



UNIVERSITÉ DE MONCTON  
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

# Université de Moncton

Régime de retraite des professeurs, professeures et bibliothécaires

Actualisation du régime – *Propositions du Comité de retraite*

Présenté par Conrad Ferguson aux sessions d'information du mois d'octobre 2013

Préparé le 20 septembre 2013

# Ordre du jour

- ▶ Introduction
- ▶ Raisons pour l'actualisation du régime
- ▶ Défis à relever
- ▶ Propositions du Comité de retraite
- ▶ Conséquences pour les participants et participantes
- ▶ Conséquences pour les retraités et retraitées
- ▶ Autres éléments
- ▶ Résumé
- ▶ Prochaines étapes

# Introduction

- ▶ Votre régime de retraite est :
  - Un régime où vous cotisez 9 % de votre salaire (sujet au plafond salarial de 86 111 \$) et
  - Vous recevez une prestation définie selon vos années de service et votre salaire
    - 2 % de la moyenne des 3 meilleures années de salaire multiplié par vos années de service avec plafond salarial de 86 111 \$
  - Vous et l'Université faites des cotisations RÉER (2009) introduit sur base intérimaire pour salaire en excédent de 86 111 \$ et ce jusqu'au maximum permis (si vous avez choisi de cotiser)

# Introduction

- ▶ Le Conseil des gouverneurs (CGV) a :
  - La responsabilité finale sur le régime et
  - Le pouvoir de décider de toute modification au régime
- ▶ Votre Comité de retraite :
  - Est composé de représentants des participants et participantes et de l'Université
  - Joue un rôle d'aviseur au CGV (recommandations seulement)

# Introduction

- ▶ Les régimes de retraite à prestations définies à travers le monde, particulièrement en Amérique du Nord, vivent des moments difficiles
  - Les universités avec régimes à prestations définies ne font pas exception
- ▶ Plusieurs importants régimes de retraite au Canada ont :
  - Augmenté les cotisations des participants et participantes et
  - Réduit les prestations futures
- ▶ Gouvernements provinciaux se questionnent également :
  - Modifications importantes (Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse)
  - Cotisations limitées pour les 5 prochaines années (Ontario)
  - Étudient la situation (Alberta, Terre-Neuve et Île-du-Prince-Édouard)
  - Rapport de la Commission D'Amours (Québec)

# Introduction

- ▶ Face à des augmentations de cotisations, des pressions sur le budget opérationnel et le fait que le programme RÉER devait être une étape intérimaire et essentielle à l'actualisation éventuelle du régime, l'Université a mandaté au Comité de retraite de faire:
  - une révision en profondeur du régime et
  - des recommandations sur les modifications à apporter pour rencontrer les objectifs suivants:
    - Prestations adéquates à la retraite
    - Cotisations abordables pour tous
    - Variations dans les cotisations acceptables pour tous et
    - Reconnaître besoins des retraités et retraitées, si des surplus se dégagent

# Introduction

- ▶ Comité de retraite a entrepris en 2011 une étude approfondie de votre régime de retraite et des options à considérer :
  - Examen détaillé de la situation actuelle
  - Raisons qui motiveraient des modifications
  - Énoncé de principes à suivre pour les recommandations
  - Options à considérer pour rencontrer les objectifs aujourd`hui et dans le futur
- ▶ Après 2 ans de travail avec  multiples analyses  à la fine pointe des méthodes utilisées aujourd`hui et  douze présentations , votre comité vous présente ses recommandations

\* Les onze présentations sont sur le site web de l'Université à l'adresse:  
<http://www.umoncton.ca/rpppb/node/25>

# Raisons pour l'actualisation du régime

- ▶ Augmentation et indexation du plafond salarial de 86 111 \$ est **nécessaire** pour :
  - Promouvoir la pérennité de votre régime et
  - Obtenir des **dollars de cotisations additionnelles** pour votre régime (présentement acheminés vers le RÉER)
- ▶ Au 31 décembre 2012, votre régime avait :
  - Un **déficit à payer** (continuité) d'environ **54 millions** de dollars
  - En plus d'une **dispense** de paiement sur un déficit **additionnel** (solvabilité) de près de **50 millions** de dollars
- ▶ Ces déficits pourraient augmenter dû aux variations imprévisibles de plusieurs facteurs (par ex., rendement, taux d'intérêt, espérance de vie)
  - Cette **variabilité** est à elle seule un défi de taille (cotisations totales pourraient devoir excéder 25% des salaires)



# Raisons pour l'actualisation du régime

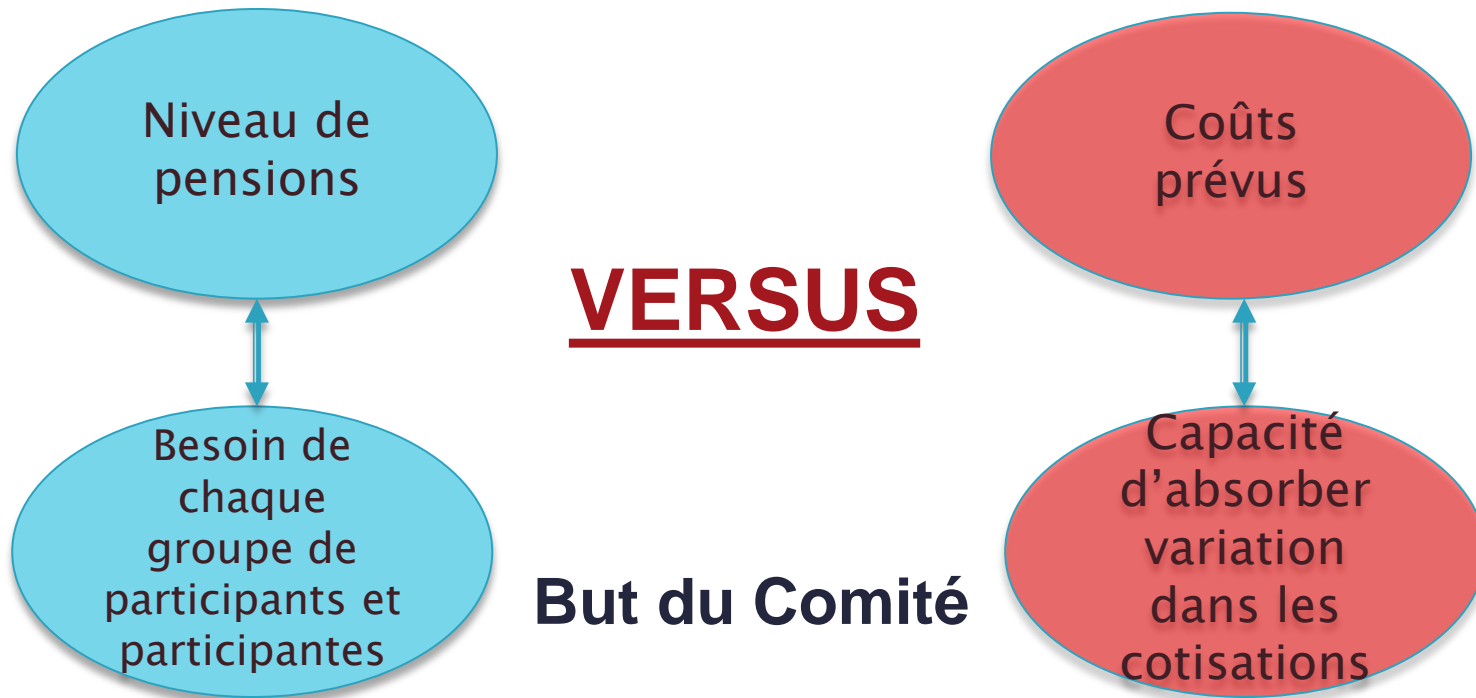
- ▶ Les cotisations en 2013 sont pratiquement à leurs limites :
  - Vous cotisez 9 % au régime et RÉER en plus du Régime de pensions du Canada (RPC)
  - L'Université cotisera en 2013 environ 15 % des salaires au total (plus les cotisations au RPC) comme suit :
    - Les mêmes montants que vous cotisez au régime et au RÉER
    - En plus, selon l'entente de cotisations, l'Université
      - avance à la caisse les montants nécessaires pour combler le déficit de 54 millions de \$ sur les prochains 15 ans (environ 2 % des salaires)
      - quitte à équilibrer les cotisations à 50-50 plus tard, si la situation financière du régime le permet

# Défis à relever

- ▶ Impossible de satisfaire tous les besoins dans toutes les situations
- Aucun ajustement avant la date d'actualisation car les coûts seraient inabordables (élimination de la dispense des paiements de solvabilité)
  - Limitations imposées par la Loi sur les prestations de pension
- Opportunité pour cotiser à un RÉER est limitée et différée dû à la structure du régime actuel
  - Limitations de la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)

# Défis à relever

Équilibre entre les facteurs suivants :



Meilleure solution possible avec les sommes disponibles




# Propositions du Comité de retraite

IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

- ▶ Date d'actualisation visée : 1<sup>er</sup> janvier 2014
- ▶ Propositions pour années de participation avant la date visée :
  - Aucune modification
    - Pour tous les participants et participantes (incluant les retraités et retraitées) pour les années de service déjà créditées
    - Responsabilité financière de l'Université pour avance de cotisations pour payer déficit accumulé
- ▶ Propositions pour années de participation à partir de la date visée :
  - Voir propositions aux pages 13 et 14

# Propositions du Comité de retraite – Prestations

## IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci



Éléments	Service avant le 31 décembre 2013	Service à partir de la date visée du 1 <sup>er</sup> janvier 2014)	Impact
Crédit de rente par année de service	2,0 %	1,5 %	
Base salariale (moyenne)	Meilleures 3 années consécutives	Meilleures 3 années consécutives	=
Plafond salarial	86 111 \$ fixe	134 833 \$ augmenté chaque année à partir de 2014 *	
Rente maximale par année de service	1 722 \$	2 022 \$ augmenté chaque année à partir de 2014 *	

\* Augmentation du plafond salarial et de la rente maximale à partir de 2014 sera fixée au taux d'augmentation dans la rente maximale permis sous la Loi de l'impôt sur le revenu. Cette augmentation est présentement reliée à l'indice du revenu hebdomadaire moyen au Canada

- Salaire maximal pour crédit de rente de 2 % = 134 833 \$
- Salaire maximal pour crédit de rente de 1,5 % = 179 778 \$
- Recommandation du plafond à 134 833 \$ (indexé par après) avec formule à 1,5 % est le maximum possible avec les cotisations disponibles

# Propositions du Comité de retraite – Prestations

## IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

Éléments	Service avant le 31 décembre 2013	Service à partir du 1er janvier 2014	Impact
Règles pour l'âge de retraite pour pension non réduite	65 ans ou règle de 90 entre 60 et 65 ans	65 ans	
Réduction pour retraite prématurée	3,6 % par année	3,6 % par année	=
Rente normale – avec conjoint ou conjointe – sans	50 % au conjoint ou conjointe survivant Viagère garantie 10 ans	50 % au conjoint ou conjointe survivant Viagère garantie 10 ans	=
Accumulation de pension pour ceux et celles prenant leur retraite après 65 ans	Ajustement actuariel + années de participation additionnelles et limite 35 années	<b>Moins de 65 ans</b> Années de participation additionnelles seulement sans limite de 35 années	
		<b>65 ans et plus</b> Aucune modification	=

# Propositions du Comité de retraite – Cotisations

## IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

- ▶ Cotisations pour participants et participantes:
  - Demeurent à 9 % du salaire
- ▶ Cotisations pour Université:
  - But est de cotiser 9 %
  - Université aura à payer 1,63 \$ pour chaque 1 \$ versé par les participants et participantes en 2014
  - Variable dans le futur, minimum 9 %
    - sauf pour rééquilibrer les cotisations excédentaires faites pour payer le déficit au 1er janvier 2014 et avant

# Propositions – Cotisations

## Cotisations permises à un RÉER personnel

<i>Salaire annuel</i>	<i>Avant actualisation</i>	<i>Après actualisation</i>
<i>60 000 \$</i>	<i>600 \$</i>	<i>3 300 \$</i>
<i>80 000 \$</i>	<i>600 \$</i>	<i>4 200 \$</i>
<i>100 000 \$</i>	<i>600 \$*</i>	<i>5 100 \$</i>
<i>120 000 \$</i>	<i>600 \$*</i>	<i>6 000 \$</i>
<i>130 000 \$</i>	<i>600 \$*</i>	<i>6 450 \$</i>
<i>140 000 \$</i>	<i>600 \$*</i>	<i>6 668 \$</i>

- Permettra épargne retraite à l'abri de l'impôt en sus du régime pour aider à rencontrer un objectif personnel tel:
  - Réduire effet du plafond fixe de 86 111 \$ pour service avant 2014
  - Accumulation d'un fonds de réserve plus flexible

\* Dans le régime actuel, la cotisation permise à un RÉER sur la portion du salaire excédant le plafond de 86 111 \$ est partagée avec Université



# Propositions du Comité – Politique de financement

## IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

- ▶ Le choix du niveau de prestations et de la politique de financement à la page suivante a été fait après analyses des résultats potentiels futurs:
  - Projections de rendements potentiels futurs sur base stochastique
  - Évaluation de la performance financière du régime pour 1 000 scénarios économiques possibles sur les prochains 20 ans

# Propositions du Comité – Politique de financement

## IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

Situation	Maintenant	Proposée
Excédentaire (surplus)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Université rééquilibre cotisations à 50-50</li> <li>2. Excédent de 2 M \$ indexation pension</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Marge de sécurité et retour aux prestations normales, si 2 et 3 ci-dessous en vigueur</li> <li>2. Rééquilibre cotisations à 50-50</li> <li>3. Indexation retraités et retraitées (% du passif)</li> <li>4. Réduction du risque</li> <li>5. Réduction cotisations à part égale</li> </ol>
Normale	Cotisations de 9 % chacun	Cotisations de 9 % chacun
Déficitaire <i>Déficit accumulé avant date visée</i>	Université avance fonds nécessaires	Université avance fonds nécessaires
Déficitaire <i>Déficit après date visée</i>	Université avance fonds nécessaires	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cotisations augmentent jusqu'à 1,25 % chacun</li> <li>2. Réduction pour retraite anticipée de 6 % au lieu de 3,6 % par année avant 65 ans pour les plus jeunes</li> <li>3. Prestations de 1,5 % à 1,4 % pour service futur</li> <li>4. Reprendre discussions sur avenir du régime</li> </ol>

# Conséquences pour les participants et participantes actifs

- ▶ À la retraite, deux calculs seront effectués pour les participants et participantes au régime à la date d'actualisation
  - Calcul 1 – Pour le service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014
    - Crédit de rente : 2 % par année de service (service passé)
    - Plafond salarial : 86 111 \$ fixe
    - Règle de 90 s'applique
  - Calcul 2 – Pour le service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 (service futur)
    - Crédit de rente : 1,5 % par année de service
    - Plafond salarial : 134 833 \$ en 2013 indexé par après
    - Règle de 90 ne s'applique pas
- ▶ Ceux et celles qui ont moins de 65 ans et
  - qui n'ont pas encore atteint 35 années de service devront continuer leur participation
  - qui ont déjà atteint 35 années de participation auront le choix de réintégrer le régime ou non pour le futur

# Conséquences pour les participants et participantes actifs

- ▶ Exemples développés à partir de l'échelle salariale actuelle et pour les 3 situations hypothétiques suivantes:

Exemples	Âge atteint	Salaire 2013 (Étape)	Service passé avant actualisation*	Service futur après actualisation**	Âge de retraite
Début carrière	38	89 099 \$ (36)	6	27	65
Mi-carrière	50	112 247 \$ (54)	15	15	65
Fin carrière	60	131 537 \$ (69)	22	5	65

\* Plafond salarial de 86 111 \$ et prestation de 2 % par année

\*\* Plafond salarial de 134 833 \$ indexé et prestation de 1,5 % par année

## Conséquences pour les participants et participantes actifs

### Chaque étape de l'échelle salariale augmentée de 3 % par année

Exemples	Salaire projeté à la retraite* (moyenne 3 ans)	Pension annuelle sans actualisation	Pension annuelle avec actualisation	Diff.
<b>Début carrière</b> • Serv. passé • Serv. futur • Total (33)	311 500  Plafond: 299 500	<b>RÉER +</b> 10 333 <u>46 500</u> 56 833	10 333 <u>121 299</u> 131 632	nil <u>74 799</u> 74 799
<b>Mi-carrière</b> • Serv. passé • Serv. futur • Total (30)	218 500  Plafond: 210 100	<b>RÉER +</b> 25 833 <u>25 833</u> 51 666	25 833 <u>47 265</u> 73 098	nil <u>21 432</u> 21 432
<b>Fin carrière</b> • Serv. passé • Serv. futur • Total (27)	159 000  Plafond: 156 300	<b>RÉER +</b> 37 889 <u>8 611</u> 46 500	37 889 <u>11 723</u> 49 612	nil <u>3 112</u> 3 122

\* Augmentation de 3% par année plus les étapes dans l'échelle salariale

# Conséquences pour les retraités et retraitées

- ▶ Pension actuelle ne change pas
- ▶ Situation actuelle
  - 25 % du surplus en excédent de 2 000 000 \$ alloué aux retraités et retraitées
    - Allocation convenue en 1995 ne reflète plus la réalité
    - Marge insuffisante à 2 000 000 \$ et allocation trop petite à 25 %
  - Université cotise plus que les participants et participantes depuis quelques années et doit continuer de le faire pour plusieurs années (environ 3 000 000 \$ par année)
  - Déficit sur base de continuité est de 54 000 000 \$
  - Besoin d'un revirement de plus de 60 000 000 \$ sur base de continuité avant que des surplus se dégagent et déficit de solvabilité doit être éliminé avant d'indexer les pensions

# Conséquences pour les retraités et retraitées

## ▶ Proposition

- Excédents partagés en proportion des passifs
  - Retraités et retraitées ont environ 50 % des passifs au 31 décembre 2011
    - Donc, au 31 décembre 2011, si des excédents existaient, environ 50 % de ces excédents seraient attribués aux retraités et retraitées jusqu'à concurrence des maximums permis par la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)
- ▶ Mesure du surplus exige des marges plus grandes basées sur le passif du régime, donc le dégagement du surplus serait possiblement retardé, mais les sommes allouées aux retraités et retraitées augmenteraient

# Conséquences pour les retraités et retraitées

- ▶ Développer système de pointage afin de répartir montants disponibles où le besoin pourrait être plus grand
- ▶ Facteurs qui pourraient être considérés pour distribution aux retraités et retraitées
  - Reconnaître la durée depuis la retraite (plus d'augmentation si la durée est plus longue)
  - Allouer plus de points aux retraités et retraitées ayant un salaire inférieur au plafond de 86 111 \$ au moment de la retraite (plus d'augmentation si le salaire à la retraite en dessous du plafond)
  - Considérer le fonds de cotisations acquises (plus d'augmentation si aucun compte de cotisations acquises)



# Autres éléments

- ▶ Approche pour la gouvernance demeurerait la même
  - Quelques précisions sont nécessaires pour clarifier les rôles du Comité et de l'Université
- ▶ Quelques articles du régime devraient être mis à jour sans pour autant affecter les participants et participantes
- ▶ Taux de rendement sur cotisations acquises sera modifié pour être égal au rendement de la caisse qu'il soit positif ou non

# Résumé

- ▶ Pour les participants et participantes actifs
  - Montant de pension
    - Pour service de 2013 et avant : même formule (coût pour améliorations inabordable à ce stade-ci)
    - Pour le service futur (2014 et après) : changé sur base de 1,5 % du salaire avec plafond de 134 833 \$ (en 2013 \$) indexé par après (augmentation substantielle avec le temps)
  - Programme RÉER est aboli pour le futur
  - Beaucoup plus de marges pour cotiser à un RÉER personnel, particulièrement pour ceux et celles en début de carrière
  - Dans de mauvais scénarios économiques :
    - Cotisations pourraient augmenter de 1,25 % (Université aussi)
    - Prestations futures pourraient être réduites très modestement

# Résumé

- ▶ Pension pour retraités et retraitées est la même
  - Attribution du surplus, s'il y en a :
    - est différé quelque peu et
    - augmenté substantiellement
- ▶ Risques et leur partage sont clairement identifiés pour tous et toutes
  - Risques futurs partagés avec participants et participantes
  - Régime structuré pour répondre à la majorité des scénarios économiques futurs
    - Approche permet un préavis pour réagir aux mauvaises tendances
    - Toujours un petit risque que le programme devra être réexaminé un jour dans des circonstances difficiles (dans le passé ce risque était plus grand)

# Prochaine étape

- ▶ Présentation des recommandations et réception des commentaires et suggestions
- ▶ Recommandations préparées par Comité de retraite pour le CGV qui aura lieu le 30 novembre 2013
- ▶ Mise en œuvre
  - Révision du règlement du régime
  - Révision de la politique de placement
  - Introduction d'une politique de financement
    - Stratégies pour gérer les gains et les pertes clairement identifiées