

Université de Moncton

Régime de pension des professeurs, professeures et  
bibliothécaires

*Actualisation du régime*

*Rapport d'étape*

*Étape 1- Situation actuelle et principes de base*

Novembre 2011

# Table des matières

---

SECTION 1 — OBJECTIFS ET ANALYSES .....	1
SECTION 2 — RISQUES ET EXAMEN DU RÉGLEMENT ACTUEL .....	2
SECTION 3 – ÉNONCÉS DE PRINCIPES .....	9
SECTION 4 – GOUVERNANCE .....	11
SECTION 5 — SOMMAIRE .....	13
ANNEXE A — PRÉSENTATION AU COMITÉ DE RETRAITE .....	14

## **AVERTISSEMENT**

**Le présent document résume une des étapes de l'actualisation du Régime de pension des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université de Moncton. Veuillez noter que les résultats présentés dans ce document ne s'appliquent pas nécessairement dans d'autres situations.**

## Section 1 — Objectifs et analyses

---

### Objectifs

Les objectifs pour l'étape sont:

- > d'assurer une bonne compréhension de la situation actuelle et des risques inhérents à un régime de pension;
- > de développer des principes de base pour guider le comité de retraite dans ses discussions concernant l'actualisation du régime; et
- > d'établir une préférence préliminaire pour la gouvernance du régime à l'avenir.

### Analyses

Les analyses effectuées pour aider le comité dans ses discussions sont les suivantes :

- > Compte rendu des risques inhérents au régime de pension de l'Université;
- > Examen du règlement du régime pour identifier les risques et articles qui pourraient faire l'objet d'une actualisation;
- > Préparation d'énoncés de principes propre à l'Université; et
- > Résumer des éléments principaux pour différentes structures de gouvernance d'un régime de pension au Canada.

## Section 2 — Risques et examen du règlement actuel

---

### Risques

L'opération d'un régime de pension présente des risques directs et indirects dans tous les secteurs d'activités de l'Université. Certains risques sont évidents et d'autres sont en réaction à une situation ou une décision particulière.

Dans le cas de l'Université, les participants et participantes et l'employeur n'ont pas accès à des ressources financières pouvant offrir une grande capacité d'absorption de fluctuations importantes dans la caisse de retraite.

Les revenus de l'Université sont directement liés à la population étudiante. Les étudiants et étudiantes paient des frais de scolarité et leur nombre détermine le niveau de subvention du gouvernement provincial. Ces deux éléments représentent une grande proportion des revenus annuels de l'Université.

Pour des considérations d'ordre pratique, l'Université ne peut compter sur des augmentations dans les frais de scolarité ou dans ses subventions pour adresser des manques à gagner importants dans la caisse de retraite. Elle ne peut pas non plus compter sur les subventions du gouvernement pour combler ce type de manque à gagner. Par conséquent, la gestion des dépenses est le seul outil fiable pour s'adapter aux réalités des fluctuations financières affectant le besoin de contributions à un régime de pension.

La source principale de tous les risques du régime de pension est effectivement la fluctuation dans les marchés financiers.

Quoique les risques sont importants, il faut également reconnaître certains besoins nécessaires à la bonne marche de l'Université et à l'atteinte d'objectifs institutionnels reliés à sa mission. Les éléments suivants font aussi parties de décisions concernant un régime de pension :

- > Offrir des programmes de qualité à la population étudiante;
- > Recruter et de retenir un personnel compétent ;
- > Assurer un renouvellement de l'Université pour demeurer à jour par rapport aux besoins de la population étudiante.

Nous avons examiné les risques de la perspective des participants et participantes et de l'Université. Afin de faciliter la discussion nous avons résumé ces risques dans deux tableaux distincts, un pour les participants et participantes et l'autre pour l'Université en tant qu'employeur.

Ces tableaux sont présentés aux pages suivantes.

<b>Participants et participantes</b>		
<b>Risque direct</b>	<b>Limitations</b>	<b>Enjeux</b>
Prestations à la retraite insuffisante	Volatilité dans les cotisations requises	Attraction de personnel compétent. Services offerts à la population étudiante.
Inflation après la retraite	Coûts élevés et volatilité dans les cotisations requises	Perte de valeur d'achat pour les retraités. Prestations de retraite plus faible au début.
Cotisations trop élevées	Régime peu valorisé par les participants et participantes	Participants et participantes plus jeunes désavantagés.
Rapport valeur des prestations et cotisations peu attrayant	Régime peu valorisé par les participants et participantes	Attraction de personnel compétent. Services offerts à la population étudiante.
Prestations réduites par rapport aux attentes	Loi limite les réductions possibles	Participants et participantes plus jeunes potentiellement désavantagés.
Une classe paie pour les autres	Régime peu valorisé par la classe affectée	Habituellement les plus jeunes sont plus à risque que les plus vieux.
<b>Risque indirect</b>	<b>Limitations</b>	<b>Enjeux</b>
Gel des salaires	Effet sur productivité et recrutement	Participants et participantes actifs absorbent une proportion plus grande des coûts
Suppression de poste	Besoin de remplir la mission de l'Université	Participants et participantes mises à pied absorbent le coût. Services offerts à la population étudiante.
Autres restrictions budgétaires (voyages, équipements, etc.)	Effet sur productivité	Retard ou interruption de certains services. Impact possible sur projet de recherches.

En résumé, les choix pour la gestion des risques d'un régime de pension pour les participants et participantes devraient prendre en considération les facteurs suivants :

- > Besoin de remplacement de revenu adéquat à la retraite;
- > Capacité financière de payer;
- > Un certain équilibre intergénérationnel.

<b>Université (employeur)</b>		
<b>Risque direct</b>	<b>Limitations</b>	<b>Enjeux</b>
Contributions trop élevées	Possibilité d'augmentation des revenus de l'Université très restreinte.	Frais de scolarité. Réduction de programmes. Participants et participantes plus jeunes désavantagés.
Régime non compétitif	Recrutement du personnel	Attraction de personnel compétent. Services offerts à la population étudiante.
Prestations insuffisantes affectant les départs à la retraite et la succession	Renouvellement du personnel	Coûts additionnels affectant budget, etc.
<b>Risque indirect</b>	<b>Limitations</b>	<b>Enjeux</b>
Réduction de programmes (affecte toute la Communauté universitaire)	Mission de l'Université	Recrutement de personnel et d'étudiants et étudiantes. Services offerts à la population étudiante.
Restrictions budgétaires affectant l'entretien des bâtiments et autres équipements, le remplacement de certains équipements, etc. augmentant les risques présents ou futurs reliés aux opérations de l'Université	Minimum nécessaire pour opérer	Risque de coût futur encore plus élevé. Services offerts à la population étudiante. Impact possible sur projet de recherches.

En résumé, les choix pour la gestion des risques d'un régime de pension pour l'Université devraient prendre en considération les facteurs suivants:

- > Services offerts à la population étudiante avec des frais de scolarité raisonnable;
- > Capacité financière de payer; et
- > Recrutement et rétention de personnel compétent.

## Examen du règlement actuel

Nous avons effectué un examen du règlement actuel afin d'identifier tout article qui pourrait être révisé dans le processus d'actualisation du régime.

Nous avons présenté les résultats de cet examen dans le tableau suivant:

Examen du règlement actuel			
Article	Observations/risques	Choix possible	Importance
2.15 Intérêts	Rendement de la caisse minimum 0 augmente le risque financier du régime	Cotisations régulières : Taux 5 ans Autres cotisations : rendement de la caisse et enlever le minimum	Moyenne à élevée
2.21, 5.06 et 8.04 Absences temporaires	Règle d'achat de service passé représente un risque	Plus élevé de la valeur présente et la valeur de rachat	Moyenne
4.03 Fonctions et pouvoirs du comité	Responsable des calculs, mais pas du choix de l'administrateur	Clarifier dans modèle de gouvernance	Faible
5.05 Participation après la retraite	Ne peut recevoir une pension et cotiser au régime	Modifier si la retraite progressive est ajoutée	Faible à moyenne
6.01 Date et âge de retraite normale	Cause d'ambiguïté possible et augmente passif de solvabilité	Définir comme : âge au 1er juillet suivant l'atteinte de 65 ans	Moyenne à élevée
6.03 Retraite différée	Meilleur des 2 mondes accumule service et reçoit équivalent actuariel (sujet à révision avec élimination de la retraite obligatoire)	Offrir la continuation du service jusqu'au maximum sans ajustement actuariel	Moyenne à élevée
7.02 Rente maximale	Plafond salarial de 86 111 \$	Ajusté au maximum permis par loi de l'impôt pour le futur seulement sujet aux limitations financières et autres choix	Élevé
7.04 rente normale	Réversible à 50 % pour participant avec conjoint et garantie dix ans pour les autres	Garantie de 10 ans pour tous (éliminer possibilité d'argument de discrimination)	Faible

<b>Examen du règlement actuel (suite)</b>			
<b>Article</b>	<b>Observations/risques</b>	<b>Choix possible</b>	<b>Importance</b>
8.02 Cotisations maximales	Loi permet maintenant montant additionnel	Adapter au maximum courant	Faible à moyenne
8.03 Droits maximaux	Cotisations cessent après rente maximale atteinte	Adapter avec l'actualisation du régime	Faible
8.06 Contributions employeurs	Pas de plafonds – Contributions pourraient excéder capacité de payer	Adapter avec l'actualisation du régime	Moyenne à élevée selon la formule choisie
8.07 Cotisations additionnelles	Pratiquement pas de marge disponible avec la formule actuelle	Adapter avec l'actualisation du régime	Moyenne à élevée selon la formule choisie
9.04 Valeur de rachat	Est-ce que le régime permet valeur de rachat après 50 ans?	Si oui, éliminer.	Moyenne à élevée
11.05 Droit d'achat de rente de survivant	Semble offrir un choix que les participants et participantes n'ont pas et base actuarielle pourrait affecter risque du régime	Éliminer si pas de contrainte légale	Faible
14.12 Espérance de survie réduite	Semble offrir un choix aux retraités qui, dépendant des hypothèses de calculs, pourrait être risqué	Clarifier qui est admissible et la base de calcul	Moyenne à élevée
16.01 Disposition du surplus	Dépense du surplus excédant 2 000 000 \$. Très faible compte tenu du passif aujourd'hui.	Examiner à même la politique de financement et modifier	Élevée

La plupart des articles identifiés ci-dessus nécessitent des changements mineurs ou des clarifications supplémentaires sur la pratique courante. C'est le cas des points soulevés pour les articles 2.21, 4.03, 5.05, 5.06, 7.04, 8.04, 8.30, 11.05 et 14.12.

Les autres articles sont très importants et nécessitent une discussion plus approfondie.

### **Article 2.15 Intérêts**

Présentement le taux de rendement sur toutes les cotisations des participants et participantes, régulières ou volontaires, est le taux de rendement de la caisse minimum 0 %. En fait, la caisse de retraite garantit les pertes de placements sur les cotisations. Comme la caisse couvre toute la participation, c'est l'ensemble de la participation qui offre une garantie à ceux et celles qui ont des cotisations volontaires. Ceci mène à une situation où ceux et celles qui ont des cotisations volontaires tirent un avantage sur les autres participants et participantes.



Une approche possible pour remédier à cette situation est la suivante:

- > Aucun changement pour les intérêts crédités jusqu'à la date de l'actualisation du régime.
- > Pour les cotisations régulières :
  - la moyenne des rendements des dépôts à cinq ans des particuliers des taux de dépôts bancaires, publiés à la *Revue de la Banque du Canada* sous la rubrique CANSIM séries B14045, au cours de la plus récente période pour laquelle les taux sont disponibles, au cours d'une période moyenne égale au nombre de mois de la période pour laquelle l'intérêt est crédité jusqu'à un maximum de douze mois.
- > Pour les cotisations volontaires et les comptes de cotisations acquises:
  - Taux de rendement moyen de la caisse sans minimum ni maximum.

#### **Article 6.01 Date et âge normal de la retraite**

Présentement la définition de la date normale de la retraite force le régime à offrir des pensions immédiates à partir de l'âge de 50 ans. Ceci augmente les valeurs de rachat payées avant 50 ans et diminue les sommes disponibles pour ceux et celles qui demeurent à l'emploi de l'université jusqu'à leurs retraites.

Un changement possible serait de définir l'âge normal de la retraite comme le 1er juillet coïncidant avec ou suivant l'atteinte de 65 ans. Ceci augmenterait l'âge minimum de la retraite prématurée de 50 ans à 55 ans. Par le fait même les valeurs de rachat diminueraient ainsi que le passif sur base de solvabilité. Par contre, ce changement ne s'appliquerait pas à ceux et celles ayant déjà atteint l'âge de 50 ans à la date de l'actualisation du régime.

#### **Article 6.03 Retraite différée**

Présentement le régime offre le meilleur des deux mondes à ceux et celles qui continuent à travailler après 65 ans, car ils continuent d'accumuler du service et reçoivent un ajustement actuariel du fait que leurs retraites est après 65 ans. Quoique du point de vue des participants et participantes ceci ne présente aucun problème, ce point devient important dans un contexte où on veut dé plafonner et actualiser le régime à l'intérieur des sommes disponibles pour financer la caisse de retraite.

Le changement possible est d'éliminer l'ajustement actuariel et de le remplacer par un régime de retraite progressive ou un participant et une participante pourrait recevoir une partie ou la totalité de sa pension tout en continuant à travailler pour un certain temps. Ce changement n'affecterait pas ceux et celles ayant atteint l'âge de 65 ans à la date de l'actualisation du régime.

### **Article 7.02 Rente maximale**

Le plafond salarial est sans contredit l'élément le plus important dans l'actualisation du régime et un déplafonnement est nécessaire. Ce déplafonnement s'appliquera seulement au service futur après la date d'actualisation du régime pour deux raisons:

- > Le coût serait très important; et
- > la loi ne permettrait pas un déplafonnement sans enlever la dispense des exigences de solvabilité. Il en coûterait plusieurs dizaines de millions de dollars pour déplafonner rétrospectivement.

### **16.01 Disposition des surplus**

Cette section devrait être ajustée en fonction des analyses concernant les objectifs financiers pour le régime incluant une politique sur le financement du régime.

## Section 3 – Énoncés de principes

---

Le comité a discuté de principes pouvant les guider dans l'actualisation du régime. Le résultat de cette discussion se lit comme suit:

### **Énoncé de principes**

*Étant donné qu'il est impossible pour le régime de contenir une garantie absolue des prestations à un coût abordable;*

*Étant donné que les ressources financières de l'Université et des participants et participantes sont limitées;*

*Étant donné que l'apport du régime à l'épargne retraite des participants et participantes est un atout important pour l'Université;*

*Il est important que le régime soit fondé sur de solides principes.*

*Les principes qui guideront l'actualisation du régime de retraite sont les suivants :*

#### **Transparence dans la gestion des risques**

*Le partage des risques doit être clairement établi et refléter un certain équilibre entre l'Université et toutes les classes de participants et participantes.*

*Le partage des excédents doit être en accord avec le partage des risques et être basé sur la prudence.*

*Les risques associés à la politique de placement et les raisons de ce choix doivent être basés sur des considérations reflétant un bon équilibre entre les coûts et la variabilité potentielle des résultats financiers.*

#### **Prestations**

*Le régime doit être conçu de sorte que les participants et participantes puissent avoir une confiance élevée que le régime va livrer les prestations décrites dans le règlement.*

*Les prestations de retraite devraient permettre à un participant ou une participante ayant servi l'Université pendant une longue période de prendre une retraite avec dignité compte tenu du salaire payé avant la retraite.*

*Les prestations fournies par le régime et les limitations inhérentes doivent être clairement établies et communiquées afin de permettre aux participants et participantes d'être en mesure de bien planifier leurs retraites.*

### **Gouvernance**

*Le mode de gouvernance et les rôles et responsabilités des intervenants doivent être clairement établis et permettre une gestion efficace du régime.*

### **Équité intergénérationnelle**

*Reconnaissant qu'une équité parfaite est irréaliste, chaque classe de participants et participantes mérite une considération équivalente dans les décisions de partage de risques et d'excédents.*

### **Réglementations**

*Le régime doit respecter les lois applicables.*

*Le régime devrait permettre une utilisation efficace des limites imposées par la loi de l'impôt sur l'épargne retraite afin de permettre une certaine flexibilité aux participants et participantes dans leurs planifications financières personnelles.*

### **Coordination des intérêts de tous les intervenants**

*Le régime doit permettre un traitement équitable et parallèle de toutes les classes de participants et participantes et de l'Université.*

## Section 4 – Gouvernance

---

Le comité a discuté de diverses modes de gouvernance pouvant être utilisées pour la gestion d'un régime de retraite.

Il y a cinq principaux modes de gestion de caisse de retraite privée au Canada et ailleurs. Ceux-ci sont:

1. Employeur pleinement responsable
2. Partage des responsabilités. Employeur avec délégations de certaines responsabilités et décisions à un comité de retraite. (mode actuel)
3. Administration conjointe selon une entente de fiducie
4. Participants et participantes pleinement responsables (mode de gouvernance seulement au Québec présentement)
5. Régime indépendant gouverné par une entité extérieure
  - a) dans certains pays – entité qui a comme seul but de gérer un régime de retraite
  - b) au Canada — régime assuré

Seulement les trois premiers modes de gouvernance ont été considérés. Deux des trois autres ne sont pas possibles au Nouveau-Brunswick en ce moment et un régime assuré ne présente aucun intérêt pour un régime de la taille du présent régime. Les régimes assurés sont plutôt rares et seraient d'intérêt pour une petite caisse de retraite.

### 1. Employeur pleinement responsable

Selon ce modèle de gouvernance, l'employeur est pleinement responsable de la situation financière du régime et prend toutes les décisions. Dans certains cas, un comité consultatif peut être créé pour faire un suivi des opérations du régime, aviser l'employeur sur des questions d'ordres administratives et peut aller jusqu'à inclure le droit de formuler des recommandations sur les changements à apporter aux régimes

Les participants et participantes cotisent selon la formule prescrite par l'employeur, reçoivent les prestations prescrites par le régime et ont une influence très limitée sur la gestion du régime.

Ce mode de gouvernance se retrouve surtout dans le secteur privé et pour les régimes de la fonction publique légiféré dans certaines provinces, notamment la loi sur le régime de pensions dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick.

### 2. Employeur pleinement responsable (mode actuel)

Selon ce mode de gouvernance, l'employeur conserve la responsabilité du, et l'autorité financière sur le, régime, mais délègue certaines responsabilités et décisions à un comité de retraite. Dans ce mode, le comité est plus actif qu'un comité aviseur, mais n'a pas l'autorité de

modifier le régime si une telle modification pouvait avoir des conséquences financières pour l'employeur et les participants et participantes.

Ce mode de gouvernance se retrouve souvent pour régimes dans le domaine public et parapublic (par exemple, hôpitaux, conseils scolaires, universités et municipalités).

### **3. Administration conjointe selon une entente de fiducie**

Selon ce mode de gouvernance, une entente de fiducie est convenue entre les parties (employeurs et syndicats). En fait, les responsabilités financières sont partagées, habituellement à parts égales entre l'employeur et les participants et participantes. Les cotisations sont fixes pour les deux parties et les prestations peuvent être variables. Un comité de fiduciaire avec représentation égale des deux parties:

- > gère le régime dans son entier (placements, administration, rapports, etc.);
- > a l'autorité d'améliorer le régime quand il y a des excédents; et
- > a la responsabilité de réduire les prestations lorsqu'il y a des déficits.

Dans ce genre d'entente, l'employeur est seulement responsable de verser les contributions négociées dans l'entente de fiducie (habituellement un pourcentage fixe du salaire des participants et participantes). Les cotisations et contributions peuvent seulement être modifiées par les parties à l'entente dans le cadre de négociations.

Ce mode de gouvernance se retrouve évidemment chez les employeurs syndiqués particulièrement dans les industries où un syndicat peut avoir des membres réparties chez plusieurs employeurs. Par exemple, ce mode de gouvernance est courant dans le monde de la construction. Ce mode est également utilisé pour les membres de la faculté à UNB.

Les éléments suivants seront examinés lorsque le mode de gouvernance sera défini plus précisément:

- > Conception du régime
- > Placements
- > Financement
- > Règlementation
- > Changements corporatifs
- > Comptabilité
- > Communications aux participants et participantes
- > Administration
- > Sélection des fournisseurs de service
- > Conflits d'intérêts
- > Documentation

Pour l'instant, le comité de retraite préfère conserver le mode actuel.

## Section 5 — Sommaire

---

En résumé, les analyses effectuées à l'étape 1 démontrent que les risques associés à un régime de pension sont importants pour l'ensemble de la communauté universitaire et qu'il y a un besoin important d'actualisation du régime. Les éléments importants pour les participants et participantes et pour l'employeur sont les suivants :

### Participants et participantes

- > Besoin de remplacement de revenu adéquat à la retraite;
- > Capacité financière de payer;
- > Un certain équilibre intergénérationnel.

### Employeur

- > Services offerts à la population étudiante avec des frais de scolarité raisonnable;
- > Capacité financière de payer; et
- > Recrutement et rétention de personnel compétent.

Puisqu'il est impossible de trouver une solution garantie à un coût abordable, certains principes furent développés par le comité de retraite afin de guider leurs discussions futures sur la direction à prendre dans l'actualisation du régime. Ceux-ci sont présentés à la section 3.

Finalement, à ce stade-ci le comité préfère préserver le mode de gouvernance actuel avec un comité de retraite actif et engagé avec des responsabilités précises, mais pas entièrement responsable du financement du régime.

## Annexe A — Présentation au Comité de retraite

---