



*livrer la solution pertinente*



# Université de Moncton

**Régime de retraite des professeurs, professeures et bibliothécaires**

**Actualisation du régime — *Options considérées***

*Préparé par Conrad Ferguson*

*26 octobre 2012*

# Options à discuter (rencontre du 5 septembre)

---

## 1. Continuer projet d'actualisation

- Réévaluer risques avec résultats de l'évaluation 2011 avec changement à la table de mortalité et ajustement des hypothèses économiques
- Faire un choix sur prestations
  - › 2 % avec déplafonnement est impossible à soutenir avec cotisations actuelles
  - › Pourrait devoir reconsidérer règle de retraite pour service futur seulement (approche utilisée dans les hôpitaux du NB pour le coût associé à l'augmentation de l'espérance de vie)
- Procéder à l'analyse stochastique avec politique de financement et de placement appropriés
- Procéder avec étapes 6, 7 et 8

## But de la rencontre

---

- Présenter résultats révisés au 31 décembre 2011 pour options considérées dans le projet d'actualisation du régime
- Expliquer implications financières
- Si possible, obtenir du comité une indication de l'option préférée pour analyses plus approfondies

# Options considérées – Éléments de prestations

Éléments	Actuel	Option 1	Option 2	Option 3
Crédit de pension	2,0 %	1,5 %	1,4 %	1,4 %
Base de salaire	Meilleures 3 années consécutives	Meilleures 3 années consécutives	Meilleures 3 années consécutives	Meilleures 3 années consécutives
Plafond salarial service futur seulement (en \$ 2012)	86 111 fixe	132 334 indexé	132 334 indexé	132 334 indexé
Retraite avec pension sans réduction	R90 min 60	65	65	R90 min 60
Réduction	3,6 %	3,6 %	3,6 %	3,6 %
Accumulation post-65	Ajustement actuariel + Service additionnel et limite 35 années	Service additionnel seulement sans limite de 35 années	Service additionnel seulement sans limite de 35 années	Service additionnel seulement sans limite de 35 années
Prestation de raccordement	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Rente normale avec conjoint/sans conjoint	Surv 50 % / G10 + options	Surv 50 % / G10 + options	Surv 50 % / G10 + options	Surv 50 % / G10 + options
Cotisations employé jusqu'au plafond salarial	9,0 %	9,0 %	9,0 %	9,0 %

# Explications des éléments de prestations

---

- **Crédit de rente**
  - pourcentage de la moyenne des meilleures 3 années consécutives de salaire par année de service
- **Plafond salarial**
  - Montant maximum pour calcul de pension et de cotisations
  - Fixe – ne change jamais
  - Indexé – augmente chaque année au même rythme que la rente maximale prévue par la loi de l'impôt et, pour le calcul de pension au départ, le maximum durant l'année de départ est appliqué
- **Exemple de pension maximale en 2012**
  - 2 % de 86 111 = 1 722 \$ par année de service
  - 1,4 % de 132 334 = 1 853 \$ par année de service
  - 1,5 % de 132 334 = 1 985 \$ par année de service
- **Retraite avec pension sans réduction**
  - Âge minimal où une pension est payée sans réduction
- **Réduction**
  - Pourcentage de réduction de la pension pour chaque année de retraite avant l'âge minimale pour une pension sans réduction
- **Accumulation post-65**
  - Actuel – ajustement actuariel pour retraite différée plus cotisation et service continu jusqu'à 35 années de service
  - Proposé – cotisation et service continu sans limites des années de service, mais aucun ajustement actuariel afin de mieux gérer le risque et permettre réduction des coûts si à la longue retraite en général est retardée (n'affecte pas ceux et celles ayant déjà atteint 65 ans)
- **Retraite progressive – à être considérée après analyses approfondies**

# Options considérées – Hypothèses actuarielles

Éléments	Actuel	Option 1	Option 2	Option 3
Taux d'escompte	6,00 %	6,00 %	6,00 %	6,00 %
Taux d'inflation	2,40 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %
Augmentation de salaire	4,25 %	3,50 % à discuter	3,50 % à discuter	3,50 % à discuter
Mortalité	UP94 proj. géné.	UP94 proj. géné.	UP94 proj. géné.	UP94 proj. géné.
Prise de retraite (description ici est seulement aux fins des hypothèses actuarielles)	Règle de 90 avec max 65 ans et min 60 ans. Ajouter 1 an à ceux ayant déjà atteints 65 ans.	Règle de 92 avec max 65 ans et min 60 ans. Ajouter un an à ceux ayant déjà atteints 65 ans.		Règle de 90 avec max 65 ans et min 60 ans. Ajouter 1 an à ceux ayant déjà atteint 65 ans.
Cessation d'emploi	Sans changement	Sans changement	Sans changement	Sans changement
Actifs	Méthode de lissage	Méthode de lissage	Méthode de lissage	Méthode de lissage

# Évaluation des coûts – Cotisations requises

Éléments	Actuel	Option 1	Option 2	Option 3
Formule	2,0 %	1,50 %	1,40 %	1,40 %
Pension non-réduite	R90 min 60	65	65	R90 min 60
Déficit actuariel	40 744 000	40 744 000	40 744 000	40 744 000
Cotisations régulières	13,82%	17,54%	17,54%	17,54%
Coût normal	10,86%	12,33%	11,59%	12,48%
Excédent ou (défiance)	2,96%	5,21%	5,95%	5,06%
Paiements spéciaux pour effacer déficit sur 15 ans	4,65%	2,32%	1,58%	2,48%
Années pour effacer déficit actuel	15	15	15	15
Plafond salarial service futur seulement	86 111 fixe	132 334 indexé	132 334 indexé	132 334 indexé
Taux de cotisations total jusqu'au nouveau plafond salariale	22,30% incluant REER	20,50% + 1,00% pour mortalité	19,60% + 1,00% pour mortalité	20,50% + 1,00% pour mortalité

# Évaluation des coûts — Commentaires

---

- Résultats 2011 ne changent en rien la nécessité d'actualiser le régime
  - Situation financière moins favorable qu'en 2010
  - Encore possible de développer option raisonnable selon les énoncés de principes établis au début du projet
- Coût du régime après actualisation
  - Nouvelle table de mortalité augmente le coût d'environ 1,0 % de la masse salariale (déficit et coût de service augmentent)
  - Option 1 - 1,5 % avec âge 65 pour service futur et Option 3 - 1,4 % avec règle de 90 ont à peu près le même coût
  - Option 2 - 1,4 % avec âge 65 ans est la moins dispendieuse
  - Besoin d'un taux de cotisation totale variant entre 20,6 % à 21,5 % du salaire jusqu'au plafond pour options considérées, incluant nouvelle table de mortalité
    - › Environ 8 % de la cotisation requise est due au déficit actuariel accumulé au 31 décembre 2011
    - › Un taux de cotisation à parts égales à 9 % pour un total de 18 % serait plus que suffisant pour les trois options s'il n'y avait pas de déficit actuariel
  - Possible de bâtir un modèle qui retourne les cotisations à 18 % du salaire jusqu'au plafond comme priorité, dès que permis selon la loi



# Évaluation des coûts – Estimations des cotisations en dollars de 2011

Source de cotisations	Actuel	Option 1 avec nouvelle mortalité	Différence
Régime à prestations déterminées			
• coût d'exercice	4,708,000	5,519,000	811,000
• amortissement du déficit sur 15 ans	3,299,000	3,572,000	273,000
• Sous total	8,007,000	9,091,000	1,084,000
RÉER (estimation en supposant 100% de participation)	1,569,000	-	(1,569,000)
Total	9,576,000	9,091,000	(485,000)
Participants et participantes (9% jusqu'au plafond)	3,779,000	3,802,000	23,000
Université	5,797,000	5,289,000	(508,000)
Univ/part.	153%	139%	

# Options pour analyses stochastiques

---

- Quelle option devrait-on analyser plus profondément?
  - Aux fins de la présentation, nous avons supposé que le taux de cotisation demeurerait à 9 % pour participants et participantes et que l'Université paierait plus de 9 %
  - Option 1– 1,5 % avec 65 ans
    - › Si taux de cotisation est 50-50 :
      - Environ 10,75 % du salaire jusqu'au plafond
  - Option 2 – 1,4 % avec 65 ans
    - › Si taux de cotisation est 50-50 :
      - Environ 10,30 % du salaire jusqu'au plafond
  - Option 3 – 1,4 % avec règle 90
    - › Si taux de cotisation est 50-50 :
      - Environ 10,75 % du salaire jusqu'au plafond
  - Autres options
- Retarder changement de mortalité réduit cotisations requises de 1,00 %
  - sera probablement nécessaire d'ici 1 ou 2 ans
  - préfère analyser risques avec nouvelle mortalité quitte à une décision de retarder le changement de table plus tard dans le processus
- Est-ce que nous devons considérer, comme priorité, le retour à un taux de cotisation de 9 % du salaire jusqu'au plafond dès que possible?

# Options à discuter

(extrait du 5 septembre excepté où indiqué **NOUVEAU**)

---

1. Continuer projet d'actualisation (suite)
  - Prestations service futur :
    - *Option 1 - 1,5 % salaire final moyen, plafond à 132 334 \$ indexé et retraite 65 ans et réduction de 3,6 %*
    - *Option 2 - 1,4 % salaire final moyen, plafond à 132 334 \$ indexé et retraite 65 ans et réduction de 3,6 %*
    - *Option 3 - 1,4 % salaire final moyen, plafond à 132 334 \$ indexé et règle de 90 minimum 60 et réduction de 3,6 %*
  - Politique de financement
    - *Est-ce que cotisations de l'employeur seraient réduites à la limite permise par la loi sur les prestations de pensions dès que possible pour atteindre 9 %? (NOUVEAU)*
    - Excédent utilisé pour améliorations :
      - › 33 % de l'excédent de 115 % jusqu'à 140 % : et
      - › 100 % de l'excédent de 140 %
    - Déficit, stratégie de recouvrement (ne pas oublier équité intergénérationnelle) :
      - › Augmenter cotisations de 1,25 % pour chaque partie (total de 2,5 %). Augmentation enlevée lorsque taux de provisionnement atteint 115 %
        - *Est-ce que le fait que l'employeur cotise plus en partant affecterait approche décrite ici? (NOUVEAU)*
          - » *Cotisation au départ déjà plus élevée que 10,25 % du salaire jusqu'au plafond*
          - » *Plusieurs possibilités (voir page 12)*
      - › Si pas suffisant, augmenter la réduction actuarielle pour retraite prématurée à 6,0 % par année pour tous les participants et participantes non admissibles à une retraite prématurée et pour le service futur et changer âge de retraite à 65 ans pour tout le service futur
      - › *Si pas suffisant réduire prestations futures de 0,1 % jusqu'à 1,4 % ou 1,3 % par année de service au lieu de 1,5 % ou 1,4 % dépendant de l'option choisie ci-dessus*
      - › Si pas suffisant, reprendre les discussions sur l'avenir du régime

# Options à discuter

(extrait du 5 septembre excepté où indiqué *NOUVEAU*)

---

- Élément le plus important pour aujourd'hui est le total d'augmentation possible et pas nécessairement la distribution
  - Par contre, il faudrait que l'augmentation possible soit réaliste et ait une bonne chance d'être réalisable
- Possibilités pour augmentation de cotisations comme première étape dans la stratégie de recouvrement de déficit si cela se produit avant que la cotisation de l'employeur soit réduite à 9 % :
  1. Jusqu'à 1,25 % de chaque partie pour total de 2,50 %
    - › Université paierait taux actuel plus 1,25 %
  2. *Cotisation des participants et participantes augmente plus rapidement que l'Université*
    - › *Exemple 1,50 % pour participants et participantes et 1,00 % pour Université*
  3. *Aucune augmentation et passe immédiatement aux autres étapes*
  4. *Autres choix?*

# Options à discuter

---

## 1. Continuer projet d'actualisation (suite)

Actions	Date
Finaliser évaluation actuarielle	Complété
Refaire projections stochastiques avec ajustements suivants : <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'escompte à 6 %</li><li>• Rendement actuel depuis 2010</li><li>• Marge pour espérance de vie améliorée</li></ul>	Première étape complétée, suite 30 novembre ou plus tard
Réexaminer politique de placement et les résultats de l'analyse	30 novembre ou plus tard
Préparer la documentation et passer à l'étape 6	31 janvier ou plus tard

# Options considérées — Passif actuariel

Éléments	Actuel	Option 1	Option 2	Option 3
Actifs et invalides	85 730 000	85 730 000	85 730 000	85 730 000
Retraités, retraitées et bénéficiaires	86 188 000	86 188 000	86 188 000	86 188 000
Différés à droits acquis	3 149 000	3 149 000	3 149 000	3 149 000
Remboursements	3 787 000	3 787 000	3 787 000	3 787 000
Cotisations acquises	6 960 000	6 960 000	6 960 000	6 960 000
Cotisations volontaires	280 000	280 000	280 000	280 000
Total	186 094 000	186 094 000	186 094 000	186 094 000