

1975. The magnitude of private pensions is not impressive. Canadians have been short changed on private pensions.

A private pension plan can be judged on the basis of five characteristics: vesting; portability; funding; indexing and adequacy. It is unfortunately true that a great many pension plans are deficient with respect to most of these characteristics.

The lack of portability is largely a result of the technical problems of transferring an individual's pension benefits from one plan to another where the features of the plans may be either different or incompatible.

A number of the provinces and the federal government have laid down mandatory conditions concerning vesting. In essence, vesting means that employees have a right to any contributions to a pension fund made on their behalf by the employer. In most cases, these rules specify that participants in pension plans must be 45 and have ten years' service with the same employer before they acquire vested rights. At the same time, vesting implies the locking in of the pension contributions so that any benefits are available only in the form of deferred annuities.

It is, of course, true that the legal requirements for vesting are merely minimum conditions that must be met and often the vesting provisions in a pension plan are more liberal than the law specifies. The vesting features are serious weaknesses in many plans since they can easily impair the chances of individuals to acquire any pension entitlement. This applies to mobile workers who change their employers in order to advance their careers or for any number of reasons, before they have vested rights. The inability to meet the vesting criteria is not remarkable in view of the estimate that, on the average, workers change their jobs as often as seven times in their career. Quite possibly when it is too late, they realize that they have forfeited the chance of getting any pension at all. The other side of the coin is that if people feel themselves tied to a particular job because of the ultimate pension benefits the mobility of labour will be reduced and this may have undesirable side effects on the economy.

The most contentious and difficult aspect of private pension schemes is the actual or the possible effects of inflation. It is an unavoidable fact that rising consumer prices can impair and even destroy the value of a pension. The welfare of pension recipients is in jeopardy during a period of significant inflation. They are caught in a web from which there is no escape. This raises a problem of the utmost gravity, particularly for those with low incomes. There are several approaches to this problem. The first and most obvious one is to introduce an escalation clause or indexing arrangement that adjusts the pensions or social security payments to the Consumer Price Index issued by Statistics Canada. The second is to make so-called *ad hoc* adjustments to pensions to compensate pensioners for increasing living costs. These are usually less than the total change in the Consumer Price Index. The third is to

essentiellement la même depuis 1975, c'est-à-dire que les pensions versées par les régimes privés sont plutôt maigres. Les Canadiens se sont donc fait «rouler».

On peut juger de la valeur d'un régime privé d'après cinq caractéristiques: l'acquisition, la transférabilité, le financement, l'indexation et la convenance. Il est malheureusement vrai qu'un très grand nombre de régimes pèchent par défaut sous chacun de ces rapports.

Ce sont essentiellement des problèmes de nature technique qui empêchent le transfert des prestations d'un régime, à un autre dont les dispositions sont différentes ou incompatibles.

Plusieurs provinces ainsi que le gouvernement fédéral ont déjà fixé les règles en ce qui concerne les droits à l'acquisition de la quote-part patronale. Il s'agit essentiellement du droit des employés à récupérer les contributions que leur employeur aura versées en leur nom à un régime. Dans la plupart des cas, ces règles stipulent qu'un cotisant doit avoir 45 ans et dix années de service chez le même employeur avant de pouvoir bénéficier de ce droit. Parallèlement, cette attribution entraîne le blocage des estimations de sorte que les prestations ne peuvent être obtenues que sous forme de rentes différées.

Certes, il est vrai que la loi ne prescrit, en pareil cas, que les conditions minimales à respecter, et il arrive souvent qu'un régime comporte des dispositions plus libérales que celles qui sont légalement prévues. Mais ce sont précisément les clauses sur l'acquisition de la quote-part versée par l'employeur, qui constituent un des points les plus faibles de nombreux régimes car elles peuvent facilement faire perdre à un employé son droit à la pension. Cela s'applique de nos jours à des travailleurs mobiles qui changent d'employeur pour avancer dans leur carrière, ou pour toute autre raison, avant d'avoir acquis un droit à l'attribution de la quote-part patronale. Il n'est cependant pas étonnant que les régimes comportent des lacunes à cet égard, compte tenu du fait que les travailleurs changent d'emploi en moyenne estime-t-on, jusqu'à sept fois au cours de leur carrière. Il se peut fort bien qu'ils se rendent compte trop tard qu'ils ont ainsi perdu la possibilité de s'assurer une pension. Le revers de la médaille est que, si les employés se sentent rivés à tel ou tel emploi à cause des prestations qu'ils toucheront un jour, ils deviennent par le fait même moins mobiles, et une réduction de la mobilité de la main-d'œuvre pourrait avoir des effets préjudiciables sur l'économie.

Mais l'aspect le plus litigieux et le plus délicat des régimes de pension privés tient aux répercussions réelles ou possibles de l'inflation. Le fait est là: la hausse des prix à la consommation peut faire perdre une grande partie et même la totalité de la valeur d'une pension. Toute période nettement inflationniste met en danger le bien-être des retraités qui sont prisonniers d'un état de choses dont ils ne peuvent se libérer. Cette situation soulève un problème des plus graves notamment pour les retraités à faible revenu. Diverses solutions peuvent être envisagées. La première et la plus évidente serait d'introduire une clause d'indexation permettant de rajuster les pensions ou prestations de sécurité sociale suivant l'indice des prix à la consommation que publie Statistique Canada. La deuxième, consisterait à effectuer un rajustement dit *ad hoc* des pensions, pour dédommager les retraités, de la hausse du coût de la vie.