

your Committee by the Department of National Health and Welfare the shortcomings of the system were spelled out. A high percentage of the elderly failed to get any benefits from the private pension system. In 1975, 81 per cent of unmarried women 65 and over, 74 per cent of the elderly unmarried men and 60 per cent of elderly couples received no private pension based on previous employment.⁶

The expansion of private plans since the Second World War means that coverage of private pension plans will probably increase in the future but there are few indications that they will overcome their gross inadequacies. The system has serious faults not only because of inadequate coverage but for other reasons. The benefits paid are, on the average, very low. There was no significant improvement between 1971 and 1975 according to Statistics Canada. Moreover, the real value of pensions fell between 1971 and 1975 and the fall has continued in the ensuing years. The index number for the Consumer Price Index whose annual average was 100.0 in 1971 had risen to the annual figure of 175.1 in 1978. The obvious effect of this change is to eat into the purchasing power of any fixed pension in an alarming way. This issue will be dealt with in more detail in the next part.

It is evident in even the most cursory examination of the private pension system that one of its weaknesses is the treatment of women. This is such an important consideration that it will be dealt with separately in Part V. It is sufficient to note here that private pensions that make no provision for survivors' benefits leave widows in a precarious financial position. One expert in this field has estimated that only about 10 per cent of retiring employees elect to take the option of survivors' benefits.

From this abbreviated examination of the private pension system in Canada, it is hard to avoid the conclusion that there are some basic weaknesses which require further exploration.

The following sections are designed to throw some light on some of the more technical aspects of pensions and the adequacy of standards of performance in existing legislation.

The view is now widely held and is certainly accepted by your Committee that pensions are essentially deferred wages. The notion that pensions are a reward for long service which reflects the benevolence of the employer is not tenable although it was a view commonly held by employers at one time. Today, pensions, both existing and prospective, are standard items to be dealt with in collective bargaining agreements. Evidence presented to your Committee by the Canadian Federation of Independent Business suggested that pension systems are not usual in small businesses because of the costs involved as well as for other reasons.⁸ The view was not verified by statistical information but there does seem to be little doubt that there are wide variations in the levels of profitability of small business. Even adherence to the minimum wage laws may be hard for some of these establishments. This situation is not likely to change appreciably so that it is probable that large numbers of employees of small business will not have any pension income from private sources after their retirement. Nor does the adjustment of pensions in this sector to offset the eroding effect of rising prices seem likely.

soumis au Comité par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, les lacunes du système ont bien été mises en relief. Ainsi, on constate que de très nombreuses personnes âgées n'ont reçu aucune prestation des régimes privés. En 1975, 81% des femmes célibataires âgées de 65 ans et plus, 74% des hommes célibataires et 60% des couples âgés ne touchaient aucune pension d'un régime privé.⁶

La croissance des régimes privés depuis la Seconde Guerre mondiale permet de croire qu'ils toucheront de plus en plus d'individus à l'avenir mais peu d'indices permettent d'espérer qu'ils corrigeront leurs insuffisances notoires. Le système en comporte, et de très sérieuses, non seulement en raison de sa portée, jugée insuffisante, mais aussi pour d'autres raisons. La moyenne des prestations versées, est peu élevée, et si l'on en croit Statistique Canada, les choses ne se sont guère améliorées entre 1971 et 1975. De plus, pendant la même période, la valeur réelle des pensions a chuté et le phénomène se poursuit depuis. L'indice de base des prix à la consommation, qui était 100 en 1971, était passé à 175.1 en 1978. Cette augmentation s'est soldée par une rapide érosion du pouvoir d'achat des personnes à revenu fixe. Nous aborderons cette question plus en détail dans la prochaine partie.

Un rapide coup d'œil permet de se rendre compte qu'une des faiblesses des régimes privés est le sort qu'ils réservent aux femmes. Cette question est à ce point importante, que nous y avons consacré la partie V de l'étude. Notons, pour l'instant, que, dans les régimes privés, l'absence de dispositions relatives au versement de prestations au conjoint survivant laisse les veuves dans une situation financière précaire. Un expert en ce domaine a estimé que seuls 10% des employés qui bénéficient des régimes privés, optent pour les prestations au conjoint survivant.

De ce rapide tour d'horizon des régimes privés au Canada, il est difficile de ne pas conclure qu'ils présentent des faiblesses fondamentales qu'il conviendra d'étudier plus à fond.

Les paragraphes qui suivent ont pour but d'expliquer les aspects plus techniques des régimes de pension et de voir s'ils se conforment aux lois en vigueur.

On admet, à l'heure actuelle, que les pensions sont en fait des salaires différés, sur quoi, le Comité est parfaitement d'accord. L'idée voulant que les pensions soient une récompense accordée après de longs états de service, manifestation de la bonne volonté de l'employeur, n'est plus défendable, bien qu'elle fût longtemps partagée par beaucoup d'employeurs. Aujourd'hui, les pensions, actuelles ou à venir, sont déterminées par négociations collectives. Les témoignages apportés au Comité par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante portent à croire que les régimes de retraite ne sont pas monnaie courante dans les petites entreprises, vu les coûts qu'ils entraînent ainsi d'ailleurs que pour bien d'autres raisons.⁸ On n'a pu confirmer cette assertion par des statistiques officielles mais, semble-t-il, il est presque certain que la rentabilité des petites entreprises fluctue beaucoup. Parfois, les petites entreprises éprouvent même des difficultés à verser le salaire minimum à leurs employés. Il est peu vraisemblable que cette situation s'améliore; il est même probable que de très nombreux employés de ces entreprises ne toucheront aucune retraite de source privée. Il semble également improbable que