes quant à certaines dispositions	42
APPENDIX I Selected provisions of pension regulatory legislation	45	ANNEXE I Dispositions choisies de la législation sur les prestations de retraite	45
APPENDIX II Technical notes	49	ANNEXE II Notes techniques	49
Glossary	53	Lexique	55

ELECTRONIC PUBLICATIONS AVAILABLE AT | **PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À**
www.statcan.ca



Highlights

- On January 1, 2000, nearly 5.3 million Canadian workers belonged to 15,557 registered pension plans (RPPs). Between 1998 and 2000, the number of members grew by 3.5%, the first upturn in the biennial trend since 1992. This increase is largely due to a growth in employment in 1998 and 1999.
- For the first time since 1992, the number of men participating in RPPs increased. The 2% gain between 1998 and 2000 was primarily attributable to a favourable employment market for this group in 1999. For women, the increase was even larger (5%).
- There is still a gap between the number of men and the number of women belonging to RPPs, but it is narrowing. At the beginning of 2000, 55% of RPP members were men, compared with 59% in 1992.
- Despite the recent growth in RPP membership, the percentage of paid workers belonging to RPPs continued to fall; between 1991 and 1999, coverage slipped from 45% to 41%. This decline is reflected in biennial decreases in coverage for both men and women. For men, coverage dropped from 49% in 1991 to 42% in 1999, though the downward trend slowed at the end of 1997. For women, the decline, which did not begin until 1993, was more gradual, as coverage slipped from 42% in 1993 to 39% in 1999.
- On December 31, 1999, the provinces with RPP coverage above the national average were Newfoundland, in the lead with 50%; Manitoba, at 49%; Saskatchewan, at 48%; Quebec, at 43%; and Nova Scotia, at 42%. These same provinces have had coverage above the national average since 1991. In these provinces, with the exception of Manitoba, the majority of RPP members worked in the heavily unionized public sector. At the other end of the scale, Alberta had the lowest coverage, with 32%, just below Prince Edward Island with 34%.
- On January 1, 2000, the public sector had only 8% of all RPPs, but it had the highest proportion of members, at 46%. Most public-sector plans are very large, with in excess of 30,000 members.
- Between 1998 and 2000, as a result of a strong economy led by job creation, membership increased in both private and public sectors.
- On January 1, 2000, female members outnumbered

Faits saillants

- Au 1^{er} janvier 2000, près de 5,3 millions de travailleurs Canadiens adhéraient à 15 557 régimes de pension agréés (RPA). Entre 1998 et 2000, le nombre d'adhérents s'est accru de 3,5 %, première tendance biennale à la hausse depuis 1992. La progression de l'emploi dans les années 1998 et 1999 est en grande partie responsable de cette hausse.
- Pour la première fois depuis 1992, le nombre d'hommes participant à un RPA a augmenté, soit de 2 % entre 1998 et 2000, surtout à cause d'un marché de l'emploi favorable pour ce groupe en 1999. Cependant, c'est chez les femmes que la hausse a été la plus forte, soit de 5 %.
- L'écart entre l'adhésion à un RPA du nombre d'hommes et celle des femmes existe toujours mais il tend à s'atténuer. En 1992, les hommes représentaient 59 % de l'ensemble des adhérents, au début de 2000, cette proportion s'était réduite à 55 %.
- Malgré la récente hausse du nombre d'adhérents aux RPA, le pourcentage des travailleurs rémunérés qui adhéraient à un RPA a continué de décliner; entre 1991 et 1999, ce taux d'adhésion est passé de 45 % à 41 %. Ce recul se traduit à la fois par des diminutions biennales des taux d'adhésion observées chez les hommes et chez les femmes. En effet, chez les hommes, le taux d'adhésion est passé de 49 % en 1991 à 42 % en 1999, avec un ralentissement dans la baisse observée à partir de la fin de 1997. Chez les femmes, la diminution, qui s'est amorcée qu'à partir de 1993, a été moins prononcée puisque ce taux est passé de 42 % à 39 % entre 1993 et 1999.
- Au 31 décembre 1999, ce sont toujours les mêmes provinces, qui depuis 1991, affichent des taux d'adhésion à un RPA supérieurs à la moyenne nationale. Il s'agit de Terre-Neuve, en tête avec 50 %, du Manitoba (49 %), de la Saskatchewan (48 %), du Québec (43 %) et de la Nouvelle-Écosse (42 %). Ce sont aussi dans ces provinces, à l'exception du Manitoba, que la majorité des adhérents travaillent dans le secteur public, secteur où la syndicalisation y est très élevée. À l'opposé, c'est en Alberta que l'on retrouve le taux d'adhésion le plus faible avec 32 %, suivi de l'Île-du-Prince-Édouard avec 34 %.
- Bien qu'au 1^{er} janvier 2000, le secteur public ne compte que 8 % de l'ensemble des régimes, il regroupe une forte proportion d'adhérents, soit 46 %. La plupart des régimes de ce secteur sont des régimes de grande taille, c'est-à-dire qu'ils contiennent plus de 30 000 adhérents.
- Entre 1998 et 2000, grâce à une économie favorable, dominée par la création de l'emploi, le nombre d'adhérents a aussi bien augmenté dans le secteur privé que dans le secteur public.
- Au 1^{er} janvier 2000, les femmes participants à un RPA sont

male members in the public sector, accounting for 57% of total membership. In the private sector, however, 65% of all RPP members were men.

- Even though most plans were funded through insurance company contracts, most RPP participants belonged to plans covered by a trust agreement.
- In recent years, a number of defined benefit plans have been converted into defined contribution plans, but defined benefit plans remain popular. On January 1, 2000, 85% of RPP members belonged to defined benefit plans.

plus nombreuses dans le secteur public avec une proportion de 57 %. Cependant, les hommes sont majoritaires dans le secteur privé, où ils représentaient 65 % de l'ensemble des adhérents.

- Malgré le fait que la plupart des régimes sont financés au moyen de contrats d'assurance, la plupart des participants à un RPA adhéraient à des régimes ayant un accord fiduciaire.
- Ces dernières années, bien qu'un certain nombre de régimes à prestations déterminées ait été converti en régimes à cotisations déterminées, les régimes à prestations déterminées restent toujours populaires. Au 1^{er} janvier 2000, 85 % des adhérents participaient à des régimes à prestations déterminées.

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 2000, 1998, etc.; tables and information dealing with coverage rates and contributions will refer to 1999, 1997, etc.

La date de référence pour les données concernant le nombre de RPA et leurs modalités est le 1^{er} 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 2000, 1998, etc.; les tableaux et l'information concernant les taux d'adhésion et les cotisations se rapportent à 1999, 1997, 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 Canada Customs and Revenue Agency 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).

The findings from the 1999 Survey of Financial Security (SFS) paint a comprehensive statistical portrait of Canadian's net worth, and, for the first time, provide information on the value of employer pension plan benefits.

The SFS collected information on the value of all major financial and non-financial assets, and on the money owing on mortgages, vehicles, credit cards, student loans and other debts. The value of these assets, less the debts, is referred to as net worth. A family's net worth can be thought of as the amount of money they would be left with if they sold all of their assets and paid off all of their debts.

Although not an asset in the sense that it can be sold and used for another purpose, employer pension plan benefits are nonetheless an important part of the net worth of Canadians, as they provide many with at least a portion of their income in retirement. For many families, it is likely to be one of the largest assets. For the first time in a Canadian asset and debt survey, the 1999 SFS includes an estimate

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 l'Agence des douanes et du revenu du 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^{er} 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^{er} 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)).

Les résultats de l'Enquête sur la sécurité financière (ESF) de 1999 tracent un portrait statistique détaillé de la valeur nette des Canadiens et, pour la première fois, procurent de l'information sur la valeur des droits à pension dans les régimes de retraite offerts par l'employeur.

L'ESF a recueilli des informations sur la valeur de l'ensemble des principaux avoirs financiers et non financiers et sur les sommes dues à l'égard des prêts hypothécaires, des véhicules, des cartes de crédit, des prêts étudiants et d'autres dettes. La valeur nette des Canadiens représente la valeur de ces avoirs, diminuée des dettes. La valeur nette du patrimoine d'une famille peut être vue comme étant le montant d'argent restant à sa disposition après la vente de tous ses avoirs et le remboursement de la totalité de ses dettes.

Même si on ne peut les vendre ou en disposer à d'autres fins, les avoirs dans les régimes de retraite offerts par l'employeur constituent néanmoins une partie importante de l'avoir net des Canadiens, dans la mesure où ils procureront une partie du revenu de retraite. Pour plusieurs familles, ils constitueront sans doute l'un des principaux avoirs. Pour la première fois dans le cadre d'une enquête canadienne sur les avoirs et les dettes,

of the value of benefits accrued in employer pension plans (EPPs).

Findings are available free of charge on Statistics Canada's Web site www.statcan.ca, in the reports entitled **The assets and debts of Canadians: An overview of the results of the Survey of Financial Security (13-595-XIE)** and **The assets and debts of Canadians: Focus on private pension savings (13-596-XIE)**. Highlights of these reports can also be found in *The Daily* of March 15 and December 14, 2001. The methodology adopted by the SFS is described in the report **Survey of Financial Security: Methodology for estimating the value of employer pension plan benefits (13F0026MIE-01003)**, also available free of charge on Statistics Canada's Web site.

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 dial 1 888 297-7355 toll-free or by internet at income@statcan.ca.

l'ESF de 1999 procure une estimation de la valeur des droits à pension constitués dans les régimes de pension d'employeur (RPE).

Les résultats sont accessibles sans frais dans le site Web de Statistique Canada www.statca.ca en consultant les rapports intitulés **Les avoirs et les dettes des Canadiens: un aperçu des résultats de l'Enquête sur la sécurité financière (13-595-XIF)** et **Les avoirs et les dettes des Canadiens: perspectives sur l'épargne au moyen des régimes de pension privés (13-596-XIF)**. Les faits saillants de ces rapports figurent également dans *Le Quotidien* du 15 mars et celui du 14 décembre 2001. La méthodologie utilisée par l'ESF est expliquée dans le rapport **Enquête sur la sécurité financière: méthodologie pour estimer la valeur des droits à pension dans les régimes d'employeur (13F0026MIF-01003)**, aussi disponible sans frais dans le site Web de Statistique Canada.

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 ou par internet à revenu@statcan.ca.

Scope and method of survey

Registered pension plans are frequently referred to as private pension plans to differentiate them from the public Canada and Quebec 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 Forces and of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), and employees of government boards, commissions and Crown corporations.

As of January 1, 2000, 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, 2000 and the date when the original legislation took effect are:

Ontario	-	January 1, 1965
Quebec	-	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	-	January 1, 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, 2000, 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

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 offerts aux employés et sont généralement établis volontairement par les employeurs ou les syndicats des secteurs public et privé de l'économie. Par conséquent, les données présentées dans cette publication portent non seulement sur les régimes offerts par les sociétés, les groupes d'employeurs, les syndicats, les organismes religieux et charitables et tout autre employeur du secteur privé, mais également sur les régimes conçus pour les employés des trois paliers de l'administration publique. Sont donc compris les divers régimes de pension offerts aux employés des administrations et des entreprises publiques fédérales, provinciales et municipales, aux membres des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), aux employés des commissions et conseils gouvernementaux ainsi qu'à ceux des sociétés de la Couronne.

Au 1^{er} janvier 2000, 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^{er} janvier 2000, une loi sur les prestations de pension et leur date originale d'habilitation:

Ontario	-	1 ^{er} janvier 1965
Québec	-	1 ^{er} janvier 1966
Alberta	-	1 ^{er} janvier 1967
Fédéral	-	1 ^{er} octobre 1967
Saskatchewan	-	1 ^{er} janvier 1969
Manitoba	-	1 ^{er} juillet 1976
Nouvelle-Écosse	-	1 ^{er} janvier 1977
Terre-Neuve	-	1 ^{er} janvier 1985
Nouveau-Brunswick	-	31 décembre 1991
Colombie-Britannique	-	1 ^{er} janvier 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^{er} janvier 2000, 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

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 99.7% of the RPPs in Canada that were effective at January 1, 2000 (covering 79% 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.

To round out the database on pension plans in Canada, Statistics Canada has also collected information on a small number of plans not governed by the legislation administered by one of the pension supervisory authorities. This information is based on data supplied by the Canada Customs and Revenue Agency. This database is the source of statistics 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, 2000. 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 1999 calendar year, most frequently December 31.

Updated membership and contribution data were reported for 68% of plans covering 89% 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**.

Registered pension plans - their place in Canada's retirement income system

Generally, the retirement income system is characterized by three main components: government-administered pension programs, employer-sponsored pension plans, and pension plans provided to individuals. These programs or plans are sponsored, administered or encouraged (by means of fiscal or legislative measures) by the federal or provincial governments (Figure 1).

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. Au 1^{er} janvier 2000, ce programme statistique coopératif a permis d'obtenir des différentes régies des rentes, des données relatives à 99,7 % de tous les RPA au Canada, soit 79 % 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.

Pour compléter la base de données sur les régimes de pension au Canada, Statistique Canada a aussi recueilli de l'information sur un petit nombre de régimes non assujettis à une loi juridictionnelle, à l'aide de renseignements fournis par l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Finalement, c'est l'ensemble de cette information qui constitue la source de données 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^{er} janvier a été choisi comme date de référence, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants et de la date de mise en oeuvre des nouveaux régimes. Ce document porte donc sur tous les nouveaux régimes agréés et toutes les modifications en vigueur au 1^{er} janvier 2000. 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 de calendrier 1999. 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 68 % des régimes et de 89 % 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**.

Régimes de pension agréés - la place qu'ils occupent dans le système canadien de revenu de retraite

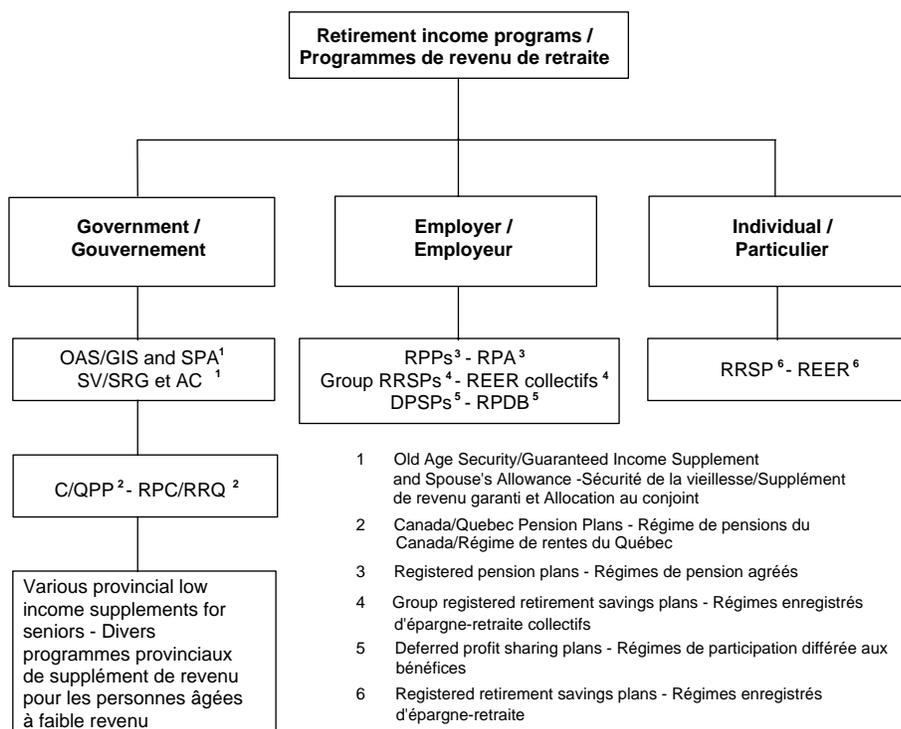
De façon générale, le système canadien de retraite est constitué de trois principales composantes: les programmes de pension administrés par les gouvernements, les régimes de pension offerts par les employeurs et les régimes offerts aux particuliers. Ces programmes ou régimes sont parrainés, administrés ou encouragés (au moyen de mesures fiscales et législatives) par les gouvernements fédéral et provinciaux (figure 1).

Government-administered plans include the Old Age Security (OAS) program as well as the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan (C/QPP). The OAS, which also includes the Guaranteed Income Supplement (GIS) and the Spouse's Allowance (SPA), guarantees a minimum income to all persons aged 65 and over (in some cases, income may be paid to individuals before age 65). The C/QPP are intended for persons who hold a job; they cover almost all workers in Canada, and the participation of workers aged 18 and over is compulsory.

Les régimes administrés par un gouvernement comprennent le programme de la Sécurité de la vieillesse (SV) ainsi que le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ). La SV, qui comprend aussi le Supplément de revenu garanti (SRG) et l'Allocation au conjoint (AC), garantit un revenu minimum à toutes les personnes âgées de 65 ans et plus (dans certains cas, le revenu peut être versé aux particuliers avant 65 ans). Les RPC/RRQ s'adressent aux personnes qui occupent un emploi; ils englobent presque tous les travailleurs au Canada et la participation des travailleurs âgés de 18 ans et plus est obligatoire.

Figure 1. Canada's retirement income programs

Figure 1. Les programmes de revenu de retraite au Canada



Employer- or union-sponsored plans include registered pension plans (RPPs), group registered retirement savings plans (RRSP) and deferred profit-sharing plans (DPSPs). They are primarily intended for workers and are designed to replace employment income on retirement.

Les régimes offerts par un employeur ou un syndicat comprennent les régimes de pensions agréés (RPA), les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs (REER) et les régimes de participation différée aux bénéfécies (RPDB). Ils s'adressent essentiellement aux travailleurs et ont pour objet de remplacer le revenu d'emploi au moment de la retraite.

The program available to individuals is registered retirement savings plans (RRSPs), which gives those with "earned" income (largely employment income) the opportunity to save for retirement, within certain limits set by the government.

Le programme offert aux particuliers réfère aux régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et permet à ceux qui gagnent un revenu (en grande partie un revenu d'emploi) la possibilité d'épargner en vue de la retraite - à l'intérieur de certaines limites définies par le gouvernement.

What follows is a comparative analysis of the three main retirement income programs for Canadian workers (the

L'analyse suivante met en relation les trois principaux programmes de revenu de retraite (les RPC/RPQ, les RPA et les

C/QPP, RPPs and RRSPs). The analysis focuses on numbers of contributors, total contributions and total assets for each program.

At the end of 1999, 14 million people (89% of the labour force) made C/QPP contributions. By comparison, 6.2 million people made RRSP contributions, and 5.3 million were members of RPPs (see Table 1). The C/QPP has a much larger number of contributors because it is compulsory for all paid and self-employed workers aged 18 and over.

REER) qui s'adressent en grande partie aux travailleurs canadiens. Ces programmes sont étudiés en termes d'effectifs et de montants versés à ces divers programmes ainsi qu'en termes de l'actif accumulé dans ces programmes.

À la fin de 1999, 14 millions de personnes ont versé des cotisations aux RPC/RRQ, soit 89 % de la population active. Dans les deux autres programmes, on comptait 6,2 millions de personnes ayant versé des cotisations à un REER et 5,3 millions d'adhérents à un RPA (voir tableau 1). Le RPC/RRQ regroupe un plus grand nombre d'individus que les deux autres programmes puisque ce régime est obligatoire pour tous les travailleurs âgés de 18 ans et plus, qu'ils soient rémunérés ou qu'ils aient un travail indépendant.

Table 1. Number of contributors and amount contributed to selected retirement income programs, at December 31
Tableau 1. Nombre de cotisants et cotisations versées aux termes de certains programmes de revenu de retraite, au 31 décembre

Type of program	1989		1991		1993		1995		1997		1999	
Genre de programme	1989		1991		1993		1995		1997		1999	
Contributors - Cotisants												
	No. nbre	Biennial change Variation biennale										
	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%
C/QPP - RPC/RRQ	12,783	...	12,716	-0.5	12,445	-2.1	12,781	2.7	13,407	5.6	13,980	4.3
RPP - RPA	5,109	...	5,318	4.1	5,215	-1.9	5,150	-1.2	5,088	-1.2	5,268	3.5
RRSP - REER	4,137	...	4,699	13.6	5,110	8.7	5,683	11.2	6,159	8.4	6,207	0.8
Total contributions - Cotisations totales												
	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%
C/QPP - RPC/RRQ	11,654	...	11,983	2.8	12,092	0.9	12,780	5.7	15,971	25.0	21,387	33.9
RPP - RPA	14,293	...	17,096	19.6	20,197	18.1	19,697	-2.5	19,564	-0.7	19,219	-1.8
RRSP - REER	13,336	...	15,033	12.7	19,177	27.6	22,997	19.9	27,445	19.3	27,789	1.3
Average contribution - Cotisation moyenne												
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
C/QPP - RPC/RRQ	912	...	942	3.4	972	3.1	1,000	2.9	1,191	19.1	1,530	28.4
RPP - RPA	2,798	...	3,215	14.9	3,873	20.5	3,825	-1.2	3,845	0.5	3,648	-5.1
RRSP - REER	3,224	...	3,199	-0.8	3,753	17.3	4,047	7.8	4,456	10.1	4,477	0.5

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, Canada Customs and Revenue Agency.

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, Agence des douanes et du revenu du Canada.

In 1999, Canadians' contributions to the main retirement income programs totalled \$68 billion. While the C/QPP has more participants than the other two programs, its average contributions per worker are by far the lowest. In 1999, the average contribution to the C/QPP was \$1,530, compared with \$3,648 for RPPs and \$4,477 for RRSPs.

In 1999, employer-sponsored RPPs remained a key component of Canadians' retirement savings programs. Since 1994¹, however, RRSPs have consistently surpassed RPPs in number of contributors and total contributions (Table 1). On the other hand, RRSP participation slowed considerably between 1997 and 1999. In addition, one of the main reasons for the predominance of RRSPs has to do with the programs themselves. RRSPs are open to almost all workers in Canada, whereas RPP membership depends on the conditions of employment. Also, RRSP contributions are voluntary and can fluctuate widely from year to year, especially since 1991. That year, the government relaxed the tax rules governing RRSPs, raising deduction limits and allowing unused contributions to be carried over.²

The accumulated assets in the three main retirement income programs (C/QPP, RPPs and RRSPs) totalled \$995 billion at the end of 1999 (Table 2). RPPs are invariably a major component of these retirement income programs (Chart 1). For each year since 1989, two thirds of the total assets were held in RPPs, 68% of these assets were covered by trust agreements. In 1999, the C/QPP held the smallest proportion of total assets, 5%, down 6.6 percentage points from 1989. The share of assets in RRSPs has edged downward since 1996.³ Nevertheless, over a 10-year period, the accumulated assets in RRSPs posted the fastest growth, 172%, compared with 126% for RPPs. This growth in RRSPs is mostly due to the amount in mutual funds, which exploded from \$10.7 billion in 1989 to \$118.8 billion in 1999. Assets in insurance companies also increased, though to a lesser extent (from \$20.2 billion in 1989 to \$49.8 billion in 1999).

En 1999, les Canadiens ont versé 68 milliards de dollars dans les principaux programmes de revenu de retraite. Bien que les RPC/RPQ couvrent un plus grand nombre de participants que les deux autres programmes retenus, les cotisations moyennes par travailleur sont de loin les moins élevées. À la fin de 1999, les cotisants ont versé en moyenne 1 530 \$ à un RPC/RPQ comparativement à 3 648 \$ pour les RPA et 4 477 \$ pour les REER.

En 1999, les RPA offerts par les employeurs demeurent un élément essentiel des programmes d'épargne-retraite des Canadiens. Toutefois depuis 1994¹, les REER continuent de devancer les RPA tant pour ce qui est du nombre de cotisants que du montant des cotisations (tableau 1). Cependant entre 1997 et 1999, on observe un ralentissement considérable dans la participation à un REER. Aussi, l'une des principales raisons expliquant la prédominance des REER sur les RPA repose surtout sur la nature propre de ces programmes. En effet, presque tous les travailleurs au Canada ont la possibilité de verser des cotisations à un REER tandis que la participation à un RPA dépend des conditions d'emploi de l'employé(e). 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. En 1991, les mesures fiscales se sont assouplies par une hausse des plafonds de déduction permise à un REER et par la possibilité de reporter les droits de cotisations à un REER non utilisés².

L'actif accumulé dans les trois principaux programmes de revenu de retraite (RPC/RPQ, RPA et REER) s'élevait à 995 milliards de dollars, à la fin de 1999 (tableau 2). Parmi ces programmes dont l'actif accumulé sert à assurer une rente aux participants, les RPA occupent toujours une place importante (graphique 1). En effet, pour chacune des années depuis 1989, le 2/3 de l'actif total était détenu par des RPA, dont 68 % de cet actif était constitué de régimes ayant un accord fiduciaire. En 1999, la plus faible proportion de l'actif total (5%) était détenue par les RPC/RPQ, une baisse relative de 6,6 points par rapport à 1989. La part relative de l'actif des REER tend à diminuer légèrement depuis 1996³. Néanmoins, en l'espace de 10 ans, c'est la croissance de l'actif accumulé dans les REER qui a été la plus forte avec 172 %, contre 126 % pour les RPA. Cette croissance observée dans les REER provient en très grande partie du montant des fonds de placement mutuels; où il est passé de 10,7 milliards de dollars en 1989 à 118,8 milliards de dollars en 1999. L'actif dans les compagnies d'assurance a aussi augmenté mais dans une moindre mesure au cours de cette période pour passer de 20,2 milliards de dollars en 1989 à 49,8 milliards de dollars en 1999.

¹ See *Statistics Canada, Pension plans in Canada: statistical highlights and key tables, January 1, 1999, Catalogue No. 74-401-SPB, page 12.*

² See *Statistics Canada, Retirement savings through RPPs and RRSPs, 1999, Catalogue No. 74F0002XPB.*

³ See *Statistics Canada, Pension Plans in Canada: statistical highlights and key tables, January 1, 1999, Catalogue No. 74-401-SPB, page 12.*

¹ Voir *Statistique Canada, Régimes de pension au Canada: aperçu statistique et tableaux-clés, 1er janvier 1999, No. 74-401-SPB au catalogue, page 12.*

² Voir *Statistique Canada Épargne-retraite au moyen des RPA et des REER, 1999, No. 74F0002XPB au catalogue.*

³ Voir *Statistique Canada, Régimes de pension au Canada: aperçu statistique et tableaux-clés, 1er janvier 1999, No. 74-401-SPB au catalogue, page 12.*

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

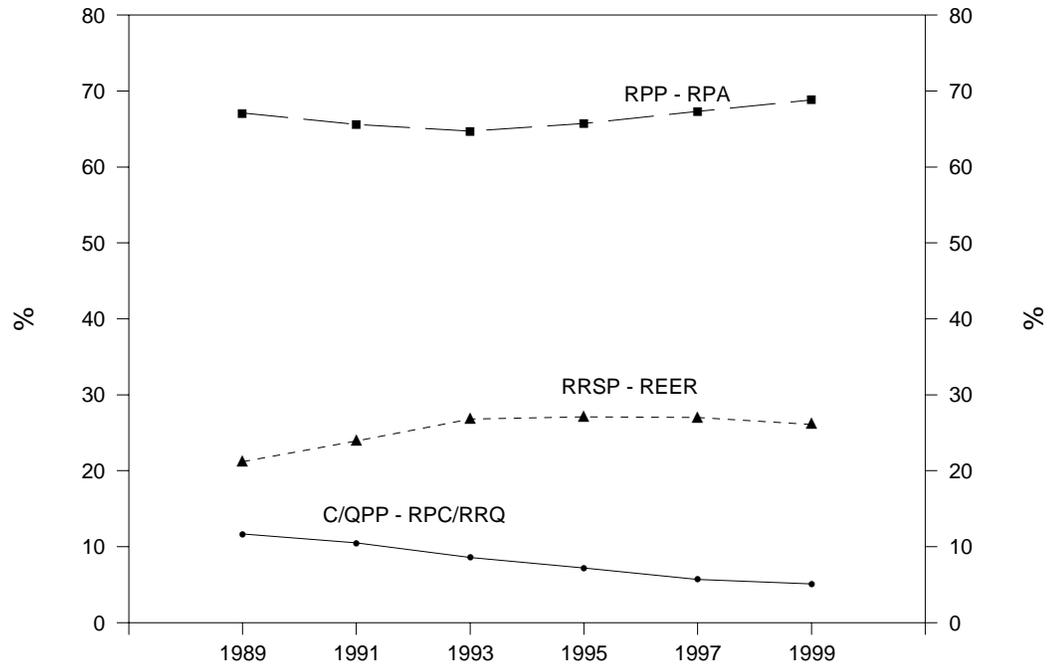


Table 2. Accumulated assets in selected retirement income programs, at December 31
Tableau 2. Actif accumulé au titre de certains programmes de revenu de retraite, au 31 décembre
(at book value where possible - valeur comptable dans la mesure du possible)

Type of program	1989		1991		1993		1995		1997		1999	
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	% \$,000,000
Public plans - Régimes publics												
Canada Pension Plan (CPP) - Régime de pensions du Canada (RPC)	38,852	8.6	42,043	7.8	41,720	6.4	39,683	5.4	36,460	4.2	37,554	3.8
Québec Pension Plan (QPP)- Régime de rentes du Québec (RRQ)	14,066	3.1	14,684	2.7	14,541	2.2	13,773	1.9	13,062	1.5	13,342	1.3
Public plans - Régimes publics, total	52,918	11.7	56,727	10.5	56,261	8.6	53,456	7.2	49,522	5.7	50,896	5.1
Registered pension plans (RPPs) - Régimes de pension agréés (RPA)												
Funding agency / agreement - Agence/ mode de financement												
• Trust agreement ¹ - Accord fiduciaire ¹												
Private sector - Secteur privé	81,361	18.1	87,810	16.2	100,591	15.3	117,127	15.8	153,200	17.6	177,755	17.9
Public sector - Secteur public	94,057	20.9	128,393	23.7	168,386	25.6	199,904	27.0	239,285	27.5	290,251	29.2
Trust agreement - Accord fiduciaire, total	175,418	38.9	216,203	40.0	268,977	41.0	317,031	42.9	392,485	45.1	468,006	47.1
• Government consolidated revenue funds (CRF) - Fonds de revenus consolidés des gouvernements (FRC)												
Federal - Fédéral	68,381	15.2	80,118	14.8	92,536	14.1	105,400	14.3	115,334	13.2	125,659	12.6
Provincial - Provincial	27,995	6.2	24,127	4.5	22,961	3.5	23,734	3.2	37,005	4.2	39,986	4.0
CRF - FRC, total	96,376	21.4	104,245	19.3	115,497	17.6	129,134	17.5	152,339	17.5	165,645	16.7
• Insurance companies - Compagnies d'assurances												
29,883	6.6	33,631	6.2	39,528	6.0	38,638	5.2	41,442	4.8	50,133	5.0	
• Government of Canada annuities - Rentes du gouvernement du Canada												
594	0.1	540	0.1	482	0.1	425	0.1	374	--	330	--	
RPPs - RPA, total	302,271	67.1	354,619	65.6	424,484	64.7	485,228	65.7	586,640	67.3	684,114	68.8
Registered retirement savings plans (RRSPs) - Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER)												
Money held by - Avoirs détenus par:												
Trust companies - Sociétés de fiducie	24,454	5.4	29,455	5.4	20,813	3.2	15,826	2.1	10,636	1.2	9,446	0.9
Credit unions - Caisses de crédit	11,194	2.5	15,604	2.9	19,860	3.0	23,428	3.2	23,931	2.7	22,635	2.3
Chartered banks - Banques à charte	28,439	6.3	41,204	7.6	58,459	8.9	68,168	9.2	61,737	7.1	58,739	5.9
Other deposit-taking intermediaries - Autres intermédiaires acceptant des dépôts	394	0.1	757	0.1	896	0.1	727	0.1	303	--	317	--
Investment (mutual) funds - Fonds de placement (mutuels)	10,735	2.4	14,549	2.7	40,599	6.2	57,855	7.8	98,999	11.4	118,785	11.9
Insurance companies - Compagnies d'assurances	20,176	4.5	27,719	5.1	35,207	5.4	34,380	4.7	39,307	4.5	49,751	5.0
RRSPs² - REER, total²	95,392	21.2	129,288	23.9	175,834	26.8	200,384	27.1	234,913	27.0	259,673	26.1
Grand total - Total général	450,581	100.0	540,634	100.0	656,579	100.0	739,068	100.0	871,075	100.0	994,683	100.0

¹ 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.

² Reserves in self-administered RRSPs are not included.
Sources: CPP: Canada Pension Plan Account Monthly Reports, Human Resources Development Canada.
QPP: Régie des rentes du Québec.
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.

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

² Les réserves dans les REER autogérés ne sont pas comprises.
Sources: RPC: Rapports mensuels du compte de pension du Canada, Développement des ressources humaines Canada.
RRQ: Régie des rentes du Québec.
RPA en fiducie: 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.

Number of plans and members

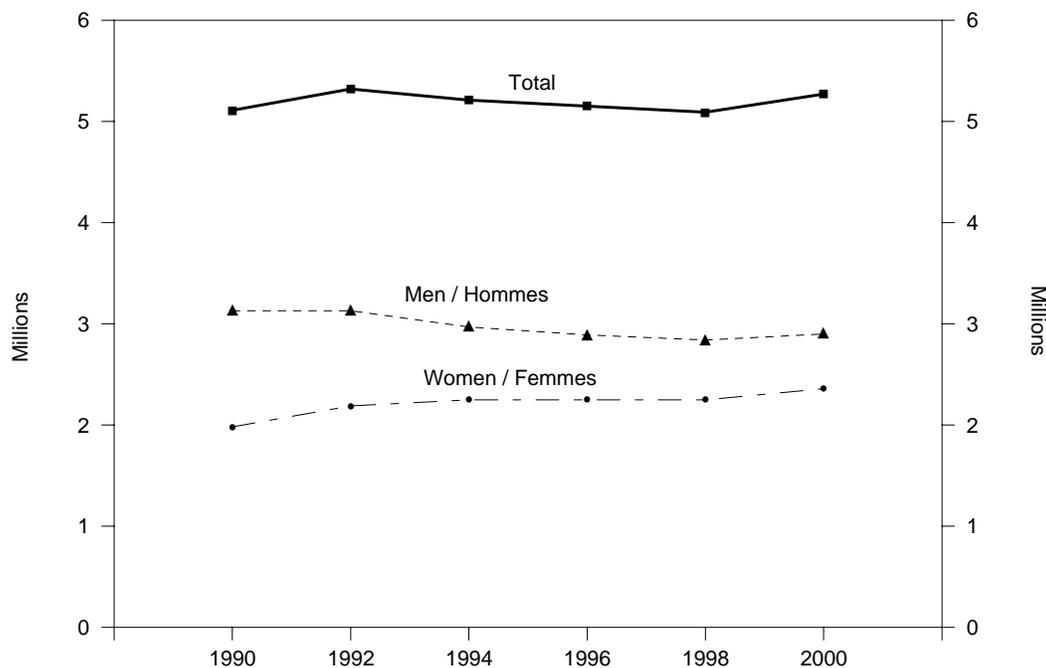
On January 1, 2000, some 5.3 million Canadian workers belonged to 15,557 registered retirement plans (RPPs). This is a 3.5% increase in membership between 1998 and 2000, the first biennial upturn since 1992 (Charts 2 and 3). This increase is largely attributable to the sustained employment growth in 1998⁴ and 1999⁵. A small portion of it is due to the late reporting of some plans,⁶ most of them small.

Chart 2: Number of RPP members, at January 1

Nombre de régimes et d'adhérents

Au 1^{er} janvier 2000, près de 5,3 millions de travailleurs Canadiens adhéraient à 15 557 régimes de pension agréés (RPA). En termes d'effectifs, cela représentait une croissance de 3,5 % entre 1998 et 2000; la première tendance biennale à la hausse depuis 1992 (graphiques 2 et 3). Cette croissance s'explique en grande partie par une progression soutenue de l'emploi observée au cours des années 1998⁴ et 1999⁵. Toutefois, une faible partie de cette croissance biennale provient d'un traitement tardif de certains régimes⁶, pour la plupart des régimes de petite taille.

Graphique 2: Nombre d'adhérents aux RPA, au 1^{er} janvier



This recent biennial growth in RPP membership reflects a sharp increase both in female participation between 1998 and 2000, and in male participation in 1999. After declining steadily since 1992, male membership rose from 2.8 million on January 1, 1998, to 2.9 million on January 1, 2000, an increase of 2%. (Charts 2 and 3). The growth in male membership took place entirely in 1999, due mainly to an

Cette récente croissance biennale du nombre total des adhérents à un RPA se caractérise non seulement par une augmentation marquée de la participation féminine entre 1998 et 2000 mais aussi par celle de la participation masculine en 1999. En effet, après avoir connu une tendance à la baisse continue depuis 1992, le nombre d'hommes participant à un RPA s'est accru de 2 % entre le 1^{er} janvier 1998 et le 1^{er} janvier 2000 pour

⁴ See Statistics Canada, *Labour Force Update: An overview of the 1998 Labour Market*. Winter 1999, Catalogue No. 71-005-XPB.

⁵ See Statistics Canada, *Labour Force Update: An overview of the 1999 Labour Market*. Winter 2000, Catalogue No. 71-005-XPB.

⁶ During the processing of 1999 data, it was noted that a number of plans, particularly in Ontario and British Columbia, had an effective date before 1999.

⁴ Voir Statistique Canada, *Le point sur la population active : Un aperçu du marché du travail en 1998*. Hiver 1999. No. 71-005-XPB au catalogue.

⁵ Voir Statistique Canada, *Le point sur la population active : Un aperçu du marché du travail en 1999*. Hiver 2000. No. 71-005-XPB au catalogue.

⁶ En effet, au cours du traitement des données de 1999, on a observé que certains régimes, particulièrement ceux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, avaient une date d'entrée en vigueur du régime antérieure à 1999.

improvement in the employment market for men during that year. For men, most of the jobs created in 1999 were in manufacturing, wholesale trade, and professional, scientific and technical services.⁷

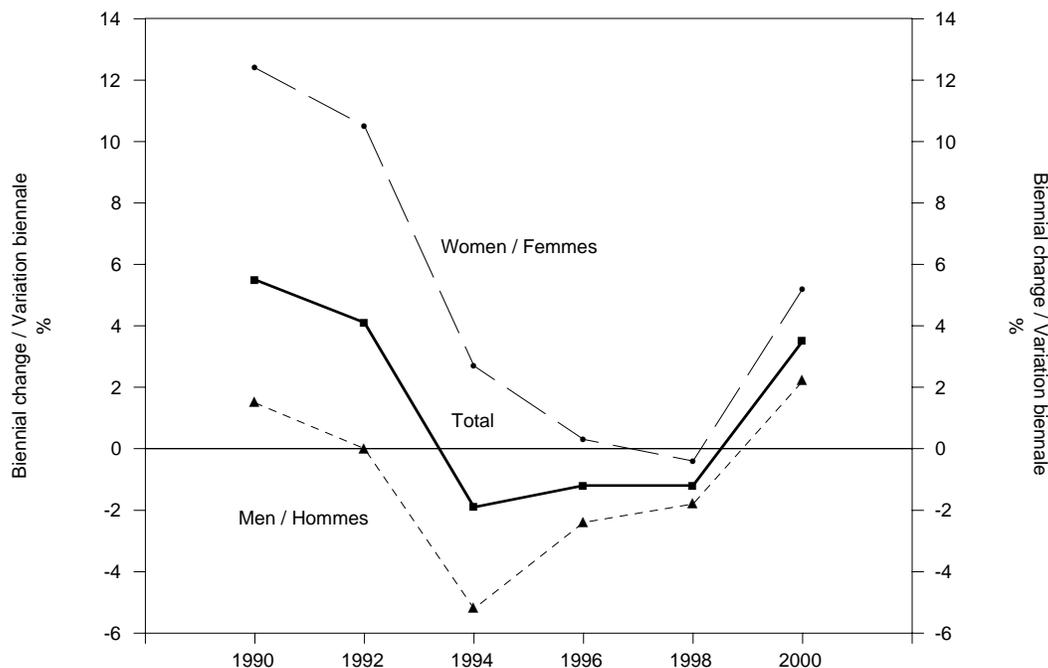
passer de 2,8 millions à 2,9 millions d'adhérents, respectivement (graphiques 2 et 3). Toutefois, cette hausse chez les hommes s'est manifestée uniquement au cours de l'année 1999. On peut attribuer une partie de cette croissance à une amélioration du marché de l'emploi chez les hommes au cours de 1999. En effet, en 1999, la création d'emploi chez les hommes s'est surtout faite sentir dans les secteurs manufacturiers, les secteurs du commerce de gros, des services professionnels, scientifiques et techniques⁷.

Between 1998 and 2000, the number of women in RPPs rose from 2.2 million to 2.4 million, a 5% increase. Part of this increase may be due to employment growth during the period.⁸ Historically, the rise in the number of women covered by RPPs since the late 1980s has been a direct result of greater female participation in the paid workforce and changes in federal and provincial legislation governing pension plans, especially provisions concerning the eligibility of part-time workers.

Entre 1998 et 2000, le nombre de participantes aux RPA s'est accru de 5 % entre 1998 et 2000, pour passer de 2,2 millions à près de 2,4 millions. Une partie de cette croissance peut également provenir de la progression de l'emploi au cours de cette période⁸. Historiquement, l'augmentation du nombre d'adhérentes aux RPA, depuis la fin des années 80, découle directement de la présence accrue des femmes au sein de la main-d'oeuvre rémunérée et des modifications apportées aux lois fédérales et provinciales régissant les régimes de pension et en particuliers aux dispositions concernant l'admissibilité des travailleurs à temps partiel.

Chart 3: Biennial rate of change of RPP membership, at January 1

Graphique 3: Taux biennal de variation du nombre d'adhérents aux RPA, au 1^{er} janvier



⁷ See Statistics Canada, *Labour Force Update: An overview of the 1999 Labour Market*. Winter 2000, Catalogue No. 71-005-XPB.

⁷ Voir Statistique Canada, *Le point sur la population active : Un aperçu du marché du travail en 1999*. Hiver 2000. No. 71-005-XPB au catalogue.

⁸ See Statistics Canada, *Labour Force Update: An overview of the 1999 Labour Market*. Winter 2000, Catalogue No. 71-005-XPB.

⁸ Voir Statistique Canada, *Le point sur la population active : Un aperçu du marché du travail en 1999*. Hiver 2000. No. 71-005-XPB au catalogue.

The percentage of men covered by RPPs has always been higher than the percentage of women, and that was still the case on January 1, 2000. Since 1992, however, the gap has been gradually narrowing. Until 1999, this was due to the combined effects of declining male participation and increasing female participation. In 1999, it was due primarily to the fact that the number of women joining RPPs was growing faster than the number of men. On January 1, 1992, men accounted for 59% of total RPP membership, and women for only 41%. By January 1, 2000, the gap was down to 10 percentage points (55% men and 45% women).

Pension plan coverage⁹

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

To simply state that nearly a third of the labour force was covered by a registered pension plan at the end of 1999 is to underestimate the real coverage rate, since many people who by definition are included in the labour force are not entitled to participate in pension plans. 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 membership¹⁰. 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 at the end of 1999 (Table 3).

⁹ See box on page 6 for an explanation of the reference dates related to this section.

¹⁰ 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.

Historiquement, la proportion du nombre d'hommes adhérant à un RPA a toujours été plus élevée que celle des femmes; au 1^{er} janvier 2000, elle l'est toujours. Toutefois, depuis 1992 l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes tend à s'atténuer lentement. Jusqu'en 1999, ce phénomène s'expliquait par l'effet simultané de la réduction de la participation des effectifs masculins et de l'augmentation de la participation des effectifs féminins aux RPA. À partir de 1999, ce phénomène s'explique surtout par la croissance plus rapide du nombre de femmes que d'hommes à adhérer à un RPA. Au 1^{er} janvier 1992, la proportion des hommes adhérant à un RPA était de 59 % de l'ensemble des adhérents, avec un écart de 18 points avec celui des femmes. Au 1^{er} janvier 2000, cet écart s'était réduit à 10 points; la proportion des hommes ne représentait alors que 55 % contre 45 % des femmes.

Taux d'adhésion⁹

Pour calculer le taux d'adhésion de la main-d'oeuvre canadienne aux RPA, les données sur les adhérents sont rapportées aux données de la population active de l'enquête sur la population active. Ces deux sources de données sont comparables, mais certaines différences conceptuelles demeurent. Premièrement, les adhérents aux RPA canadiens vivant dans les réserves indiennes, au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et à Nunavut, ainsi que 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 non dans le compte de la population active. Deuxièmement, les estimations concernant la population active sont des moyennes annuelles, tandis que l'effectif des régimes de pension représente le nombre de participants actifs et rémunérés à la fin de l'année du régime, laquelle ne correspond pas nécessairement à la fin de l'année civile. Troisièmement, l'enquête sur la population active ne tient pas compte des militaires travaillant à temps plein. On rajuste toutefois les estimations de la population active pour éliminer cette différence. Une analyse du taux d'adhésion de la population active fait néanmoins ressortir des informations très utiles.

Affirmer que près du tiers de la population active adhère à un régime de pension agréé à la fin de l'année 1999, 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 des régimes de pension. Puisque les RPA s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés ayant une relation employeur-employé, les travailleurs indépendants (propriétaires d'entreprises non constituées en société), les travailleurs familiaux non rémunérés et les chômeurs ne peuvent y participer¹⁰. Si on supprime ces groupes de la population, on constate que 41 % de tous les travailleurs rémunérés adhèrent à un RPA à la fin de 1999 (tableau 3).

⁹ Voir l'encadré à la page 6 pour une explication des dates de références concernant cette section.

¹⁰ 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.

Table 3. Percentage of labour force¹ and paid workers covered by a RPP, by sex at December 31
Tableau 3. Pourcentage de la population active¹ et des travailleurs rémunérés adhérant à un RPA, selon le sexe au 31 décembre

	1989	1991	1993	1995	1997	1999
Women - Femmes						
Number of RPP members -						
Nombre d'adhérentes aux RPA	1,981,138	2,188,827	2,248,561	2,255,348	2,246,847	2,362,973
Percentage of labour force -						
Pourcentage de la population active	31.8	34.0	34.1	33.5	32.4	32.8
Percentage of paid workers -						
Pourcentage des travailleuses rémunérées	37.4	40.8	41.9	40.6	39.9	39.3
Men - Hommes						
Number of RPP members -						
Nombre d'adhérents aux RPA	3,128,225	3,129,263	2,966,086	2,894,564	2,841,608	2,904,921
Percentage of labour force -						
Pourcentage de la population active	39.0	38.9	36.4	35.1	33.5	33.8
Percentage of paid workers -						
Pourcentage des travailleurs rémunérés	47.0	49.2	46.8	44.0	42.3	41.8
Total						
Number of RPP members -						
Nombre d'adhérents aux RPA	5,109,363	5,318,090	5,214,647	5,149,912	5,088,455	5,267,894
Percentage of labour force -						
Pourcentage de la population active	35.9	36.7	35.4	34.3	33.0	33.4
Percentage of paid workers -						
Pourcentage des travailleurs rémunérés	42.7	45.4	44.6	42.4	41.2	40.7

¹ The data used from the Labour Force Survey are annual averages for 1989, 1991, 1993, 1995, 1997 and 1999 to which the number of Canadian Forces members was added. The difference between the labour force and paid workers is equal to the sum of unpaid family workers, the self-employed (in unincorporated companies) and the unemployed.

¹ Les données provenant de l'enquête sur la population active sont les moyennes annuelles de 1989, 1991, 1993, 1995, 1997 et 1999 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.

Although the number of workers covered by RPPs increased during 1999, coverage has been declining steadily since the end of 1991. From its peak of 45% at the end of 1991, coverage fell to 41% by the end of 1999. In their study of pension coverage, Morissette and Drolet¹¹ cite a number of possible reasons for this decline in workers' pension protection. In their view, the decline is largely due to a decrease in unionization and employment shifts towards low-coverage industries. Other factors mentioned by Morissette and Drolet include increases in competition, which may induce firms to cut their labour costs by terminating some pension plans; increases in employers' contributions to various programs such as Canada or Quebec Pension Plans or Employment Insurance; and the administration costs of defined benefit plans.

Bien que le nombre de travailleurs adhérant à un RPA ait augmenté au cours de l'année 1999, le taux d'adhésion poursuit sa tendance à la baisse depuis la fin de 1991. En effet, après avoir atteint un sommet à la fin de 1991 avec 45 % des travailleurs rémunérés adhérant à un RPA, ce pourcentage ne représentait plus que 41 % des travailleurs à la fin de 1999. Dans une étude effectuée par Morissette et Drolet¹¹, ces auteurs évoquent plusieurs facteurs pouvant expliquer le recul de la protection des travailleurs en matière de pension. Selon ces auteurs, le recul de la syndicalisation et les déplacements de l'emploi vers les branches d'activité où la protection est faible expliquent la plus grande partie de la baisse de la protection en matière de pensions. D'autres facteurs sont aussi avancés par ces auteurs, mentionnons l'intensification de la concurrence qui peut inciter les entreprises à réduire leurs coûts de main-d'oeuvre en mettant fin à certains régimes de pension, la hausse des cotisations de l'employeur à divers autres programmes de pension dont le RPC /RRQ ou l'assurance-emploi, les frais d'administrations liés à des régimes à prestations déterminées.

¹¹ Morissette, R. and M. Drolet. "Pension coverage and retirement savings", in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada, Catalogue No 75-001-XPE, Summer 2001, pages 41 and 43.

¹¹ Morissette, R. et M. Drolet. «Protection en matière de pensions et épargne-retraite», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n°75-001-XPF au catalogue, Été 2001, pages 45 et 46.

There has been a decline in pension protection for both men and women. For men, the downward trend in coverage started earlier, at the end of 1991. For women, it began at the end of 1993. Between 1991 and 1999, the proportion of male workers covered by RPPs fell from 49% to 42%. Coverage of female workers declined more slowly, from 42% in 1993 to 39% in 1999.

On observe aussi une tendance à la baisse de la protection en matière de pension chez les hommes et les femmes. Chez les hommes la diminution des taux d'adhésion s'est amorcée plus tôt, soit à partir de la fin de 1991. Cependant, chez les femmes elle a commencé à partir de la fin de 1993. Ainsi, entre 1991 et 1999, le taux d'adhésion à un RPA chez les hommes est passé de 49 % à 42 %, respectivement. Chez les femmes, la tendance à la baisse des taux d'adhésion a été moins prononcée que celle des hommes puisqu'entre 1993 et 1999, elle est passée de 42 % à 39 %, respectivement.

Table 4. Proportion of labour force and paid workers covered by a RPP by area of employment, at December 31, 1999¹
Tableau 4. Pourcentage de la population active et des travailleurs rémunérés adhérant à un RPA selon la région d'emploi, au 31 décembre 1999¹

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	94,381	1.8	247,414	1.6	38.1	50.4
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	17,901	0.3	71,612	0.5	25.0	34.4
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	156,871	3.0	460,422	2.9	34.1	42.0
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	111,399	2.1	368,611	2.3	30.2	36.9
Québec	1,307,675	24.8	3,710,101	23.5	35.2	43.0
Ontario	2,036,766	38.7	6,087,892	38.6	33.5	40.0
Manitoba	233,646	4.4	577,727	3.7	40.4	49.4
Saskatchewan	182,903	3.5	511,794	3.2	35.7	47.5
Alberta	435,398	8.3	1,654,344	10.5	26.3	31.6
British Columbia - Colombie-Britannique	663,537	12.6	2,084,201	13.2	31.8	40.1
Other - Autre	27,417	0.5	1,246	-	-	-
Total	5,267,894	100.0	15,775,364	100.0	33.4	40.7

¹ The data used from the Labour Force Survey are annual averages for 1999 to which the number of Canadian Forces members was added.

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

³ Represents members of the Canadian Forces in Yukon, Northwest Territories, Nunavut and outside Canada only. Other members of the labour force in the Yukon, Northwest Territories and Nunavut are not included as they are not in the LFS.

¹ Les données de l'enquête sur la population active sont des moyennes annuelles de 1999 auxquelles on a ajouté le nombre de membres des Forces canadiennes.

² Comprend les adhérents du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest, de Nunavut et de l'extérieur du Canada.

³ Ce chiffre ne représente que les membres des Forces canadiennes du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest, de Nunavut et de l'extérieur du Canada. Les autres membres de la population active du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de Nunavut n'y sont pas compris, ne faisant pas l'objet de l'EPA.

Provincial distribution

In general, the provincial distribution of RPP membership is similar to that of the labour force as a whole (Table 4). Differences emerge, however, when we compare RPP coverage of the labour force with RPP coverage of the paid workforce. As noted earlier, these differences are due to the fact that the universe of paid workers is more like the universe of employer pension plan members, since it excludes unpaid family workers, self-employed workers (unincorporated businesses) and the unemployed.

Since December 31, 1991, the provinces with RPP coverage above the national average (41%) have consistently been Newfoundland, Manitoba, Saskatchewan, Quebec and Nova Scotia. Newfoundland has led all other provinces since 1991; its coverage in 1999 was 50%. By contrast, Alberta had the lowest coverage, at 32%. Prince Edward Island, the only province with no legislation governing pension plans, had the second-lowest coverage, at 34%. It should be noted that these percentages are affected by conceptual differences between the two sources of coverage data and by differences in data quality (see Appendix II, **Technical Notes**).

At the end of 1999, 46% of all RPP members were public-sector employees. In all provinces with coverage of paid workers above the national average, except Manitoba, the majority of participants worked in the public sector: Newfoundland, 65%; Saskatchewan, 61%; Nova Scotia, 55%; and Quebec, 55% (Table 5). It is also in the public sector that unionization rates¹² are highest and RPP coverage is nearly universal. In Manitoba, where most participants work in the private sector, coverage is high because, if an RPP is available, membership is compulsory; Manitoba is the only province that has such a requirement.

At the other end of the scale, with the exception of Prince Edward Island, it is Alberta, British Columbia and Ontario that have the highest percentages of participants in the private sector, where unionization is less prevalent and competition is a factor.

Répartition provinciale

De façon générale, la répartition provinciale des adhérents à un RPA est semblable à celle de la population active totale (tableau 4). Lorsqu'on compare les taux d'adhésion aux RPA de la population active avec ceux des travailleurs rémunérés des différences se dégagent. En effet, comme il l'a déjà été mentionné précédemment, ces différences proviennent du fait que l'univers des travailleurs rémunérés correspond plus à celui des adhérents aux régimes de pension de l'employeur puisqu'il exclue de la population active, les travailleurs familiaux non rémunérés, les travailleurs indépendants (entreprises non constituées en société) et les chômeurs.

Depuis le 31 décembre 1991, ce sont les mêmes provinces qui affichent des taux d'adhésion à un RPA supérieurs à la moyenne nationale (41 %). Il s'agit de Terre-Neuve, du Manitoba, de la Saskatchewan, du Québec et de la Nouvelle-Écosse. Depuis 1991, c'est Terre-Neuve qui conserve la première place avec un taux d'adhésion de 50 % en 1999. Toutefois, c'est en Alberta que l'on retrouve le taux d'adhésion le plus faible avec 32 %. L'Île-du-Prince-Édouard, la seule province sans loi en vigueur sur les régimes de retraite, enregistrait le deuxième taux d'adhésion le plus faible (34 %). Il est à noter que ces taux d'adhésion sont également fonction de la différence conceptuelle entre les deux sources de données utilisées pour calculer les taux ainsi que de la qualité des données (Voir **Notes techniques** à l'annexe II).

À la fin de 1999, le secteur public regroupait 46 % de tous les adhérents aux RPA. Les provinces avec un taux d'adhésion de travailleurs rémunérés plus élevé que la moyenne nationale avaient une majorité de participants qui oeuvraient dans le secteur public. En effet, à l'exception du Manitoba, le pourcentage des adhérents était majoritaire dans le secteur public pour Terre-Neuve (65 %), la Saskatchewan (61 %), la Nouvelle-Écosse et le Québec (55 %) (tableau 5). C'est aussi dans le secteur public que l'on retrouve les plus forts taux de syndicalisation¹² et où l'adhésion à un RPA est presque universelle. Au Manitoba, dont la plupart des participants travaillent dans le secteur privé, le taux d'adhésion y est élevé, car il s'agit principalement de la seule province où l'adhésion à un RPA, si celui-ci est offert, est obligatoire.

À l'opposé, mis à part l'Île-du-Prince-Édouard, ce sont en Alberta, en Colombie-Britannique et en Ontario, où l'on retrouve la plus forte proportion des participants travaillant dans le secteur privé, secteur de l'économie moins syndicalisé et faisant face à la concurrence.

¹² Akyeampong, Ernest B. "Unionization - an update" in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada, Catalogue No.75-001-XPE, autumn 1999, page 52.

¹² Akyeampong, Ernest B. «Le point sur la syndicalisation» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada no.75-001-XPF au catalogue, automne 1999, page 52.

Table 5. Number of RPP members, by area of employment and sector, at December 31, 1999
Tableau 5. Nombre d'adhérents aux RPA, selon la région d'emploi et le secteur, au 31 décembre 1999

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	94,381	100.0	61,617	65.3	32,764	34.7
Prince Edward Island - Île- du-Prince-Édouard	17,901	100.0	11,734	65.5	6,167	34.5
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	156,871	100.0	86,150	54.9	70,721	45.1
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	111,399	100.0	57,847	51.9	53,552	48.1
Québec	1,307,675	100.0	715,643	54.7	592,032	45.3
Ontario	2,036,766	100.0	799,264	39.2	1,237,502	60.8
Manitoba	233,646	100.0	94,188	40.3	139,458	59.7
Saskatchewan	182,903	100.0	111,435	60.9	71,468	39.1
Alberta	435,398	100.0	182,675	42.0	252,723	58.0
British Columbia - Colombie-Britannique	663,537	100.0	301,958	45.5	361,579	54.5
Yukon, North West Territories and Nunavut - Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	7,338	100.0	3,864	52.7	3,474	47.3
Outside Canada - Extérieur du Canada	20,079	100.0	3,772	18.8	16,307	81.2
Total	5,267,894	100.0	2,430,147	46.1	2,837,747	53.9

Public and private sectors

The various registered pension plans in Canada cover employees in both the public and private sectors. Public sector plans are those intended for employees in the three levels of government, including Crown corporations and government commissions and councils. Those employees could work in administration or in a regulatory activity, or within a commercially-oriented public corporation.

On January 1, 2000, the 1,276 public-sector plans, despite making up only 8% of all RPPs, accounted for 46% of total RPP membership (Chart 4). On that date, there were 2.4 million members in the public sector. Provincial governments had the largest share of the total membership, 27%, followed by municipal governments with 9% and the federal government with 7% (table 6).

Secteurs public et privé

L'ensemble des régimes de pension agréés au Canada englobe les employés des secteurs public et privé. 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.

Au 1^{er} janvier 2000, les 1 276 régimes du secteur public, soit 8 % de l'ensemble des régimes, comptaient une forte proportion d'adhérents (46 % de l'ensemble des adhérents) (graphique 4). Ainsi au 1^{er} janvier 2000, il y avait 2,4 millions d'adhérents dans le secteur public. Les gouvernements provinciaux constituaient la plus forte proportion d'adhérents, soit 27 % de l'ensemble des adhérents. Suivaient le gouvernement municipal avec 9 % et le gouvernement fédéral avec 7 % de l'ensemble des adhérents (tableau 6).

The private sector, on the other hand, accounted for 14,281 RPPs, 92% of the total. Those plans covered only 2.8 million workers, or 54% of total RPP membership (Chart 4). Most private-sector RPPs (91%) were plans sponsored by incorporated companies. The latter had 2.6 million members, 49% of total RPP coverage (Table 6).

Bien que le secteur privé comptait à lui seul 14 281 régimes, soit 92 % du nombre total de régimes, il regroupait seulement que 2,8 millions d'adhérents, soit 54 % du nombre total d'adhérents (graphique 4). Ce secteur est composé en grande partie (91%) de régimes provenant de l'entreprise constituée. Ces derniers contiennent 2,6 millions d'adhérents, soit 49 % de l'ensemble total des adhérents du secteur privé et public (tableau 6).

Chart 4: Percentage distribution of RPPs and members, by sector, at January 1, 2000

Graphique 4: Répartition en pourcentage des RPA et des adhérents, selon le secteur, au 1^{er} janvier 2000

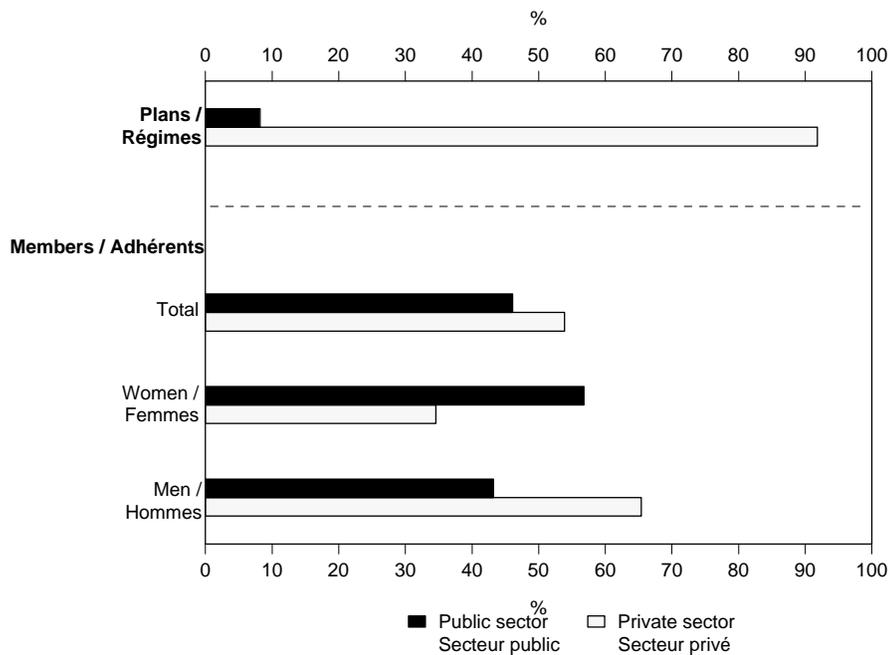


Table 6. Number of RPPs and members, by type of organization and sector, January 1, 2000
Tableau 6. Nombre de RPA et d'adhérents, selon le genre d'organisme et le secteur, 1^{er} janvier 2000

Type of organization Genre d'organisme	Plans Régimes		Members Adhérents						
	No. nbre	%	Men - Hommes		Women - Femmes		Total		
No. nbre			%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Public sector - Secteur public									
Municipal government - Gouvernement municipal	565	3.6	230,932	7.9	260,512	11.0	491,444	9.3	
Municipal enterprise - Entreprise municipale	55	0.4	21,463	0.7	3,965	0.2	25,428	0.5	
Provincial government - Gouvernement provincial	187	1.2	509,835	17.6	924,733	39.1	1,434,568	27.2	
Provincial enterprise - Entreprise provinciale	55	0.4	59,912	2.1	28,884	1.2	88,796	1.7	
Federal government - Gouvernement fédéral	19	0.1	205,030	7.1	139,862	5.9	344,892	6.5	
Federal enterprise - Entreprise fédérale	12	0.1	12,147	0.4	6,383	0.3	18,530	0.4	
Other - Autre	383	2.5	10,255	0.4	16,234	0.7	26,489	0.5	
Sub-total - Total partiel	1,276	8.2	1,049,574	36.1	1,380,573	58.4	2,430,147	46.1	
Private sector - Secteur privé									
Incorporated company - Entreprise constituée	12,830	82.5	1,706,104	58.7	886,877	37.5	2,592,981	49.2	
Unincorporated company - Entreprise non constituée	204	1.3	7,782	0.3	9,010	0.4	16,792	0.3	
Co-operative - Coopérative	135	0.9	15,838	0.5	16,771	0.7	32,609	0.6	
Trade or employee association- Association professionnelle ou syndicat ouvrier	443	2.8	88,051	3.0	21,842	0.9	109,893	2.1	
Religious and charitable organization - Organisme religieux et charitable	520	3.3	27,770	1.0	39,959	1.7	67,729	1.3	
Other - Autre	149	1.0	9,802	0.3	7,941	0.3	17,743	0.3	
Sub-total - Total partiel	14,281	91.8	1,855,347	63.9	982,400	41.6	2,837,747	53.9	
Total	15,557	100.0	2,904,921	100.0	2,362,973	100.0	5,267,894	100.0	

During 1999, employment growth was concentrated in the private sector, but it also affected the public sector. After declining for most of the decade, public-sector employment has been climbing steadily since the middle of 1998.¹³ In 1999, this expansion of employment in the private and public sectors also led to an increase in RPP membership in both sectors (Chart 5). Between 1998 and 2000, RPP

Au cours de l'année 1999, bien que la croissance de l'emploi ait été concentrée dans le secteur privé, le secteur public a aussi connu une hausse du nombre de travailleurs. Après avoir décliné pendant la majeure partie de la décennie, l'emploi dans le secteur public s'accroît de façon régulière depuis le milieu de 1998¹³. En 1999, cette progression de l'emploi au sein de la population active dans les deux secteurs de l'économie se reflète

¹³ See Statistics Canada, *Labour Force Update: An overview of the 1999 Labour Market*. Winter 2000, Catalogue No. 71-005-XPB, page 12.

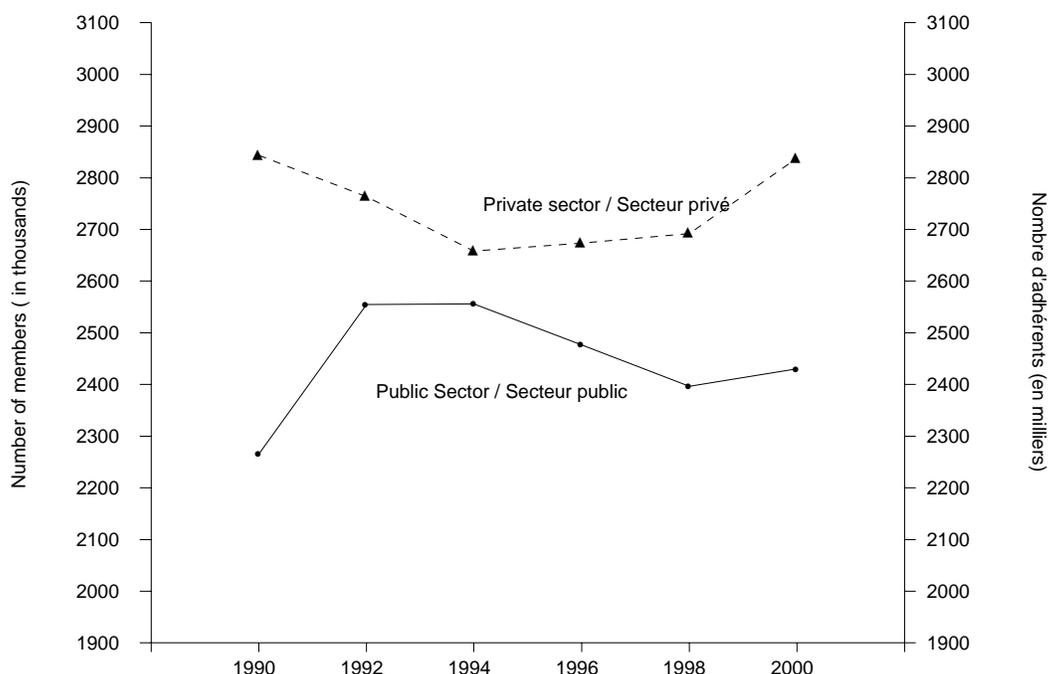
¹³ Voir Statistique Canada, *Le point sur la population active : Un aperçu du marché du travail en 1999*. Hiver 2000. No. 71-005-XPB au catalogue, page 12.

membership grew by 5% in the private sector and by 1% in the public sector. Over the same period, in the private sector, membership increased for both women (8%) and men (4%). In the public sector, the entire increase was due to higher coverage among female workers (3%).

aussi par une augmentation du nombre d'adhérents aux RPA des secteurs privé et public (graphique 5). Entre 1998 et 2000, le nombre d'adhérents dans le secteur privé s'est accru de 5 % alors que celui dans le secteur public de 1 %. Au cours de la même période, dans le secteur privé, la hausse du nombre d'adhérents se manifeste à la fois chez les femmes (8 %) et chez les hommes (4 %). Dans le secteur public, la hausse provient uniquement d'une augmentation du nombre d'effectifs féminins adhérant à un RPA (3 %).

Chart 5 Number of RPP members by sector, at January 1

Graphique 5 Nombre d'adhérent à un RPA selon le secteur, au 1er janvier



In the private sector, the majority of RPP members were men (65%), while in the public sector, women were in the majority (57%). Women outnumbered men in public-sector plans sponsored by provincial governments (64%) and municipal governments (53%), and in private-sector plans sponsored by unincorporated companies (54%) and religious and charitable organizations (59%). Men were more numerous in private-sector plans sponsored by trade or employee associations (80%) and incorporated companies (66%) and in public-sector plans sponsored by municipal enterprises (84%), provincial enterprises (67%), federal enterprises (65%) and the federal government (59%).

Dans les régimes du secteur privé, se sont les hommes qui participent majoritairement à des RPA (65 %) alors que dans le secteur public, les femmes y sont les plus nombreuses (57 % des adhérents). La majorité des adhérents à un RPA étaient des femmes dans le gouvernement provincial (64 %) et le gouvernement municipal (53 %) du secteur public, ainsi que dans les entreprises non constituées (54 %) et les organismes religieux et charitables (59 %) du secteur privé. Les hommes quant à eux étaient plus nombreux à adhérer dans un régime provenant des associations professionnelles ou syndicat ouvrier (80 %) et de l'entreprise constituée (66 %) du secteur privé ainsi que dans les entreprises municipale (84 %), provinciale (67 %) et fédérale (65 %) et dans le gouvernement fédéral (59 %) du secteur public.

Size of plan

Between 1990 and 2000, the number of plans dropped from 19,956 to 15,557, a decrease of 22%. Most of the changes took place among very small RPPs (with fewer than 10 participants) in the early 1990s (Chart 6). In 2000, there were 5,355 such plans, accounting for 34% of all RPPs but less than 0.5% of total RPP coverage.

Between 1998 and 2000, however, there was an increase in RPPs, chiefly in plans with 1-9 and 100-999 members. These plans accounted for 55% of all RPPs and 17% of total RPP membership. Part of the increase in the number of very small plans (fewer than 10 participants) was due to the addition to the database of plans that went into operation before 1999 (Table 7).

Taille du régime

Au cours de la décennie, le nombre de régimes a diminué de 22 % entre 1990 et 2000; ces régimes sont passés de 19 956 à 15 557, respectivement. Les variations les plus importantes ont eu lieu au début des années '90 et au niveau des régimes de petites tailles (comptant moins de 10 participants) (graphique 6). Le nombre de ces régimes se chiffrait à 5 355 (34 % de tous les RPA) en 2000, mais seulement moins d'un demi pourcent d'adhérents y participait.

Toutefois, entre 1998 et 2000, on enregistre une hausse du nombre de régimes qui s'est manifestée surtout dans les régimes composés de 1 à 9 et de 100 à 999 adhérents. Ces régimes comptaient 55 % de tous les adhérents et couvraient 17 % des adhérents. Aussi, une partie de la hausse du nombre de régimes de petite taille (moins de 10 participants) provient en partie de l'ajout de certains régimes dont la date d'entrée en vigueur était antérieure à 1999 (tableau 7).

Table 7. Number of RPPs and members, by size of plan, at January 1
Tableau 7. Nombre de RPA et d'adhérents, selon la taille du régime, au 1^{er} janvier

Size of plan (number of members) Taille du régime (nombre d'adhérents)	1990				1992				1994			
	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	9,192	46.1	30,507	0.6	7,399	41.1	25,058	0.4	5,683	36.1	19,563	0.3
10 - 99	7,484	37.5	256,919	5.0	7,275	40.4	255,033	4.8	6,809	43.2	246,734	4.7
100 - 499	2,358	11.8	514,414	10.1	2,417	13.4	525,797	9.9	2,309	14.7	511,658	9.8
500 - 999	408	2.0	285,019	5.6	416	2.3	289,080	5.4	423	2.7	296,636	5.7
1,000 - 9,999	448	2.2	1,177,690	23.0	459	2.5	1,223,170	23.0	467	3.0	1,221,523	23.4
10,000 - 29,999	44	0.2	700,078	13.7	39	0.2	673,959	12.7	37	0.2	672,670	12.9
30,000 and over - et plus	22	0.1	2,144,736	42.0	23	0.1	2,325,993	43.7	21	0.1	2,245,863	43.1
Total	19,956	100.0	5,109,363	100.0	18,028	100.0	5,318,090	100.0	15,749	100.0	5,214,647	100.0
	1996				1998				2000			
	Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
0	235	1.5	-	-	150	1.0	-	-	126	0.8	-	-
1 - 9	5,288	34.3	17,859	0.3	5,034	33.1	16,532	0.3	5,355	34.4	16,575	0.3
10 - 99	6,582	42.7	243,127	4.7	6,547	43.0	244,640	4.8	6,483	41.7	246,369	4.7
100 - 499	2,364	15.3	522,056	10.1	2,477	16.3	544,041	10.7	2,548	16.4	562,651	10.7
500 - 999	417	2.7	288,788	5.6	458	3.0	317,620	6.2	482	3.1	337,025	6.4
1,000 - 9,999	483	3.1	1,208,717	23.5	488	3.2	1,238,274	24.3	504	3.2	1,300,463	24.7
10,000 - 29,999	40	0.3	708,849	13.8	40	0.3	730,374	14.4	39	0.3	731,837	13.9
30,000 and over - et plus	20	0.1	2,160,516	42.0	19	0.1	1,996,974	39.2	20	0.1	2,072,974	39.4
Total	15,429	100.0	5,149,912	100.0	15,213	100.0	5,088,455	100.0	15,557	100.0	5,267,894	100.0

The number of plans with 1,000 or more members has climbed steadily since 1990. Nevertheless, there were only 563 such plans in 2000, accounting for only 4% of all RPPs but over three quarters of total RPP membership.

Most of the large plans were in the public sector. At the beginning of 1999, the 13 public-sector plans with more than 30,000 members covered 69% of the sector's membership (Chart 7).

Le nombre de régimes de grande taille comportant plus de 1000 adhérents a augmenté régulièrement depuis 1990. Toutefois, il y avait seulement 563 régimes de cette taille en 2000, soit 4 % de l'ensemble des régimes. Ces régimes regroupaient plus du trois quart des adhérents à un RPA.

On retrouvait la plupart des régimes de grande taille dans le secteur public. Au début de 1999, les 13 régimes du secteur public qui avaient plus de 30 000 adhérents couvraient 69% des adhérents de ce secteur (graphique 7).

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

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

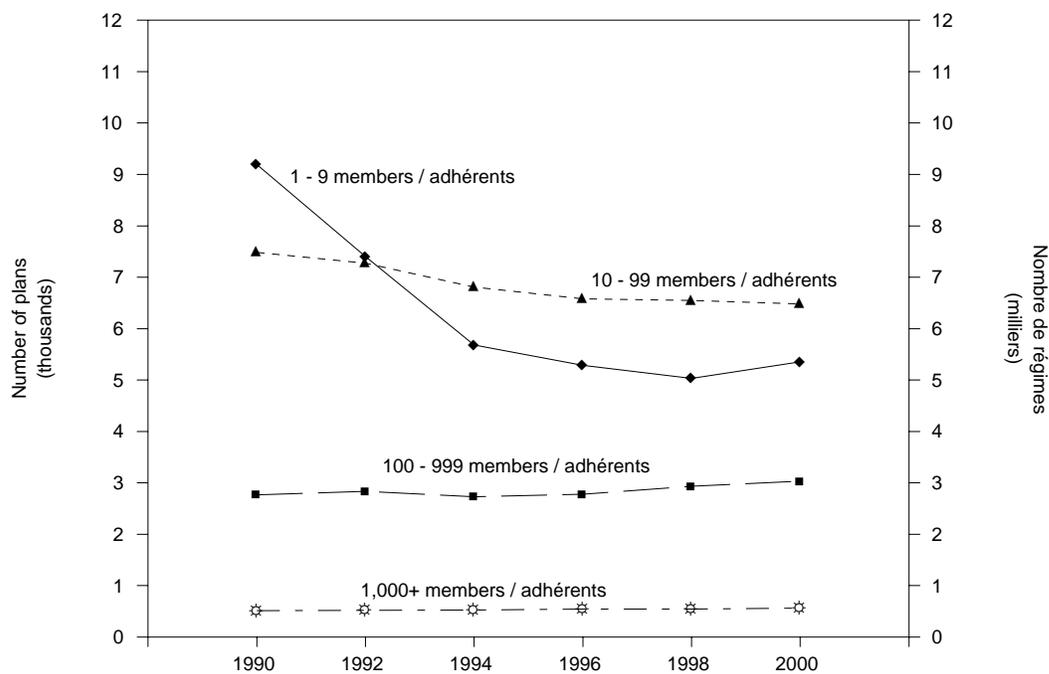
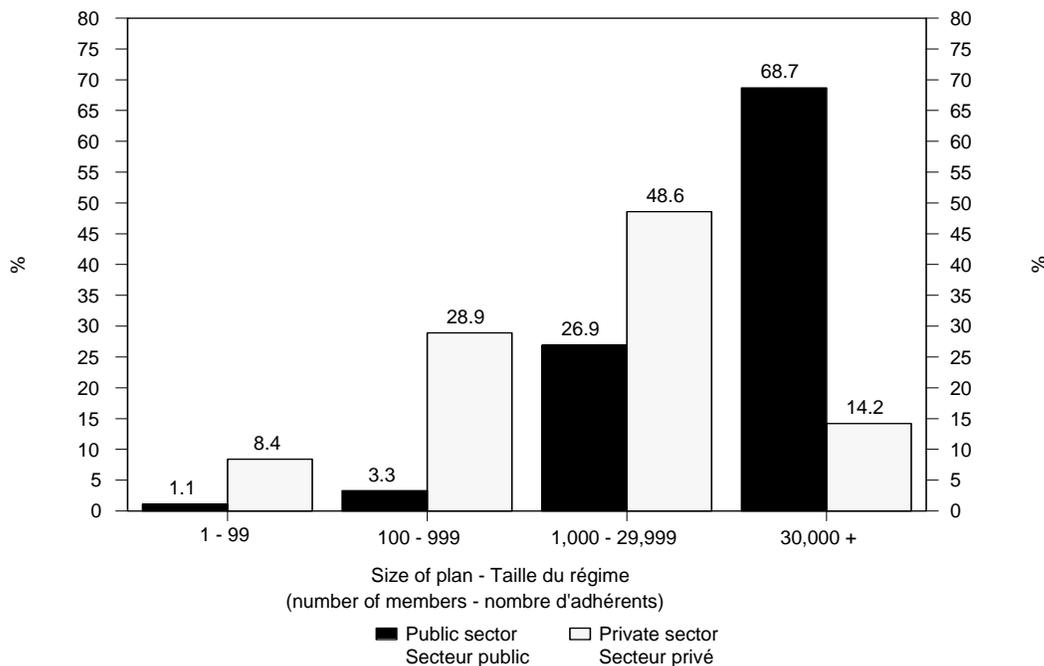


Chart 7: Percentage distribution of members, by size of plan and sector, at January 1, 2000

Graphique 7: Répartition en pourcentage des adhérents, selon la taille du régime et selon le secteur, au 1^{er} janvier 2000



Funding instrument

One of the important 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.)¹⁴

The funding instrument or financial management agreement is the legal document that spells out the obligations that the financial manager (e.g., insurance company, trust company, pension fund) has to the pension plan. It is 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 investment decision processes. For purposes of this report, however, the funding instrument is the contractual agreement(s) registered with the pension authority and/or Canada Customs and Revenue Agency.

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).¹⁴

Le mode de financement, ou convention de gestion financière, est le document juridique qui établit les obligations des gestionnaires financiers (par exemple, les compagnies d'assurances, les sociétés en fiducie, les sociétés 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 de l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

¹⁴ The plans of some provincial governments operate as consolidated revenue arrangements, while others operate much like a trustee fund.

¹⁴ 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.

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 they are the preferred funding method of small plans (Table 8). At the beginning of 2000, 65% of all plans were funded in this manner, though they covered only 15% of total RPP membership.

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 8). En effet, au début de 2000, les régimes ainsi financés représentaient 65 % de tous les régimes mais ils n'englobaient que 15 % de l'effectif.

Table 8. Number of RPPs and members, by funding instrument, at January 1
Tableau 8. Nombre de RPA et d'adhérents, selon le mode de financement, au 1^{er} janvier

Funding instrument Mode de financement	1990				1992				1994			
	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	14,442	72.4	727,726	14.2	13,116	72.8	794,094	14.9	10,943	69.5	673,998	12.9
Trust agreement ¹ - Accord fiduciaire ¹	5,482	27.5	3,673,547	71.9	4,859	27.0	3,810,703	71.7	4,772	30.3	4,077,521	78.2
Government consolidated revenue arrangement - Fonds de revenu consolidés des gouvernements	24	0.1	707,955	13.9	25	0.1	707,014	13.3	20	0.1	458,550	8.8
Other - Autre	8	--	135	-	28	0.2	6,279	0.1	14	0.1	4,578	0.1
Total	19,956	100.0	5,109,363	100.0	18,028	100.0	5,318,090	100.0	15,749	100.0	5,214,647	100.0
	1996				1998				2000			
	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	10,399	67.4	665,423	12.9	9,972	65.5	696,359	13.7	10,050	64.6	788,428	15.0
Trust agreement ¹ - Accord fiduciaire ¹	5,000	32.4	4,044,289	78.5	5,196	34.2	3,965,873	77.9	5,452	35.1	3,576,622	67.9
Government consolidated revenue arrangement - Fonds de revenus consolidés des gouvernements	19	0.1	436,317	8.5	19	0.1	418,429	8.2	19	0.1	395,209	7.5
Other - Autre	11	0.1	3,883	0.1	26	0.2	7,794	0.2	36	0.2	507,635	9.6
Total	15,429	100.0	5,149,912	100.0	15,213	100.0	5,088,455	100.0	15,557	100.0	5,267,894	100.0

¹ Includes pension fund society, combination of insured and trustee, and RREGOP.

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

Most large plans operate under a trust agreement. A group of individuals or a trust company may act as the trustee. The 5,452 trustee plans in 2000 accounted for

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 5 452

only 35% of all plans but covered nearly 70% of all members. With this heavy concentration of membership, the trust agreement was the leading type of funding arrangement in terms of and accumulated assets, as shown in Table 2 of this report.

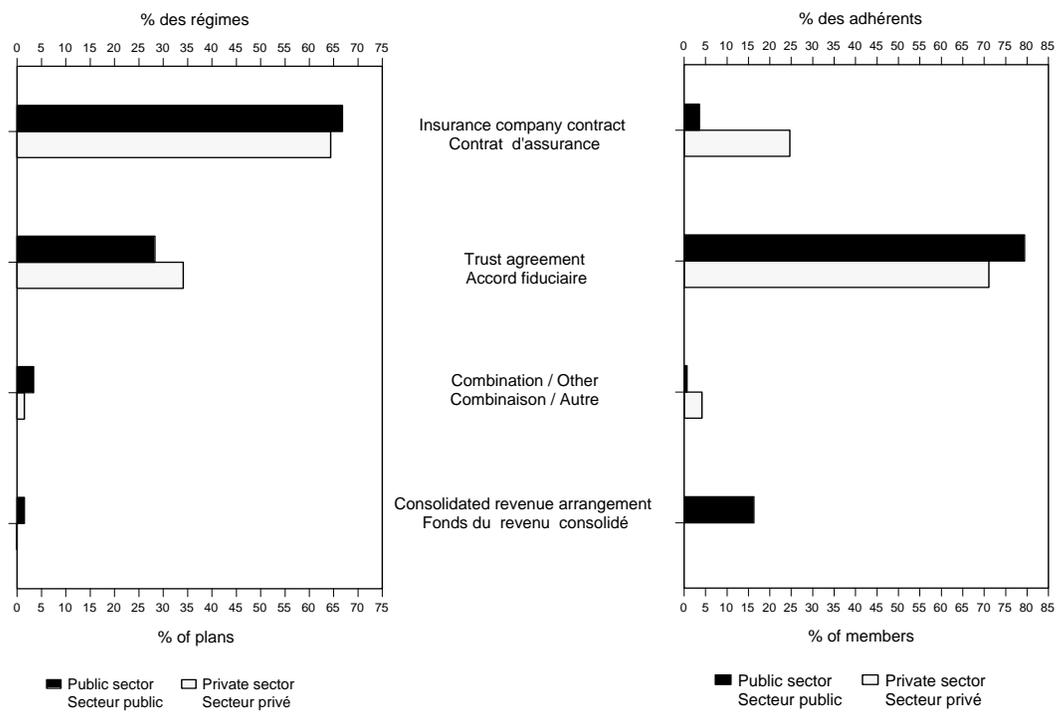
Since most public-sector plans are large, it is not surprising that, on January 1, 2000, only 4% of their members belonged to plans funded through insurance company contracts (Chart 8). The situation is quite different in the private sector. In 2000, 25% of private-sector RPP members belonged to guaranteed plans; this was slightly lower than the 1992 peak of 26%.

régimes en fiducie représentaient 35% de tous les RPA en 2000 mais regroupaient près de 70 % 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 de l'actif accumulé, comme l'indique le tableau 2 de ce rapport.

Étant donné que la plupart des régimes du secteur public sont de grande taille, il n'est pas étonnant que seulement 4% de ses membres participaient, au 1^{er} janvier 2000, à un régime financé au moyen de contrats d'assurance (graphique 8). Dans le secteur privé, le scénario est différent. La proportion des adhérents de ce secteur participant à des régimes garantis était de 25 % en 2000; 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, 2000

Graphique 8: Répartition en pourcentage des RPA et des adhérents, selon le mode de financement et selon le secteur, au 1^{er} janvier 2000



At January 1, 2000, 19 plans were categorized as government consolidated revenue arrangements. This group included some of the largest plans in the country, such as the superannuation plans of a part of the federal Public Service, the Canadian Forces, the RCMP and the public service of some provinces. Together they covered 395,209 workers, or 8% of all RPP members. As the name implies, the contributions went into the consolidated revenue funds of the governments concerned and were used for general government expenditures. Since most of

Au 1^{er} janvier 2000, 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 provinciales. Ensemble, ces régimes comptaient 395 209 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

these plans did not involve investments, their funds were not circulated through financial markets.¹⁵

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.¹⁵

Contributory and non-contributory plans

On January 1, 2000, 44% of the 15,557 registered pension plans were non-contributory, up 6% from 1998. It is this type of plan that inflated the total number of RPPs (Table 9). However, while the number of contributory plans (plans to which both employees and employers must contribute) declined between 1998 and 2000, the number of members of both contributory and non-contributory plans increased over that period.

Régimes contributifs et non contributifs

Au 1^{er} janvier 2000, 44 % des 15 557 régimes de pension agréés étaient des régimes non contributifs, une hausse de 6 % par rapport à 1998. C'est ce type de régime qui a contribué à faire augmenter le nombre total des RPA (tableau 9). Cependant, bien que le nombre de régimes contributifs, c'est-à-dire des régimes auxquels devaient cotiser à la fois les employés et les employeurs, ait baissé entre 1998 et 2000, le nombre participants adhérant aux régimes contributifs et non contributifs a augmenté au cours de cette période.

Table 9. Number of RPPs and members, by contributory status and sector, at January 1
Tableau 9. Nombre de RPA et d'adhérents, selon l'état contributif du régime et selon le secteur, au 1^{er} janvier

	Plans - Régimes						Members - Adhérents					
	Contributory Contributif		Non-contributory Non contributif		Total		Contributory Contributif		Non-contributory Non contributif		Total	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs												
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
2000	8,763	56.3	6,794	43.7	15,557	100.0	3,848,745	73.1	1,419,149	26.9	5,267,894	100.0
Public sector - Secteur public												
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
2000	1,214	95.1	62	4.9	1,276	100.0	2,417,568	99.5	12,579	0.5	2,430,147	100.0
Private sector - Secteur privé												
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
2000	7,549	52.9	6,732	47.1	14,281	100.0	1,431,177	50.4	1,406,570	49.6	2,837,747	100.0

¹⁵ Some government consolidated revenue plans are converting to the trustee pension fund model of investment starting in 2001

¹⁵ Certain régimes de fonds de revenus consolidés ont commencé à être convertis en 2001 à un modèle d'investissement de caisses de retraite en fiducie.

At the beginning of 2000, contributory plan membership was 3.8 million, 73% of total RPP membership. At 1.4 million, non-contributory plan membership made up only about one quarter of total RPP membership.

Almost all members of public-sector plans had to make contributions, while only half of private-sector plan members were required to do so. Hence, nearly all members of non-contributory plans worked in the private sector.

As we shall see in the sections below, contributory plans generally provide higher benefits than non-contributory plans.

Employee contribution formula

On January 1, 2000, the majority (73%) of all RPP members belonged to contributory plans. However, a large proportion (44%) of the members of such plans had to contribute 7% or more of their earnings. A comparison of employee contribution rates in the public and private sectors revealed that rates were higher in the public sector (Chart 9). About 60% of contributory plan members in the public sector contributed 7% or more of their salaries, compared with only 1% in the private sector. It is worth noting that in the public sector, the number of members contributing 7% or more of their earnings has declined, and the number contributing between 5.0% and 6.9% has increased.

Chart 9: Employee contribution formula in contributory plans by sector, January 1, 2000

Au début de 2000, 3,8 millions d'adhérents faisaient partie d'un régime contributif, soit 73 % de l'ensemble des adhérents. Le nombre d'adhérents d'un régime non contributif ne représentait que près du quart de l'ensemble total des adhérents, soit 1,4 millions de personnes.

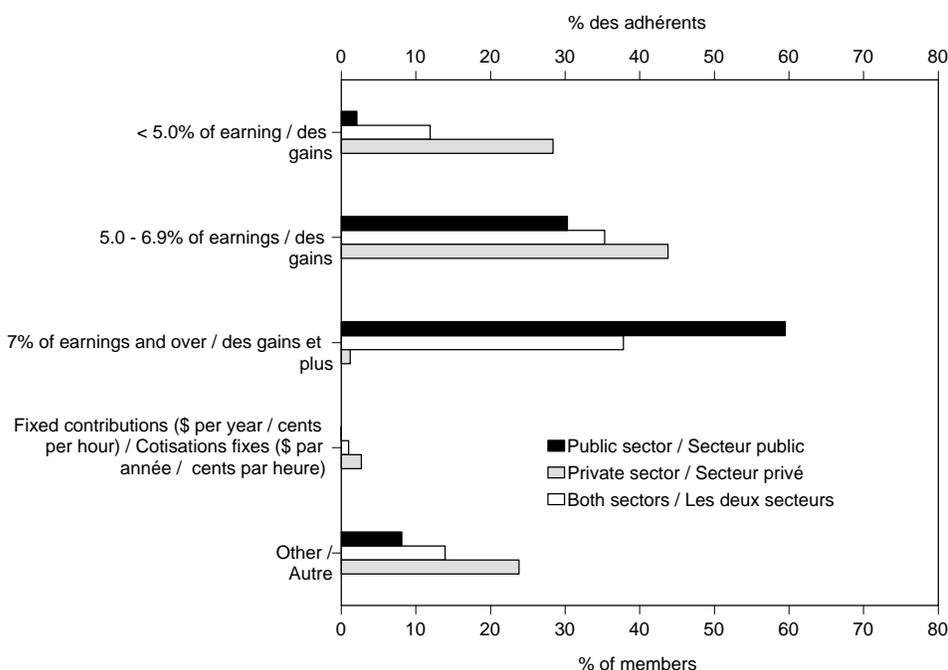
Presque tous les adhérents aux régimes du secteur public devaient cotiser à leurs régimes comparativement à seulement la moitié dans le secteur privé. Ainsi, presque tous les adhérents aux régimes non contributifs se trouvaient dans le secteur privé.

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

Au 1^{er} janvier 2000, la majorité (73 %) des adhérents aux RPA participaient à des régimes contributifs. Toutefois, une forte proportion soit 44 % des adhérents aux régimes contributifs devaient verser 7 % et plus de leurs gains. Une comparaison entre les deux secteurs révèle que la participation de l'employé pour ces taux de cotisation étaient supérieurs dans le secteur public que dans le secteur privé (graphique 9). Près de 60 % des participants aux régimes contributifs du secteur public y versaient 7% et plus de leur salaire comparativement à seulement 1 % dans le secteur privé. Cependant, mentionnons que dans le secteur public, cette participation des adhérents à des taux de 7 % et plus a diminuée aux profits de taux inférieurs, soit de 5,0 à 6,9 % des gains.

Graphique 9: Méthode de calcul des cotisations de l'employé aux régimes contributifs selon le secteur, au 1^{er} janvier 2000



Employee and employer contributions¹⁶

In 1999, employee and employer contributions to registered pension plans totalled \$19.2 billion, about \$345 million less than in 1998. Total contributions have been falling slowly since they peaked at \$20.2 billion in 1993. The reasons for each biennial decline differ from period to period. The cause of the decrease between 1997 and 1999 was a drop in contributions to public sector plans.

From 1989 to 1993, contributions to public sector plans increased from \$9.2 billion to \$13.6 billion. Since that time contributions have fluctuated below that 1993 peak, falling to \$11.9 billion in 1999. With the exception of 1997, contributions to private sector plans have increased since 1989, from \$5.1 billion to \$7.4 billion in 1999 (Table 10).

Montant cotisé par les employés et les employeurs¹⁶

À la fin de 1999, le montant des cotisations versé par les employeurs et les employés au titre des régimes de pension agréé totalisait 19,2 milliards de dollars, soit près de 345 millions de dollars en moins qu'en 1998. Après avoir connu un sommet de 20,2 milliards de dollars à la fin de 1993, les variations biennales se sont légèrement mises à diminuer. Les raisons à celles-ci varient d'une année à l'autre; entre 1997 et 1999, cette baisse provient d'une diminution dans les cotisations des régimes du secteur public.

Entre 1989 et 1993, les cotisations des régimes du secteur public ont augmenté pour passer de 9,2 milliards de dollars à 13,6 milliards de dollars. Depuis cette période les cotisations ont varié en dessous du sommet atteint en 1993, pour se réduire à 11,9 milliards de dollars en 1999. À l'exception de 1997, les régimes de secteur privé ont augmenté depuis 1989 de 5,1 milliards de dollars à 7,4 milliards de dollars en 1999 (tableau 10).

¹⁶ See box on page 6 for an explanation of the reference dates related to this section.

¹⁶ Voir l'encadré à la page 6 pour une explication des dates de références concernant cette section.

Table 10. Annual contributions made to RPPs, by sector and contribution source, at December 31
Tableau 10. Cotisations annuelles versées aux RPA, selon le secteur et la provenance, au 31 décembre

Contribution source	1989		1991		1993		1995		1997		1999	
Provenance des cotisations	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%
Both sectors - Les deux secteurs												
Employee - Employé	5,204	36.4	6,316	36.9	7,308	36.2	6,983	35.5	7,429	38.0	6,974	36.3
Employer - Employeur:												
Current service - Service courant	7,221	50.5	8,142	47.6	9,843	48.7	10,256	52.0	10,230	52.3	10,712	55.7
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Insuffisances actuarielles et passif non capitalisé	1,868	13.1	2,638	15.4	3,046	15.1	2,458	12.5	1,805	9.7	1,533	8.0
Employer contributions - Cotisations de l'employeur, total	9,089	63.6	10,780	63.1	12,889	63.8	12,714	64.5	12,135	62.0	12,245	63.7
Contributions - Cotisations, total	14,293	100.0	17,096	100.0	20,197	100.0	19,697	100.0	19,564	100.0	19,219	100.0
Public sector - Secteur public												
Employee - Employé	3,746	40.6	4,889	39.1	5,786	42.6	5,327	42.9	5,505	42.1	4,838	40.8
Employer - Employeur:												
Current service - Service courant	4,186	45.3	5,569	44.6	6,619	48.7	6,377	51.3	6,712	51.3	6,643	56.0
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Insuffisances actuarielles et passif non capitalisé	1,302	14.1	2,030	16.3	1,177	8.7	722	5.8	869	6.6	373	3.1
Employer contributions - Cotisations de l'employeur, total	5,488	59.4	7,599	60.9	7,796	57.4	7,099	57.1	7,581	57.9	7,016	59.2
Contributions - Cotisations, total	9,234	100.0	12,488	100.0	13,582	100.0	12,425	100.0	13,086	100.0	11,854	100.0
Private sector - Secteur privé												
Employee - Employé	1,458	28.8	1,428	31.0	1,522	23.0	1,656	22.8	1,924	29.7	2,136	29.0
Employer - Employeur:												
Current service - Service courant	3,035	60.0	2,573	55.8	3,225	48.8	3,880	53.3	3,518	54.3	4,069	55.2
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Insuffisances actuarielles et passif non capitalisé	566	11.2	608	13.2	1,868	28.2	1,736	23.9	1,036	16.0	1,160	15.8
Employer contributions - Cotisations de l'employeur, total	3,601	71.2	3,181	69.0	5,093	77.0	5,616	77.2	4,554	70.3	5,229	71.0
Contributions - Cotisations, total	5,059	100.0	4,609	100.0	6,615	100.0	7,272	100.0	6,478	100.0	7,365	100.0

Type of plan

Even though pension plans frequently provide payments in the event of death, disability or termination of employment prior to retirement, the main purpose of the plan is to provide a retirement benefit to the member. Various methods are used to calculate the benefit and the method used identifies the type of plan. There are two basic types of RPPs: defined contribution and defined benefit.

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

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

Defined benefit plans may be subdivided into two categories: unit benefit and flat benefit plans. Flat benefit plans, as the term indicates, provide a fixed benefit under a formula that usually disregards the level of earnings of the participants. Such a benefit might be, for example, \$40.00 per month for each year of service.

Unit benefit plans are by far the most prominent category of plans in terms of membership (Table 11). 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

Genre de régime

Bien que les régimes de pension soient souvent établis de façon à prévoir le service de prestations en cas de décès, d'invalidité ou de cessation d'emploi avant la retraite, leur but premier est de verser des prestations de retraite. Un éventail de méthodes sert au calcul des prestations et la méthode utilisée détermine le genre de régime. Ces méthodes permettent de distinguer deux grandes catégories de RPA: les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées.

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

Le régime à cotisations déterminées est essentiellement un régime à cotisations fixées d'avance dans lequel les cotisations de l'employé représentent un pourcentage du salaire, une somme fixe en dollars ou en cents par années de service/adhésion ou par heure travaillée. Le régime de participation aux bénéfices est une variante du régime à 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 (tableau 11). 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 un 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 la période déterminée précédant immédiatement la retraite. Quant aux

Table 11. Number of RPPs and members, by type of plan, at January 1
Tableau 11. Nombre de RPA et adhérents, selon le genre de régime, au 1^{er} janvier

Type of plan	1990		1992		1994		1996		1998		2000	
Genre de régime	%		%		%		%		%		%	
Plans - Régimes												
Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées:												
Money purchase - Cotisations déterminées	11,058	55.4	9,621	53.4	8,425	53.5	8,108	52.6	7,988	52.5	8,019	51.5
Profit sharing - Participation aux bénéfices	385	1.9	280	1.6	181	1.1	170	1.1	151	1.0	133	0.9
Sub-total - Total partiel	11,443	57.3	9,901	54.9	8,606	54.6	8,276	53.7	8,139	53.5	8,152	52.5
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées												
Final earnings ¹ - Salaire final ¹	4,190	21.0	4,044	22.4	3,711	23.6	3,625	23.5	3,522	23.1	3,687	23.7
Career average earnings - Salaire moyen de carrière	2,610	13.1	2,364	13.1	2,024	12.9	2,065	13.4	2,118	13.9	2,280	14.7
Flat benefit - Rentes forfaitaires	1,484	7.4	1,462	8.1	1,212	7.7	1,194	7.7	1,155	7.6	1,141	7.3
Sub-total - Total partiel	8,284	41.5	7,870	43.7	6,947	44.2	6,884	44.6	6,795	44.7	7,108	45.7
Composite and other - Régimes mixtes et autres	229	1.1	257	1.4	196	1.2	267	1.7	279	1.8	297	1.9
Total	19,956	100.0	18,028	100.0	15,749	100.0	15,429	100.0	15,213	100.0	15,557	100.0
Members - Adhérents												
Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées:												
Money purchase - Cotisations déterminées	413,278	8.1	459,590	8.6	496,606	9.5	533,074	10.4	628,557	12.4	707,389	13.4
Profit sharing - Participation aux bénéfices	17,283	0.3	9,554	0.2	10,523	0.2	7,295	0.1	7,851	0.2	9,257	0.2
Sub-total - Total partiel	430,561	8.4	469,144	8.8	507,129	9.7	540,369	10.5	636,408	12.5	716,646	13.6
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées												
Final earnings ¹ - Salaire final 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	3,203,771	60.8
Career average earnings - Salaire moyen de carrière	581,681	11.4	502,511	9.4	459,456	8.8	396,341	7.7	360,598	7.1	361,759	6.9
Flat benefit - Rentes forfaitaires	996,360	19.5	972,397	18.3	880,749	16.9	899,072	17.5	852,964	16.8	890,504	16.9
Sub-total - Total partiel	4,633,587	90.7	4,775,543	89.8	4,644,959	89.1	4,535,388	88.1	4,372,867	85.9	4,456,034	84.6
Composite and other - Régimes mixtes et autres	45,215	0.9	73,403	1.3	62,559	1.2	74,155	1.4	79,180	1.6	95,214	1.8
Total	5,109,363	100.0	5,318,090	100.0	5,214,647	100.0	5,149,912	100.0	5,088,455	100.0	5,267,894	100.0

¹ Includes final average earnings and average best earnings plans.

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

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.

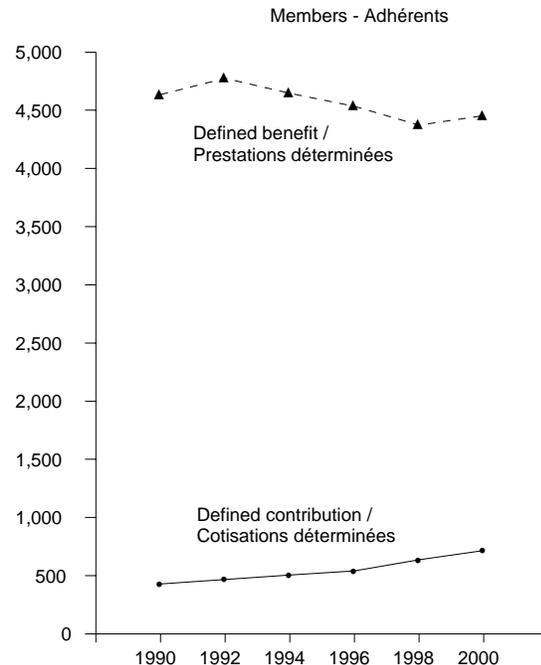
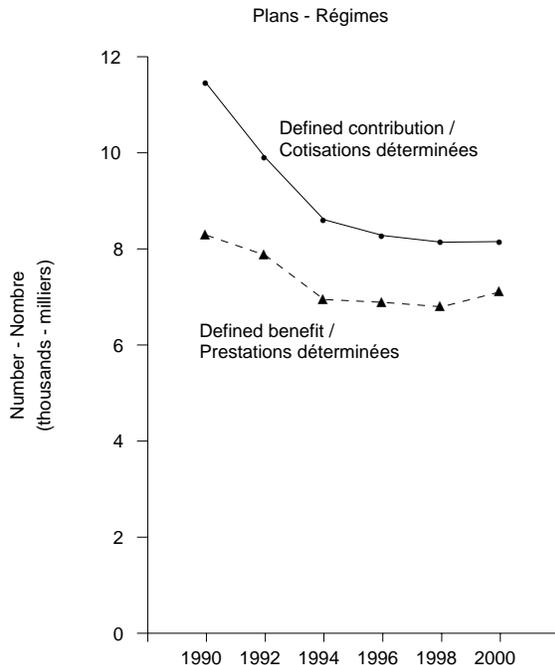
Another development that has gained increasing popularity in recent years is the creation of plans that have a defined benefit formula (usually flat benefit) and also a defined employer contribution rate. These plans are usually for union workers and the contribution frequently is negotiated with the 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.

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 parfois modifiée pour exclure ceux réalisés avant une certaine date; par exemple, les gains depuis le 1^{er} 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 calculées sur les cotisations accumulées 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^{er} janvier



Note: Excludes combination/other plans.

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

After declining between 1990 and 1998, the numbers of defined contribution plans and defined benefit plans increased between 1998 and 2000. Over that period, the number of defined benefit plans grew by 5%, compared with a mere 0.2% for defined contribution plans (Chart 10). On January 1, 2000, there were 8,152 defined contribution plans and 7,108 defined benefit plans.

Although a number of defined benefit plans have been converted into defined contribution plans in recent years, 85% of RPP members were covered by defined benefit plans on January 1, 2000 (Chart 10). Most defined benefit plans (72%) were final earnings plans (final average and average best earnings plans). Flat benefit plans made up 20% of defined benefit plans, and career average earnings plans made up 8%.

The membership of defined contribution plans rose from 430,561 in 1990 to 716,646 in 2000, a 66% increase. Nevertheless, such plans covered only 14% of total RPP membership at the end of this period. Virtually all such plans (99%) are money purchase plans; only 1% of them are profit sharing plans (Table 12).

While only 31% of defined benefit plans had 100 or more members, those plans covered 98% of all members of defined benefit plans. In addition, although a very small percentage (0.3%) of these plans had 30,000 or more members and they covered 47% of all defined benefit members. This is not surprising, since about half of the members of defined benefit plans work in the public sector, where large plans are the norm.

By contrast, most defined contribution plans are found in the private sector, and 84% of them had fewer than 100 members. Since those plans are small, they covered only 23% of total membership in defined contribution plans.

Après avoir connu un déclin entre 1990 et 1998, le nombre de régimes à cotisations déterminées et à prestations déterminées s'est accru entre 1998 et 2000. Ce sont les régimes à prestations déterminées qui ont enregistré la plus forte hausse entre 1998 et 2000, soit de 5 %. Les régimes à cotisations déterminées n'ont que faiblement augmenté (0,2 %) (graphique 10). Ainsi, au 1^{er} janvier 2000, on comptait 8 152 régimes à cotisations déterminées et 7 108 à prestations déterminées.

Bien qu'un certain nombre de régimes à prestations déterminées ait été converti en régimes à cotisations déterminées, ces dernières années, 85 % des adhérents participaient à des régimes à prestations déterminées au 1^{er} janvier 2000 (graphique 10). La plus forte proportion des régimes à prestations déterminées, soit 72 %, se composait de régimes à salaire final (régimes moyens de fin de carrière et salaire maximal moyen). Les rentes forfaitaires ne constituaient que 20% des régimes à prestations déterminées, alors que les régimes à salaire moyen de carrière 8 %.

En 10 ans les adhérents aux régimes à cotisations déterminées se sont accrus de 66 %, passant de 430 561 en 1990 à 716 646 adhérents en 2000. Malgré cette hausse, ces régimes comportaient seulement que 14 % de l'ensemble total des effectifs à la fin de cette période. La quasi-totalité de ce genre de régimes sont à cotisations déterminées (99 %) puisque les régimes à participation aux bénéfices ne représentent que 1% de ce genre de régime (tableau 12).

Bien qu'il n'y avait que 31 % des régimes à prestations déterminées ayant plus de 100 adhérents, ces régimes couvraient 98 % de l'ensemble des adhérents. Aussi, un très faible pourcentage (0,3%) de ces régimes avec plus de 30 000 adhérents, couvrait 47 % de l'ensemble des adhérents des régimes à prestations déterminées. Ce n'est pas étonnant puisque près de la moitié des adhérents faisant partie d'un régime à prestations déterminées se retrouve dans le secteur public, secteur reconnu pour ces régimes de grande taille.

D'un autre côté, les régimes à cotisations déterminées, dont la plupart sont des régimes privés, étaient constitués en grande partie (84%) de régimes de moins de 100 adhérents. Parce que ces régimes sont de petite taille, ils couvraient que 23 % de l'ensemble des adhérents des régimes à cotisations déterminées.

Table 12. Number of RPPs, by type of plan and size of plan, January 1, 2000
Tableau 12. Nombre de RPA et d'adhérents, selon le genre de régime et la taille du régime, 1^{er} janvier 2000

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	44	0.5	-	-	79	1.1	-	-
1 - 9	2,462	30.2	10,826	1.5	2,784	39.2	5,504	0.1
10 - 99	4,415	54.1	154,614	21.5	1,994	28.0	88,139	2.0
100 - 499	1,026	12.6	208,174	29.0	1,457	20.5	338,508	7.6
500 - 999	109	1.3	74,418	10.4	350	4.9	247,229	5.5
1,000 - 9,999	92	1.3	201,654	28.3	389	5.4	1,038,803	23.3
10,000 - 29,999	4	-	66,960	9.3	35	0.5	664,877	14.9
30,000 and over - et plus	-	-	-	-	20	0.3	2,072,974	46.5
Total	8,152	100.0	716,646	100.0	2,049,373	100.0	4,456,034	100.0

Benefit formula¹⁷

There are various ways of calculating pension plan benefits; in 2000, the most common formulas continued to be those in which benefits are computed as a percentage of earnings. On January 1, 2000, 66% of all RPP participants belonged to plans whose benefits were based on earnings, and about 79% of this group (or 52% of all RPP members) were entitled to benefits amounting to 2% or more of their earnings for each year of service.

As with other plan characteristics, the benefit formula differ significantly between public and private sector plans (Chart 11). In the public sector, 92% of RPP members could expect a pension of 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 prestations¹⁷

Il existe différentes méthodes de calcul des prestations pour les adhérents aux régimes; au 1^{er} janvier 2000, les plus courantes demeuraient les régimes dans lesquels les prestations offertes étaient calculées sur la base des gains. En effet, au 1^{er} janvier 2000, 66 % de tous les participants aux RPA étaient inscrits à des régimes dans lesquels les prestations offertes étaient calculées sur la base des gains, environ 79 % de ceux-ci (ou 52 % de tous les adhérents aux RPA) avaient droit à des prestations de retraite de 2 % au plus de leurs gains pour chaque année de service.

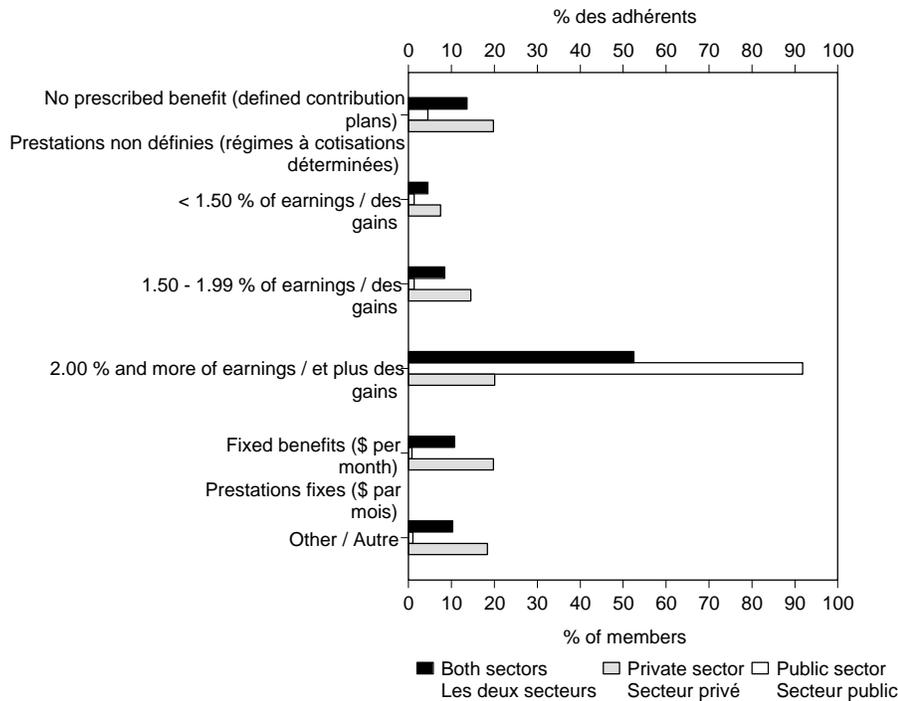
Comme dans le cas des autres caractéristiques des régimes, le genre de prestations du secteur public se distingue de celui du secteur privé (graphique 11). Dans le secteur public, 92 % des adhérents pouvaient compter sur des prestations de retraite égalant à 2 % et plus de leur salaire pour chaque année de services/adhésion tandis que dans le secteur privé, seulement 20 % des adhérents se voyaient attribuer de telles prestations.

¹⁷ 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.

¹⁷ 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 déqualifiés d'un montant équivalent à la totalité ou à une partie des prestations des RPC/RRQ. Le MGAOP est le niveau maximal de revenu, ajusté annuellement, au-dessous duquel les cotisations sont versées et les prestations sont payées au titre des RPC/RRQ.

Chart 11: Percentage distribution of RPP members, by benefit formula and sector, January 1, 2000

Graphique 11: Répartition en pourcentage des adhérents aux RPA, selon la méthode de calcul des prestations et selon le secteur, 1^{er} janvier 2000



In Chart 11, the category "fixed benefits" relates primarily to flat benefit plans. Such plans are particularly important in the private sector, where they cover a significant percentage of the members. To be specific, 20% of private-sector members will receive a "fixed benefit", i.e., a fixed amount for each year of service or hour worked, regardless of salary. A further 20% of private-sector participants will receive pension benefits based on 2% or more of their salary.

La catégorie «prestations fixes» au graphique 11 réfère surtout aux régimes à rentes forfaitaires. Ces régimes occupent toujours une place importante dans le secteur privé où ils regroupent une proportion importantes d'adhérents. En effet, 20 % des participants du secteur privé 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. Un autre 20 % des participants du secteur privé recevront des prestations de retraite égalant 2 % et plus de leur salaire.

There are also significant differences in the benefits provided by contributory and non-contributory plans. Only 30% of the members of non-contributory plans, compared with 79% of contributory plan participants, were working toward pensions calculated as a percentage of their earnings.

Des différences importantes au niveau des prestations existent également entre les régimes contributifs et les régimes non contributifs. Seulement 30 % des adhérents aux régimes non contributifs pouvaient compter sur des prestations de retraite calculées sur la base des gains, comparativement à 79 % pour les participants des régimes contributifs.

Automatic indexing of pension benefits

Indexation automatique des prestations de retraite

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.

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.

Automatic indexing refers to indexing that is specified in

Par indexation automatique, on entend tout rajustement des

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 included automatic indexing of pension benefits. At the beginning of 2000, this had not changed, as only 2,315 plans, or 33% of all defined benefit plans, provided for the automatic indexing of pension benefits (Table 13). However, those plans covered 2.2 million workers, about half of all members of defined benefit plans. The majority of those members were in the public sector.

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 2000, rien est changé à ceci, seulement 2 315 régimes, soit 33 % de tous les régimes à prestations déterminées, comportaient une clause d'indexation automatique des rentes versées (tableau 13). Ces régimes regroupaient toutefois 2,2 millions de participants, la moitié de tous les adhérents aux régimes à prestations déterminées. La majorité de ces membres adhéraient à des régimes du secteur public.

Table 13. Number of defined benefit RPPs and members, by method of adjustment of pension benefits and by sector, January 1, 2000

Tableau 13. Nombre de RPA à prestations déterminées et d'adhérents, selon la méthode de rajustement des rentes et le secteur, 1^{er} janvier 2000

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	624	8.8	698,656	15.7	54	11.9	661,108	28.8	570	8.6	37,548	1.7	
- partial change in CPI - variation partielle de l'IPC	1,334	18.8	1,309,058	29.4	106	23.3	1,037,147	45.2	1,228	18.5	271,911	12.6	
- excess interest earnings - excédents d'intérêt	61	0.9	20,932	0.5	19	4.2	8,427	0.4	42	0.6	12,505	0.6	
Percentage increase - Augmentation en pourcentage	101	1.4	10,268	0.2	-	-	-	-	101	1.5	10,268	0.5	
Flat dollar increase - Augmentation monétaire forfaitaire annuelle	1	-	401	--	-	-	-	-	1	-	401	--	
Other - Autre	194	2.7	162,209	3.6	51	11.2	132,328	5.8	143	2.1	29,881	1.4	
Total with automatic adjustment or unknown -Total avec rajustement automatique ou inconnu	2,315	32.6	2,201,524	49.4	230	50.7	1,839,010	80.1	2,085	31.3	362,514	16.8	
No automatic adjustment - Aucun rajustement automatique	4,793	67.4	2,254,510	50.6	224	49.3	455,486	19.9	4,569	68.7	1,799,024	83.2	
Grand total - Total général	7,108	100.0	4,456,034	100.0	454	100.0	2,294,496	100.0	6,654	100.0	2,161,538	100.0	

When we compare the different pension benefit adjustment formulas by sector, we find that just over 29% of public-sector members with benefit adjustment clauses were entitled to indexing based on the full change in the

En comparant les différentes méthodes de calcul du rajustement des prestations de retraite selon le secteur, on observe qu'un peu plus de 29% des adhérents du secteur public ayant droit à des prestations rajustées pouvaient compter sur

Consumer Price Index (CPI). In the private sector, only 2% of RPP members enjoyed such protection.

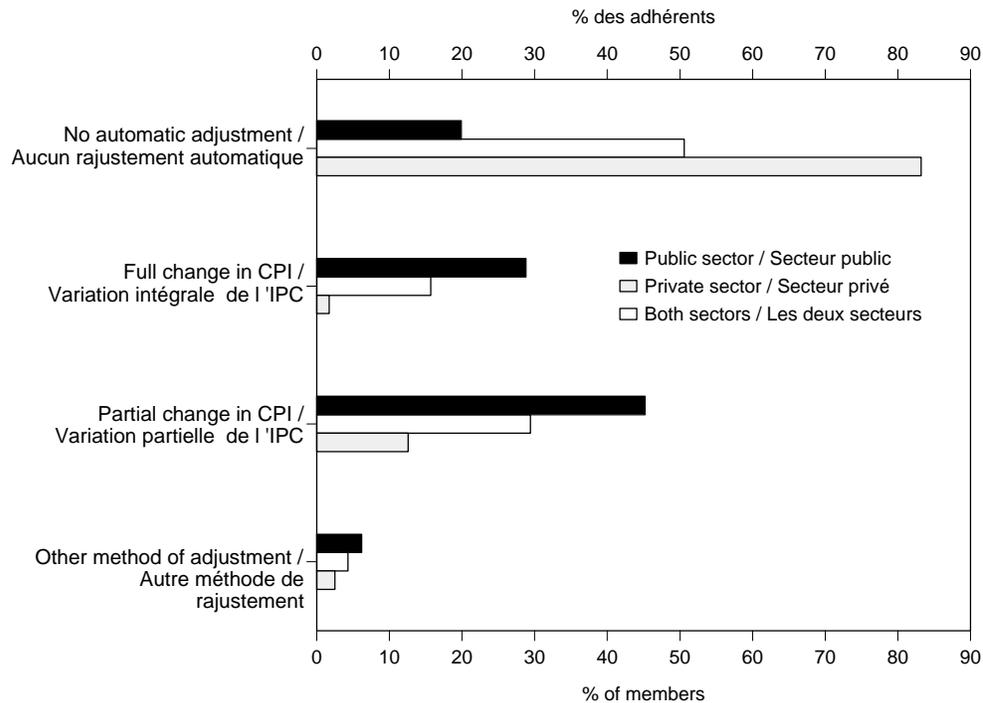
une indexation fondée sur l'augmentation intégrale de l'indice des prix à la consommation (IPC). Dans le secteur privé, seulement 2 % des adhérents pouvaient compter sur cette méthode.

As noted earlier, members of contributory plans were generally assured of more generous benefits than non-contributory plan participants. This applies to indexing provisions as well. About 63% of the members of contributory plans were guaranteed some type of automatic pension indexing, compared with only 13% of non-contributory plan participants.

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 13% pour les participants des régimes non contributifs.

Chart 12: Automatic adjustment of pension benefits (defined benefit plans only) by sector, January 1, 2000

Graphique 12: Rajustement automatique des prestations de retraite (régimes à prestations déterminées seulement) selon le secteur, 1^{er} janvier 2000



Male/female differences for selected plan provisions

Différences entre les femmes et les hommes quant à certaines dispositions

Differences in the types of plans to which men and women most commonly belong affect the provisions available to them. The fact that 58% of female members, compared with only 36% of male members, participate in public-sector plans largely explains these differences.

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 58 % des adhérentes contre seulement 36 % des adhérents participaient à des régimes du secteur public joue un rôle important dans les différences observées.

Since the public sector has large pension plans (30,000 or more members), half of the women participating in RPPs belonged to such plans. Only 31% of the men were members of large plans.

A large majority of female members (82%) were required to contribute to their plans, compared with 65% of male participants. This can be related to the fact that most large public-sector plans, to which most RPP members belonged, are contributory. In addition, 49% of women whose contribution rate was a percentage of their earnings were contributing 7% or more of their salary. This was the case for only 40% of men.

In relative terms, more women than men belonged to plans providing more generous benefit formulas; 77% of the female participants, and only 56% of the men, were members of plans that provided a pension calculated as a percentage of earnings. Just over 82% of the women, and 75% of the men, in this type of plan could expect a pension equal to 2% or more of their earnings for each year of service. This formula provides one of the most generous pensions. It is important to keep in mind, however, that women often earned less than men and accumulated fewer years of service.

More than 58% of female members were assured of some form of pension benefit indexing, compared with 42% of men.

Étant donné que le secteur public regroupe des régimes de grande taille (30 000 adhérents et plus), on ne retrouvait que la moitié des adhérentes participant à des régimes de grande taille. Les régimes de grande taille couvrait 31 % des hommes.

Une forte proportion des adhérentes (82 %) devaient cotiser à leur régime comparativement à 65 % 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 participants adhéraient, sont contributifs. De plus, 49% 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 40% pour les hommes.

En termes relatifs, plus de femmes que d'hommes participaient à des régimes procurant une formule plus généreuse du calcul des prestations; 77 % des adhérentes participaient à des régimes dans lesquels la prestation était calculée sur la base des gains, contre seulement 56 % des adhérents de sexe masculin. Et un peu plus de 82 % 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 75 % 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 42% pour les hommes.

ELECTRONIC PUBLICATIONS AVAILABLE AT | **PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À**
www.statcan.ca



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/juridiction donnée sont couverts par les dispositions de la loi en vigueur dans cette province/juridiction. 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.

Jurisdiction/ Jurisdiction	Original legislation/ Législation originale	Effective date/ Date d'entrée en vigueur	Revised legislation/Législation révisée	Effective date/ Date d'entrée en vigueur	Number of plans ¹ / Nombre de régimes ¹
Newfoundland Terre-Neuve	Pension Benefits Act ²	1985/01/01	Pension Benefits Act ²	1997/01/01	197
Nova Scotia Nouvelle-Écosse	Pension Benefits Act ²	1977/01/01	Pension Benefits Act ²	1988/01/01	481
Prince Edward Island Île-du-Prince-Édouard	Pension Benefits Act ²	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	334

Jurisdiction/ Jurisdiction	Original legislation/ Législation originale	Effective date/ Date d'entrée en vigueur	Revised legislation/Législation révisée	Effective date/ Date d'entrée en vigueur	Number of plans ¹ / Nombre de régimes ¹
Quebec/ Québec	Supplemental Pension Plans Act Loi sur les régimes supplémentaires de rentes	1966/01/01	Supplemental Pension Plans Act Loi sur les régimes complémentaires de retraite	1990/01/01	2 225
Ontario	Pension Benefits Act ²	1965/01/01	Pension Benefits Act Loi sur les régimes de retraite	1988/01/01	7 068
Manitoba	The Pension Benefits Act ²	1976/07/01	Pension Benefits Act Loi sur les prestations de pension	1984/01/01	495
Saskatchewan	Pension Benefits Act ²	1969/01/01	The Pension Benefits Act ²	1993/01/01	400
Alberta	Pension Benefits Act ²	1967/01/01	Employment Pension Plans Act ²	1987/01/01	1 129
British Columbia/ Colombie-Britannique	Pension Benefits Standards Act ²	1993/01/01			1 466
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	1 036

¹ Number of plans registered with pension authority at January 1, 2000.

² 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.

¹ Nombre de régimes enregistrés auprès des organismes de contrôle des régimes de retraite au 1er janvier 2000.

² 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.

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.

Les dispositions décrites s'appliquent aux droits à pension qui s'acquiert 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.	N.S. N.-É.	P.E.I. Î.-P.-É.	N.B. N.-B.	Que. QC	Ont.	Man.	Sask.	Alta Alb.	B.C. C.-B.	OSFI BSIF
Eligibility (part-time employees)¹: (where two indicated both conditions must be met) Admissibilité (employés à temps partiel)¹: (s'il y a deux conditions, les deux doivent être remplies)											
- 2 years or 24 months continuous service ² - 2 années ou 24 mois de service consécutifs ²	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				
Compulsory membership: (with exceptions)/Adhésion obligatoire: (avec exceptions)							x				
Normal retirement date/Droit à la retraite normale:											
- 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 ^e anniversaire	x	x	x	x		x					
- at latest, first of month following 65th birthday - au plus tard, le premier du mois suivant le 65 ^e anniversaire					x						
Early retirement/Droit à la retraite anticipée:											
- 10 years prior to pensionable age or normal retirement date - 10 années avant l'âge ouvrant droit à la 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.	N.S. N.-É.	P.E.I. Î.-P.-É.	N.B. N.-B.	Que. QC	Ont.	Man.	Sask.	Alta. Alb.	B.C. C.-B.	OSFI BSIF
Vesting of benefits: (where two indicated, either could apply) Acquisition des droits: (s'il y a deux conditions, l'une ou l'autre doit être remplie)											
- 2 years or 24 months membership in plan ² - 2 années ou 24 mois d'adhésion au régime ²	x	x			x	x	x			x	x
- 5 years service / 5 années de service				x					x		
- 2 years service / 2 années de service							x	x			
- 3 years of plan membership and 5 years of continuous service - 3 années de participation au régime et 5 années de service continu			x								
Portability required: (options differ) / Droit de transfert: (les options peuvent différer)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Death benefits, pre-retirement (vested members, spouse's entitlement): (if two, greater of) / Prestation de décès avant la retraite (droit du conjoint à la rente acquise): (la meilleure des deux)											
- 100% of commuted value of vested benefits - 100 % de la valeur escomptée des prestations acquises	x				x ³	x	x	x ³			x ³
- 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	x	
- member's contributions plus interest / cotisations des adhérents plus intérêt								x ³			
Death benefits, post retirement (joint and survivor pension, reduced on death of member or spouse) / Prestation de décès après la retraite (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				

¹ Eligibility for full-time employees is the same as for part-time for Quebec, Alberta and British Columbia. For the other jurisdictions, eligibility for full-time employees requires only 2 years or 24 months of continuous service.

² One or the other specified in legislation.

³ Provisions differ somewhat if member was eligible for early retirement.

¹ Les conditions d'admissibilité des employés à temps plein sont les mêmes que pour les employés à temps partiel pour le Québec, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Pour les autres juridictions, les conditions d'admissibilité pour les employés à temps plein exigent seulement 2 années ou 24 mois de service continu.

² L'une ou l'autre est spécifiée dans la législation.

³ 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 Canada Customs and Revenue Agency. 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 l'Agence des douanes et du revenu du 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 fournit de l'information sur le nombre d'adhésion et les montants cotisés aux régimes pour l'année en question. De plus, les nouveaux régimes, les modifications aux régimes existants ainsi que les terminaisons et transferts 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 électroniquement, 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 preceding 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 20% of the plans (covering 7 % of the members) the data were for 1997 or 1998. Once again, these percentages vary considerably from one jurisdiction

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^{er} janvier a été choisi comme date de référence des données, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants et de la date de mise en oeuvre des nouveaux régimes. Cependant, la plupart des données relatives au nombre d'adhérents et au montant des cotisations se réfèrent à la date de la fin de l'exercice financier du régime, qui peut avoir lieu n'importe quand durant l'année calendrier précédant le 1^{er} 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 erreurs de couverture et de classification, les différences dans l'interprétation des questions, la communication de renseignements inexacts par les répondants, les erreurs dans l'enregistrement, le codage et le 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 des cas de non réponses 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^{er} 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 20 % des régimes (ou 7 % des adhérents), les données les plus courantes se référaient à 1997 et 1998. Encore une fois, ces pourcentages variaient considérablement

to another.

d'une juridiction à l'autre.

8. Imputation

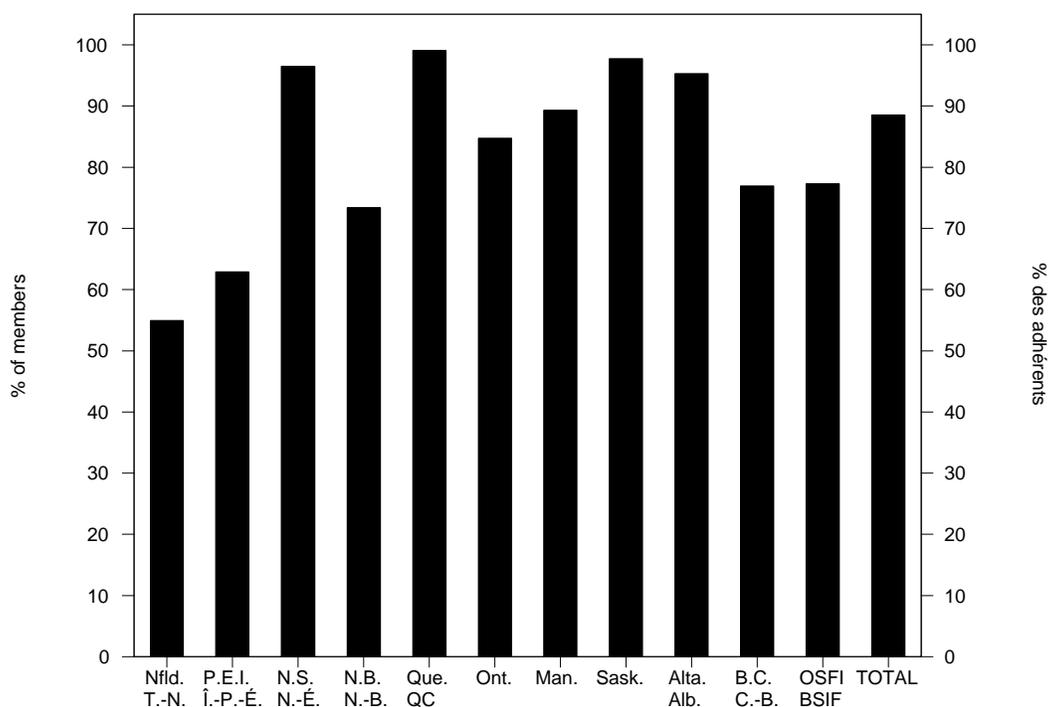
Data on plan members and contributions are imputed if not reported. This is done by using the same figures that were most recently reported. (As stated earlier, up-to-date information for the January 1, 1998 file was reported for plans covering 94% of the members.)

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.)

Chart 1. Response rate in terms of number of members, January 1, 2000

Graphique 1. Taux de réponse en termes du nombre d'adhérents, 1^{er} janvier 2000



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, 2000, the members refer to participants in plans with members working only in that province. These latter plans were surveyed directly for January 1, 2000 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'Î.-P.-É., 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'Î.-P.-É. qui n'était pas assujettie à une loi juridictionnelle sur les pensions au 1^{er} janvier 2000, 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^{er} janvier 2000.

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

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.

procédés administratifs des régies sont complétés.

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.

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.

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^{er} 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.

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.

GLOSSARY

Average best earnings plan: A defined benefit RPP that defines the benefit formula using the highest average earnings for a specified number of years (eg. best five years).

Canada/Québec Pension Plans (C/QPP): These plans came into effect on January 1, 1966, and provide retirement and disability pensions as well as survivor benefits to the participants' spouses and dependent children. Participation is compulsory for most workers aged 18 and older, whether employees or self-employed.

Career average earnings plan: A defined benefit RPP that bases the pension on average earnings over the entire period of membership in the plan. In some cases, earnings before a specific time are excluded; in others the earnings are indexed.

Composite plan: An RPP that possesses the characteristics of a defined benefit and a defined contribution plan.

Consumer Price Index (CPI): An indicator of the changes in consumer prices experienced by a target population. The CPI measures price change by comparing, through time, the cost of a fixed basket of commodities.

Contributory plan: An RPP under which employees are required to contribute a portion of the cost of the benefits.

Deferred profit sharing plan (DPSP): An employer-sponsored savings plan registered with Canada Customs and Revenue Agency. Contributions to these plans by the employer (employees cannot contribute) are based on profits. The amount accumulated in these plans can be paid out as a lump sum at retirement or termination of employment, received in installments over a period not to exceed ten years or used to purchase an annuity.

Defined Benefit (DB) plan: An RPP that defines the benefits by a formula stipulated in the plan text. The employer contributions are not predetermined but are a function of the cost of providing the promised pension, taking into consideration employee contributions, if any. DB plans can be subdivided into unit benefit and flat benefit plans.

Defined Contribution (DC) plan: An RPP that specifies the employee's (if the plan is contributory) and the employer's contributions. Members' benefits are provided from accumulated contributions plus the return on the investment of these monies.

Final average earnings plan: A defined benefit RPP that defines the benefit formula using average earnings for a specified number of years immediately prior to retirement.

Final earnings plan: As used in the report, refers to final average and average best earnings plans.

Flat benefit plan: A defined benefit RPP that provides a fixed benefit; not related to earnings. It is usually a dollar amount of monthly pension for each year of service with a single employer, or with participating employers under a multi-employer plan.

Group RRSPs: Arrangements established for employees or members of a professional or trade association. Individual RRSP contracts must be registered for each participant and separate accounts kept for each. Employer contributions are treated as employees' earned income for income tax purposes.

Guaranteed Income Supplement (GIS): Supplement to OAS that first became payable in 1967, subject to an income test. The GIS is non-taxable and adjusted quarterly to reflect any growth in the CPI.

Non Contributory plan: An RPP under which the entire cost of the benefits is borne by the employer.

Old Age Security (OAS): Federal program that provides among other benefits, a flat-rate pension to Canadians 65 or older who meet the residency requirements. Benefits are taxable and, on a quarterly basis, fully indexed to the CPI. Some or all of the benefit is repaid if net income exceeds a certain level.

Private Sector: Includes incorporated and unincorporated businesses, religious, charitable and other non-profit organizations, cooperatives, trade or employee associations, and private educational and health institutions.

Public Sector: Includes municipal, provincial and federal governments and enterprises, crown corporations, government boards, commissions and agencies, and public educational and health institutions.

Registered Pension Plan (RPP): An employer-sponsored plan registered with Canada Customs and Revenue Agency and most commonly also with one of the pension regulatory authorities. The purpose of such plans is to provide employees with a regular income at retirement.

Registered Retirement Savings Plan (RRSPs): A capital accumulation program designed to encourage saving for retirement. Contributions are tax-deductible within prescribed limits. Each year's RRSP contribution/deduction limit is reduced by the assessed value of benefits accrued in the prior year under an RPP or DPSP. Unused RRSP contribution room may be carried forward, with some restrictions. Investment income earned in the RRSP is tax-exempt, but benefits are taxable.

Spouse's Allowance (SPA): Federal allowance subject to an income test and available to persons 60 to 64 years who are married to a GIS recipient or widowed. The SPA is adjusted quarterly to reflect any growth in the CPI.

Unit benefit plan: A type RPP in which members earn a unit of pension, often expressed as a fixed percentage of earnings, for each year of credited service/participation. Includes career and final average earnings plans.

Vesting: The right of a plan member to the employer's contribution to an RPP or a DPSP as a result of achieving a specified length of service or plan membership.

Year's Maximum Pensionable Earnings (YMPE): Maximum earnings on which contributions to and benefits from the C/QPP are determined.

LEXIQUE

Acquisition de droits: Droit d'un participant à un RPA ou RPDB aux cotisations versées par l'employeur, généralement une fois remplies les conditions prescrites d'années de service ou d'adhésion au régime.

Allocation au conjoint (AC): Montant versé au titre d'un programme à gestion fédérale, aux personnes âgées de 60 à 64 ans qui sont mariées à un bénéficiaire du SRG ou qui sont veuves. L'admissibilité dépend du revenu et des années de résidence au Canada. L'AC est ajustée trimestriellement de façon à tenir compte de l'augmentation intégrale de l'IPC.

Indice des prix à la consommation (IPC): Mesure de la variation dans le temps du prix d'un panier fixe de biens et services. C'est un indicateur de la variation des prix à la consommation payés par une population cible.

Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP): Limite maximum des gains au-dessus de laquelle aucune cotisation, et aucune prestation, n'est versée au titre des RPC/RRQ.

REER - collectif: Arrangement établi pour le bénéfice des employés, des membres d'association professionnelle ou de commerce. Des contrats individuels doivent être enregistrés pour chaque participant et des comptes séparés doivent être tenus pour chacun. Aux fins de l'impôt, les cotisations de l'employeur sont considérées comme un revenu gagné par les employés.

Régime à cotisations déterminées (CD): RPA selon lequel l'employé (dans le cas d'un régime contributif) et l'employeur sont tenus de cotiser à des taux précis. Les prestations versées aux adhérents sont constituées des cotisations accumulées et du produit des placements.

Régime à prestations déterminées (PD): RPA en vertu duquel les prestations sont définies selon une formule stipulée dans le texte du régime. Les cotisations de l'employeur ne sont en général pas déterminées à l'avance, mais sont fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu des cotisations des employés, le cas échéant. Les régimes PD comprennent les régimes pourcentage-salaire et les régimes à rentes forfaitaires.

Régime à rentes forfaitaires: RPA à prestations déterminées qui prévoit des prestations fixes, établies sans égard au salaire des participants. Il s'agit habituellement d'un montant mensuel fixe pour chaque année de service auprès d'un employeur, ou auprès de plusieurs employeurs parrainant un régime interentreprises.

Régime contributif: RPA en vertu duquel les employés sont tenus de verser des cotisations, contribuant ainsi à une partie du coût de la rente.

Régime de participation différée aux bénéficiaires (RPDB): Régime d'épargne d'employeur enregistré auprès de l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Les cotisations de l'employeur à ces régimes (les employés ne peuvent pas cotiser) sont fondées sur les bénéficiaires. Le montant accumulé dans ces régimes peut être payé au moment de la retraite ou à la fin de l'emploi en un versement unique, en plusieurs versements au cours d'une période n'excédant pas dix ans, ou être utilisé pour acheter une rente.

Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ): Régimes entrés en vigueur le 1er janvier 1966 et qui procurent des prestations de retraite, d'invalidité et de survivant, au conjoint et aux enfants à charge du cotisant. La participation y est obligatoire pour tous les travailleurs âgés de 18 ans et plus, qu'ils soient employés ou travailleurs indépendants.

Régime enregistré d'épargne-retraite (REER): Régime d'épargne conçu pour encourager l'épargne en vue de la retraite en vertu duquel les cotisations sont déductibles d'impôt à l'intérieur de limites prescrites. Chaque année, le montant de cotisations pouvant être déduit est réduit du montant estimé des prestations acquises l'année précédente au titre d'un RPA ou d'un RPDB. Sous réserve de certaines restrictions, les droits de cotisation non utilisés peuvent être reportés ultérieurement. Le revenu de placement accumulé dans le régime est exempt d'impôt, mais les paiements reçus du régime sont imposables.

Régime de pension agréé (RPA): Régime de l'employeur enregistré auprès de l'Agence des douanes et du revenu du Canada et, dans la plupart des cas, également auprès d'un organisme de régie des rentes. Un tel régime a pour objet d'offrir aux employés un revenu régulier à leur retraite.

Régime mixte: RPA qui possède à la fois les caractéristiques d'un régime à prestations déterminées et d'un régime à cotisations déterminées.

Régime non contributif: RPA en vertu duquel le coût des prestations est assumé exclusivement par l'employeur.

Régime pourcentage-salaire: RPA en vertu duquel l'adhérent acquiert un élément de retraite, habituellement exprimé en un pourcentage fixe du salaire, pour chaque année de service ou d'adhésion. Comprend les régimes salaires moyen de carrière et salaire final.

Régime salaire final: Dans ce rapport, comprend les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

Régime salaire maximal moyen: RPA à prestations déterminées selon lequel les prestations sont calculées en

fonction du salaire moyen au cours de la période des gains les plus élevés (par exemple, les cinq meilleures années).

Régime salaire moyen de carrière: RPA à prestations déterminées en vertu duquel les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen au cours de toute la période d'adhésion ou de service. Dans certains cas, la base des gains exclut ceux réalisés avant une certaine date; dans d'autres cas, les gains sont indexés.

Régime salaire moyen de fin de carrière: RPA à prestations déterminées selon lequel les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen au cours d'un nombre d'années spécifiques immédiatement avant la retraite.

Secteur privé: Ensemble formé des entreprises constituées et non constituées en société, des organismes religieux, charitables et à but non lucratif, des associations professionnelles et syndicats ouvriers, des coopératives et des établissements d'enseignement et de santé privés.

Secteur public: Ensemble formé des administrations et des entreprises municipales, provinciales et fédérales, des commissions et conseils gouvernementaux ainsi que des établissements d'enseignement et de santé publics.

Sécurité de la vieillesse (SV): Programme à gestion fédérale qui procure, entre autres, une prestation fixe à tous les Canadiens qui sont âgés de 65 ans et plus et qui remplissent les conditions de résidence. Les prestations sont imposables et sont révisées chaque trimestre en fonction de la hausse intégrale de l'IPC. Une partie ou la totalité des prestations est remboursée si le revenu net dépasse un certain seuil donné.

Supplément de revenu garanti (SRG): Supplément fédéral versé pour la première fois en 1967 aux prestataires de la SV, sous réserve d'une évaluation du revenu. Le SRG n'est pas taxable et est révisé chaque trimestre en fonction de la hausse de l'IPC.