



UNIVERSITÉ DE MONCTON  
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

## Régime de pension des professeures, professeurs et bibliothécaires de l'Université de Moncton

# FOIRE AUX QUESTIONS

22 octobre 2013

***Sous réserve de l'adoption par le Conseil des gouverneurs des propositions telles que formulées dans le document du Comité de retraite et de l'entrée en vigueur de l'actualisation au 1<sup>er</sup> janvier 2014***

### **1) Qui sont les auteurs des propositions relatives à l'actualisation du régime ?**

Les propositions relatives à l'actualisation du régime de pension qui sont présentées aujourd'hui n'ont pas été formulées par l'Employeur. Ce sont celles que vient d'adopter le Comité de retraite du Régime de pension des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université de Moncton

Un comité de 12 membres dont 5 professeurs des 3 centres universitaires qui participent au régime auxquels il faut ajouter 2 retraités, eux-mêmes anciens professeurs.

Ce sont des propositions qui ont été élaborées par un sous-comité qui œuvre depuis le début de 2011 avec l'assistance d'un expert en la matière, M. Conrad Ferguson de la firme Morneau Shepell.

Un sous-comité sur l'Actualisation du régime composé de 4 professeurs (dont 1 puis 2 retraités) sur ces 5 membres. Il s'agit des personnes suivantes :

- Sébastien Deschênes, professeur au CUM
- Guy Robinson, professeur au CUM

- Gary Long, professeur au CUE et ancien président de la FAPPUNB, aujourd'hui retraité
- Normand Roy, professeur au CUM et ancien président de l'ABPPUM, aujourd'hui retraité
- Terrance LeBlanc, directeur des Ressources humaines de l'Université de Moncton

Ces propositions du Comité de retraite sont présentées aux professeures, professeurs et bibliothécaires tout comme elles seront présentées à l'Employeur avant d'être acheminées sous forme de recommandations au Conseil des gouverneurs.

Par ailleurs, nous savons d'ores et déjà que les modifications proposées n'auront pas d'impact négatif sur la solvabilité du régime, au contraire. Cela étant, nous avons reçu le « feu vert de principe » de la Surintendante des pensions de la Province.

- 2) En quoi l'ancienne formule n'était pas viable? Ne pouvait-on pas tout simplement dé plafonner à la hauteur des moyens de la caisse? Par exemple, au lieu de dé plafonner à 132 334 (et conserver le 2% par année de service), n'aurait-on pas pu dé plafonner à 100 000\$ ou un autre montant (et indexer à partir de là)?**

Le comité a étudié plusieurs options et n'a pas retenu une formule à 2% préférant 1,5 % avec un plafond plus élevé libérant ainsi plus de marge pour l'épargne retraite dans un RÉER personnel.

- 3) J'ai vu sur le site web que 3 options avaient été considérées. L'option 3 m'apparaît la plus intéressante dans ma situation où j'ai 34 ans et 8,5 années de service à l'Université de Moncton. Quelles sont les avantages d'avoir choisi l'option 1? (surtout que l'actuaire mentionne dans le même document que le coût des options 1 et 3 sont à peu près les mêmes.**

Le Comité a proposé une solution qui répond mieux au besoin de la majorité des participants et participantes et estimait que très peu de personnes seraient en mesure de se prévaloir de la règle de 90.

- 4) Est-il nécessaire d'avoir tous le même programme? Ne pourrait-on pas envisager une forme de clause grand-père pour tous les employés embauchés avant 2014? Ainsi, à 60 ans, nous pourrions choisir de prendre notre retraite à 60 ans (+ indice 90) et 1,4% par année de service ou 65 ans et 1,5% par année de service. Ceux qui seront embauchés après 2014 pourraient être forcés à adhérer aux conditions du 65 ans.**

Le comité n'a pas envisagé cette possibilité. Plus le régime est complexe plus il en coûte pour l'administrer et le gérer.

- 5) Quand on fera le calcul de la période avant 2014, est-ce qu'on tiendra compte de mes trois meilleures années de mes 8,5 années au service de l'Université (dans mon cas, je viens d'atteindre 86 111, donc une moyenne de 84 000 pour ces années) ou tiendra-t-on compte des 3 meilleures années de la carrière au total, donc 86 111 pour les 8,5 premières années et le plafond futur pour les 30 autres?**

Le calcul de votre pension tiendra compte de vos 3 meilleures années de salaire (tout au long de votre participation au régime de pension), limité à 86 111 \$ pour la période avant la révision au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et sujet à la limite indexée de 134 833 \$ pour la période suivante. Pour être plus clair, si vous poursuivez votre emploi, votre moyenne de vos trois meilleures années consécutives de salaire pour la période jusqu'au 31 décembre 2013 devrait augmenter jusqu'à 86 111 \$ et non rester à 84 000 \$.

**6) Quand on calcule une pénalité, quel est la formule pour une retraite à 60 ans et 35 années de service?**

$86111 \times 0,02 \times \# \text{ d'années de service jusqu'au 31 décembre 2013}$   
Plus (Plafond  $\times 0,015 \times \# \text{ d'années de service à partir du 1er janvier 2014}$ )  $\times (1 - (0,036 \times 5))$   
pour une retraite à 60 ans.

**7) J'ai fait des calculs en prenant le raisonnement à la question 6 et en l'appliquant à l'option 1 et à l'option 3. En tenant compte des 2 calculs nécessaires...**

- **Donc, option 1, âge de retraite 65 ans, 1,5 % par année de service (plafond estimé à 25 000),**  
J'arrive à un revenu de retraite de  $127\,138,87\$$  ( $8,5 \times 2\% \times 86\,111$ ) + ( $30 \times 0,015 \times 250\,000$ ) =  $127\,138,87$
- **Option 1, âge de retraite 60 ans, 1,5% par année de service moins 3,6% pour 5 ans (18% de pénalité) (plafond estimé à 240 000),**  
J'arrive à un revenu de retraite de  $88\,438,87\$$
- **Option 3, âge de retraite 60 ans, 1,4% par année de service (plafond estimé à 240 000),**  
j'arrive à un revenu de retraite de  $98\,638,87\$$ .

**Bien sûr, c'est moins avantageux pour moi, mais je gagne 5 ans de ma vie à faire ce que j'en veux et c'est plus avantageux que d'être pénalisé.**

Sans l'actualisation, la pension à 60 ans aurait été de 57 687 \$ plus votre RÉER si vous avez participé. En prenant une retraite à 62 ans, votre pension serait 102 786,31 \$. Donc il n'est pas nécessaire de travailler jusqu'à 65 ans dans votre cas pour obtenir le même résultat. Le maximum utilise ici est de 244 000 \$.

**8) Est-ce que les changements forcent tous les professeurs actuels à se retirer à 65 ans? Par exemple, quelqu'un qui aurait aujourd'hui 55 ans et 30 années de service, doit-il absolument se rendre à 65 ans pour ne pas être pénalisé? (J'ai fait un calcul et s'il est bon, je pense que, même pénalisé, il fait environ 300\$ de plus avec la pénalité, si on exclut les contributions qu'il aurait fait dans un réer depuis 2009.)**

Le régime ne force pas la retraite à 65 ans. Par contre pour le service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, il y aurait une réduction de 3,6% par année pour le nombre d'années entre la retraite et l'âge de 65 ans. En passant cette pénalité est la moitié de celle utilisée par le Régime de pensions du Canada.

- 9) Je trouve que la formule proposée (option 1) encourage les anciens professeurs à demeurer le plus longtemps possible à l'Université. Aucun problème pour ceux pour qui l'argent est une valeur importante. Par contre, pour ceux pour qui ce ne le serait pas, je trouve dommage qu'ils soient pénalisés. Je trouve aussi que ce n'est pas profitable pour l'Université de Moncton d'avoir à payer indéfiniment des professeurs qui sont au sommet de l'échelle salariale. Ça risque de causer des problèmes à long terme où il y aura une génération manquante dû à l'effet élastique de cette mesure... Pendant les 5 années de plus des anciens professeurs, il y aura moins d'embauche pendant ce temps

...La décision de rester ou quitter l'Université est influencée par plusieurs facteurs et il est difficile de prédire quel facteur sera déterminant, car le choix d'un âge de retraite est intimement personnel.

- 10) **Participant 1.** Le participant 1 est âgé de plus de 65 ans et a 35 ans de service. Il a décidé de retarder sa retraite. La rente non prise se cumule et viendra augmenter sa rente lorsqu'il prendra sa retraite.

**Participant 2.** Le participant 2 est âgé de 62 ans. Il aurait pu prendre une retraite sans pénalité avec 35 ans de service à 60 ans. Il a décidé de continuer à travailler sans pouvoir participer au régime. Le participant 2 ne comprend pas, pourquoi dans son cas, les rentes non prises à 61 et 62 ans ne viendraient pas augmenter sa rente lorsqu'il prendra sa retraite.

**Dans les deux cas, les participants avaient le droit de toucher une rente et ils ne participaient plus au régime. Est-ce que l'interprétation du participant 2 est bonne ? A t'il raison d'y voir une injustice ?**

Le régime a été conçu durant une période où la loi de l'impôt ne permettait pas de tel rajustement avant 65 ans. Les changements à la loi de l'impôt sont survenus après que l'Université avait obtenu une dispense de solvabilité. Il aurait été impossible de changer cette règle sans perdre la dispense de solvabilité. De plus, ceci n'était pas un facteur non plus avant l'abolition de la retraite obligatoire à 65 ans.

Tous les régimes de retraite ont des règles qui produisent différents résultats pour différentes situations individuelles. À titre d'exemple, la règle de 90 s'applique seulement à ceux et celles qui qualifient mais les cotisations sont les mêmes pour tout le monde. Certaines personnes ont un compte de cotisations acquises et d'autres n'en n'ont pas. Il s'agit-là d'exemples de règlement qui produisent différents résultats mais qui ne sont pas par ce fait injuste.

Nous ne voyons donc pas la situation décrite comme une injustice. Le régime a été conçu ainsi. Le comité a de toute façon proposé un meilleur équilibre pour l'avenir de sorte que cette pratique de dédoublement s'appliquera seulement à ceux et celles qui ont déjà 65 ans. Pour le futur la personne sous 65 ans pourra réintégrer dans le régime pour s'accumuler des sommes de rentes additionnelles, chose qui n'était pas possible sous la formule actuelle et qui offre un meilleur équilibre entre les participants et participantes pour le futur.

- 11) J'ai atteint mon indice 90 en mars 2013 et donc normalement je n'allais plus avoir à payer des pénalités. Est-ce qu'avec le nouveau régime de 2014 je dois payer des pénalités ? Ces pénalités de 3,6% par année avant mes 65 ans, est-ce qu'elles s'appliquent sur toute ma pension ou sur les 1,5% de revenus venant de la partie après 2014 ?**

La pension pour le service avant 2014 est de 2 % du salaire moyen 3 ans sujet à un plafond de 86 111 \$ avec la règle de 90. Ceci ne change pas. Le régime fournit donc un plafond de 1 722 \$ par année de service. Après 2013, le crédit est de 1,5 % du salaire moyen 3 ans avec un plafond en dollars de 2013 de 134 833 \$ donc une rente maximale de 2 022 \$ par année de service. Ce plafond va augmenter chaque année. De plus la pension non réduite est à 65 ans avec une réduction de 3,6 % par année. En supposant une retraite à 63 ans, la pension maximale par année de service après 2014 serait de 1 876 \$ (2 022 \$ réduit de 7,2 %).

- 12) [...] j'ai vu une [...] clause apparaitre dans la présentation de Mr. Ferguson, qui donne autorité absolue pour le CGV sur le plan. Ceci dit, je me rappelle du contrat que j'ai signé lors de mon engagement stipulant l'adhésion au régime (mais sous sa version passée). Actuellement je me sens en face d'une version du plan à laquelle je ne suis pas convaincu, ces réformes constituent un amendement au régime qui exige une entente mutuelle entre chaque employé-e et son employeur. Les moins convaincus ne devraient pas s'engager dans une aventure financière et payer pour les plus convaincus (le futur est incertain, les cotisations actuelles seront revues à la hausse et les prestations futures peut être à la baisse, etc....) .... Si un vote ne devrait pas avoir lieu, au moins il faudra penser à offrir démocratiquement à celles et ceux, moins convaincu-e-s vis-à-vis de ces réformes une issue : par exemple le droit de se retirer du régime et de récupérer leur contribution à date, et à eux de gérer leur avoirs et portfolio selon des solutions personnelles comme REER/RRSP et autres à leur propre risque et discrétion.... ???**

Tel que mentionné dans les sessions d'informations, une étude de cette envergure comporte plusieurs défis de taille et l'approche de l'actualisation doit être de façon globale, et non sur base individuel. Le comité de retraite s'est penché sur une multitude de scénarios pour essayer de trouver le meilleur équilibre possible pour l'ensemble des participants. Il pense avoir trouvé la meilleure solution possible dans les modifications proposées.

- 13) Est-ce que c'est un nouveau plan de retraite qui est proposé et quels sont les principes qui ont guidé la démarche d'actualisation du régime?**

Il est inexact de parler d'un « *nouveau plan de retraite* ». Nous sommes en processus d'**actualisation** du régime de pension existant : notre régime à prestations déterminées (le type le plus avantageux de régime pour les employés) que personne ne veut voir disparaître ou transformé, en tout premier lieu les membres de l'ABPPUM qui l'ont clairement fait savoir il y a quatre ans et depuis.

L'objectif central a toujours été de « *déplafonner* » notre régime à prestations déterminées.

En effet, à titre d'exemple, l'existence du plafond à 86 111\$ fait en sorte qu'une professeure ou un professeur qui entre aujourd'hui au service de l'université et qui se retirera dans trente (30) ans va recevoir, dans 30 ans, exactement le même montant de pension de

l'Université que le membre qui se retire aujourd'hui après 30 ans de service, à savoir : 2% par année X 30 ans, donc 60% de 86 111\$).

C'est cette aberration – qui se perpétuera en l'absence d'une actualisation, qu'il fallait corriger d'urgence. Cela, dans un contexte où la charge financière pour l'employeur est devenu intolérable, l'employeur devant verser, année après année, bien au-delà du 9% du salaire contribué par les professeuses, professeurs et bibliothécaires. Dans un contexte également où toute mesure d'amélioration du régime est formellement interdite par la Province en l'absence d'un règlement préalable du déficit de solvabilité du régime par l'Employeur, ce dont il n'a absolument pas les moyens.

Arrivé en fin de parcours d'un long et complexe exercice visant à soumettre au Conseil des gouverneurs des recommandations relative à la mise à jour du régime de pension, le Comité de retraite – composé en majorité de membres du régime et en majorité de professeuses et professeurs, est intimement convaincu que ses propositions sont les meilleures qui puissent être formulées dans la situation actuelle du régime, de toutes ses catégories de participantes et participants ainsi que de l'institution; il peut aussi attester qu'il a été pleinement tenu compte de la nécessité de réaliser le meilleur équilibre qui soit dans le respect de principes qui ont guidé toute la démarche des dernières années et les choix qui se sont effectués progressivement.

Ces principes sont les suivants:

#### ***Transparence***

- risques et récompenses clairement identifiés et attribués
- communications claires aux participants et participantes sur ce que le régime peut livrer et ne peut pas livrer

#### ***Prestations***

- adéquates après avoir considéré effets de l'impôt
- suffisamment de confiance qu'elles puissent être payées en entier dans la plupart des scénarios économiques possibles

#### ***Gouvernance***

- Efficace et répondant aux besoins de l'institution dans son entier

#### ***Équité intergénérationnelle***

- équilibre pour toutes les cohortes démographiques

#### ***Réglementations***

- satisfaire aux exigences de toutes les lois applicables
- structure efficace compte tenu des opportunités pour épargne retraite sans impôts

#### ***Coordination des intérêts de tous les participants et participantes***

- droit aux excédents incluent toutes les cohortes incluant les retraitées
- reconnaît les risques de chaque cohorte dans la distribution des excédents

**14) Il me semble que les professeurs de UNB font à peu 70 % de leur salaire à la retraite (35 ans de service). Les membres du comité justifient ceci en nous disant que les professeurs de UNB n'ont pas la pension du Canada ou la pension des aînées. BIG DEAL! 70 % de 130**

**000 \$ ou 140 000 \$ est plus que tout ce que nous recevrons et que la prochaine génération de professeures et professeurs de l'université de Moncton recevra.**

L'écart entre ce qui « semble » et ce qui « est » en surprendra plusieurs, et ce ne sera pas au détriment de notre régime si le Conseil des gouverneurs accepte de l'actualiser conformément aux propositions du Comité de retraite. Pour celles et ceux que cela intéresse et qui souhaitent creuser cette question, voici un lien qui résume la situation du régime de UNB : <http://aunbtweb.files.wordpress.com/2013/03/unbrea.pdf>

Le régime de UNB est financé à 50-50, ce qui veut dire que les participants et participantes doivent payer leur part des déficits. Le document résume les défis auxquels ils ont fait face depuis la fin des années 1990. Les cotisations excèdent maintenant 12 % du salaire versus votre 9 %, le régime est à l'étude présentement et il penche vers un régime à risque partagé. Le niveau de prestation n'a jamais été un plein 2 % car le régime était intégré au Régime de pension du Canada; il ne sera fort probablement pas à ce niveau après l'étude compte tenu des cotisations requises présentement.

#### **15) Quelles sont les prochaines étapes prévisibles ?**

L'étape actuelle (en date du 9 octobre 2013) est celle de la tournée d'information des participantes et participants du régime dans le but de les renseigner et de les documenter en ce qui concerne les propositions formulées par le Comité de retraite. Dans la mesure où cette étape cruciale sera franchie avec succès, il restera encore au Comité à convaincre, en premier lieu, l'administration de l'Université que ses recommandations sont aussi à l'avantage de l'Employeur et, en second lieu, le Conseil des gouverneurs, qu'il y va de l'intérêt de l'Université dans son ensemble. Ce qui n'est pas une évidence dans le contexte financier actuel et prévisible de l'Université; ce qui fait aussi dire aux membres du Comité de retraite qu'un appui solide des professeures, professeurs et bibliothécaires des trois campus sera un facteur clé dans le succès d'une actualisation qui n'enlèvera rien à qui que ce soit et qui profitera à toutes et tous, dans des proportions aussi équitables que possible.

#### **16) Est-ce que les calculs ci-après, réalisés à partir d'un cas personnel, sont exacts ? Si oui, est-ce que cela permet de conclure que « les propositions [du Comité] ne peuvent pas promettre de bénéficier tous les membres du régime »?**

##### LE CONTEXTE DE LA QUESTION

J'ai effectué des calculs, que j'ai fait vérifier. Je me sens donc confiante des propos que je partage ici avec ceux qui veulent bien lire mon évaluation de la situation. Cette évaluation, je l'admets, prends une position personnelle; je réponds aux propositions sur le régime de retraite à la lumière (donc) de ma situation personnelle et comment celle-ci sera affectée par les changements proposés.

Parmi les 3 exemples ou situations proposées par le biais des documents fournis, je me situerais parmi le groupe qui aurait 60 ans et qui prendrait (habituellement) leur retraite à 65 ans. J'ai fait les calculs comparatifs (régime actuel, régime proposé) à partir des chiffres comme si ces chiffres

sont figés dans le temps (on ne peut pas calculer ni les montants exacts des paiements à la rente selon les augmentations potentielles de salaire qui ne sont pas encore fixées, ni calculer les montants maximum de rentes dans l'avenir).

Un premier constat : entre ce moment et la date que j'aurais 65 ans, je payerais une cotisation annuelle de \$7 750 si le plan actuel reste en fonction. À l'âge de 65 ans, j'aurais 28 ans de service (donc, une rente annuelle de \$48 222). Je participe au programme de REER de l'Université. J'aurais accumulé (si le REER continuait de fonctionner) bien au-delà de 40, 000 \$ (vu que je participe depuis le début du programme).

Si les propositions seraient acceptées et le plan modifié à partir de janvier 2014, je payerais (d'ici l'âge de 65 ans) une cotisation annuelle de \$12 135 et la rente annuelle à laquelle j'aurais droit à 65 ans serait de \$50 024. Les propositions de modifications du régime, dans mon cas, ajoutent donc relativement peu à mes rentes à l'âge de 65 ans (je paie \$4,385. de plus par année pour une augmentation annuelle des rentes de l'ordre de \$1802) Autre fait à signaler : ce que j'aurai payé en supplément (le montant d'argent que j'aurai à payer selon les propositions comparativement aux sommes actuelles) à mon régime pendant les 6 ans représente \$26 310; ce chiffre représente seulement la différence, pendant 6 ans, des sommes que je payerais pour le nouveau plan. Enfin, pour récupérer ce montant additionnel de paiements par le biais de rentes, je dois retirer une pension jusqu'à (donc, au-delà) de l'âge de 80 ans.

Selon mes calculs et à la lumière des coûts additionnels que j'aurai à assumer devant cette proposition, je vous signale que ma lecture de ma situation me porte à conclure que clairement les propositions ne peuvent pas promettre de bénéficier tous les membres du régime. Il faudrait que chacun effectue un calcul comparatif (plan actuel et plan proposé) et arrive à une décision sur les propositions qui s'inscrit dans leur vision de leurs besoins, leurs attentes et leur évaluation de la justesse que doit représenter un régime de pension. J'enlève donc rien du tout au travail (ni aux propositions) des membres du comité; j'assume le droit d'évaluer leur proposition à la lumière de mes propres intérêts.

Nous avons fait vérifier : les calculs sont exacts.

Mais ces calculs ne disent pas tout et le fait d'affirmer que « pour récupérer ce montant additionnel de paiements par le biais de rentes, je dois retirer une pension jusqu'à (donc, au-delà) de l'âge de 80 ans » contribue à fragiliser le raisonnement avancé par son auteure. En effet, et c'est ce que soulignait plus profondément le commentaire de George Wybow, l'espérance de vie est nettement sous-estimé. Comme le faisait remarquer un membre du Comité, si une personne décède demain après avoir reçu sa pension pendant 5 ans, elle n'aura jamais récupéré les montants investis. Or, une pension étant versée à vie et non limitée à 80 ans, selon toutes les probabilités liées à l'augmentation de l'espérance de vie, la personne aujourd'hui en fin de carrière a non seulement toutes les chances de récupérer les montants investis mais la certitude, après actualisation, de majorer sa pension annuelle d'au moins 1 802\$ - ce qui en passant représente aussi un rendement annuel tout de même intéressant de 6% (l'augmentation de 1 802\$ par année qu'il faut diviser par le coût de l'augmentation pendant 6 ans qui sera de 26 310\$).



Cela dit, approfondissons encore un peu plus en soulignant qu'un alignement de chiffres présenté sans référence au contexte nous fait oublier des éléments qu'il est cependant obligatoire de comptabiliser. N'oublions pas, par exemple, que nombre des personnes aujourd'hui en fin de carrière ont cotisé pendant bien des années un montant inférieur à 9 % : 6,5% de 1988 à juillet 2003; 7,5% de juillet 2003 à 2008; 9% depuis 2009. Il en résulte donc que les plus vieux ont payé moins pour la même pension que celle que les plus jeunes recevront sous le statu quo, alors que ces plus jeunes auront cotisé 9% en permanence. Soulignons aussi qu'une analyse détaillée montrerait que le coût d'achat d'une rente totale est beaucoup plus élevé pour une personne de 60 ans que pour une personne de 40 ans alors que les deux paient 9%. Rappelons aussi que celles et ceux qui étaient là en 1988 et qui sont aujourd'hui en fin de carrière ont eu d'excellentes conditions de conversion au régime actuel, la moindre n'étant certainement pas celle d'avoir bénéficié d'un rendement jamais inférieur à 0% sur leurs cotisations acquises malgré les importantes variations dans les rendements de la caisse incluant certaines années avec rendements négatifs sur une période d'environ 25 ans. À titre d'exemple, et pour donner une bonne idée de l'ampleur de cet avantage, un membre qui avait 10 000\$ en 1988 aurait plus de 100 000\$ aujourd'hui, soit 10 fois le montant.

En terminant, nous comprenons que Madame LeBlanc puisse arriver à sa conclusion compte tenu des analyses qu'elle a faites. Il est aussi compréhensible qu'elle n'ait pas considéré tous les facteurs que le comité a pris en compte.

Rappelons aussi que le comité ne visait pas le statu quo qui, dans la réalité, n'en est pas un puisqu'il a pour effet ultime de transformer notre régime à prestations définies en un régime à cotisations déterminées (un régime que les professeures, professeurs et bibliothécaires ont rejeté en 1988 et exclu comme option dès le début de la démarche courante d'actualisation). Soulignons par ailleurs, comme l'a mentionné Monsieur Conrad Ferguson lors de ses présentations, que tout processus d'actualisation comporte d'importants défis qui deviennent encore plus difficiles à relever lorsque le contexte est déficitaire et que le budget disponible est pratiquement fixe. Dans de telles conditions, il est impossible pour le Comité de satisfaire tous les besoins de chacun des participants et participantes. Une vue d'ensemble est nécessaire et le regard doit se concentrer sur le résultat final et non sur la différence entre le passé et le futur.

Dans le cas présent, nous croyons que le résultat final est entièrement raisonnable, même s'il n'est pas aussi avantageux que souhaité par certaines personnes se trouvant en fin de carrière. Cela dit, la seule manière d'avoir un régime entièrement individualisé serait d'aller vers un régime à cotisations déterminées. Or c'est là une option que le Comité a choisi de rejeter dès le départ, y compris à la demande des membres de l'ABPPUM et aussi parce qu'il est fermement convaincu qu'il s'agit là d'une option qui n'est pas la meilleure ni pour l'ensemble des professeures, professeurs et bibliothécaires de l'Université, ni pour l'Université elle-même, en sa qualité d'employeur.

17) Est-il fondé d'affirmer :

- Que « le nouveau régime de retraite est très désavantageux pour les professeurs en fin de carrière » ?
- Que « les professeurs en fin de carrière sont déjà assez pénalisés par le plafonnement actuel et par le fait que leur rente n'est pas indexée au coût de la vie » et que « le nouveau plan de retraite ne fait rien d'autre que les pénaliser davantage » ?

*Un régime actualisé et non un nouveau régime*

« Nouveau régime » et « nouveau plan de retraite » sont des appellations inexactes. Nous avons déjà publié un message traitant notamment de ce point. Mais comme la confusion semble vouloir persister, nous n'hésitons pas à nous répéter. En résumé, **il est erroné de parler d'un « nouveau plan de retraite »**. Nous sommes engagés strictement dans un **processus d'actualisation du régime de pension existant**, notre régime à prestations définies, sachant qu'il nous est impossible de songer à lui apporter toute amélioration qui aurait une incidence négative sur les déficits actuels de continuité et de solvabilité. Nous ne sommes absolument pas engagées dans des démarches visant la transformation de notre régime en tout autre type de régime ou encore l'émergence d'un nouveau régime.

Rappelons que **l'objectif essentiel du Comité a toujours été de « déplafonner » notre régime à prestations définies**. Le Comité a été forcé de reconnaître que l'aggravation du fardeau financier pour l'employeur et les conséquences du gel permanent des entrées de fonds, voire la réduction des revenus découlant du plafonnement étaient devenues telles qu'elles menaçaient désormais la capacité continue du régime de satisfaire à l'intégralité de ses obligations à l'égard de ses membres. Il a aussi voulu s'attaquer à l'élimination d'une aberration devenue intolérable tant pour les futurs membres retraités que du point de vue de la capacité institutionnelle de rivaliser avec d'autres établissements en matière de recrutement de nouvelles professeures, professeurs et bibliothécaires. L'exemple suivant devrait suffire pour illustrer notre propos.

L'existence du plafond à 86 111\$ fait en sorte qu'une professeure ou un professeur qui entre aujourd'hui au service de l'université et qui se retirera dans trente (30) ans va recevoir, dans 30 ans, exactement le même montant de pension de l'Université que le membre qui se retire aujourd'hui après 30 ans de service, à savoir : 2% par année X 30 ans, donc 60% de 86 111\$, non indexé).

Bref, c'est avant tout ce type d'aberration – qui se perpétuera en l'absence d'une actualisation – qu'il fallait corriger d'urgence.

Tout cela, **dans un contexte où la charge financière pour l'employeur est devenue intolérable**, l'employeur devant verser, année après année, bien au-delà du 9% du salaire contribué par les professeures, professeurs et bibliothécaires. **Dans un contexte également où toute mesure d'amélioration du régime est formellement interdite par la Province** en l'absence d'un règlement préalable du déficit de solvabilité du régime par l'Employeur, ce dont il n'a absolument pas les moyens.

### ***Des membres en fin de carrière désavantagés et pénalisés : oui ou non ?***

La nature de la démarche d'actualisation et les contraintes l'entourant viennent d'être précisées. Il nous reste à traiter des affirmations voulant que les ajustements proposés par le Comité soient « très désavantageux pour les professeurs en fin de carrière » et qu'ils ne fassent que « pénaliser davantage » une catégorie de membres « déjà assez pénalisés par le plafonnement actuel et la non-indexation de la rente ».

Si l'objectif du Comité en avait été un à court terme seulement, il est évident pour les participants et participantes les plus âgés que le statu quo aurait été préférable : pourquoi? Parce que **le régime existant a été construit (pas intentionnellement) d'une manière qui les a favorisé par le passé et qui continue de les favoriser aujourd'hui (malgré la limite de cotisations disponible)**. Pour les plus jeunes, à court terme, un régime à cotisations déterminées serait préférable à un régime à prestations définies. Mais une telle solution donnerait le pire des résultats pour ceux et celles qui sont plus âgés.

Voici un exemple qui montre bien que la situation des plus âgées est moins sombre que celle qui pourrait être perçue au premier coup d'oeil, tant sous le régime actuel qu'après actualisation telle que proposée.

Prenons une personne qui peut qualifier pour la règle de 90 et qui a 62 ans. Cette personne a fort probablement un compte de cotisations acquises (avantage que ceux et celles qui ont joint le régime après 1988 n'auront jamais) qui est 10 fois la valeur qu'il était en 1988.

Sous le régime actuel, une personne de 62 ans qui gagne 130 000 \$ paie 7 750 \$ au régime actuel plus 3 950 \$ au RÉER UdeM pour un total de 11 700 \$. L'employeur remet également 3 950 \$ pour ce RÉER. Elle reçoit une prestation de 1 722 \$ pour année de service. Cette prestation a une valeur d'environ 31 000 \$ basée sur les taux d'intérêt actuels. Donc pour une cotisation totale de 11 700 \$, il ou elle reçoit une valeur de 38 900 \$ (31 000 \$ + 3 950 \$ + 3 950 \$). Cela représente un retour sur la cotisation faite d'environ 231%  $[(38\,900 - 11\,700) / 11\,700]$ .

Après l'actualisation, la même personne reçoit une prestation (utilisons 63 ans comme âge de retraite) de 1 950 \$ diminuée de 10.8% pour une pension réduite de 1 810 \$. La valeur de cette prestation est 32 600 \$ basée sur les taux d'intérêt actuels. La cotisation totale est la même, mais elle est faite dans le régime actualisé, car le RÉER UdeM a cessé d'exister. Cela représente un retour sur la cotisation faite d'environ 178%  $[(32\,600 - 11\,700) / 11\,700]$ . De plus, cette personne pourra cotiser 6 450 à un RÉER personnel pour épargner environ 3 000 \$ en impôt, soit un retour de près de 100% sur cette somme.

Qu'en est-il à la fin de la journée ? **Dans l'ensemble la situation actuelle conférerait un avantage marqué pour les plus vieux par rapport aux plus jeunes.** Or, comme l'a très bien souligné monsieur Conrad Ferguson, actuinaire-conseil, lors de la tournée des campus, **le but du Comité était de trouver la solution à long terme qui offrait un meilleur équilibre intergénérationnel et qui représentait la meilleure solution possible pour l'ensemble de la**

**participation au régime**, compte tenu des sommes disponibles et de l'interdiction d'introduire des améliorations ayant un impact négatif sur la situation financière du régime sans avoir à payer le déficit de solvabilité.

Cela dit, il n'en demeure pas moins que même les membres du régime en fin de carrière vont retirer des gains financiers et autres de l'actualisation telle qu'elle est proposée par le Comité. Bref, en tenant compte de tous les éléments et de tous les facteurs, y compris ceux indiqués en réponse à la question 1, nous estimons que les faits et les chiffres montrent que les membres de cette catégorie ne seront pas lésés ni ne subiront de pertes réelles suite à l'actualisation telle que le Comité la propose. Tout au plus peuvent-ils juger que les gains ne seront pas aussi substantiels qu'ils l'auraient souhaité.

**18) Serait-il possible de négocier une entente selon laquelle on permettrait [aux professeurs en fin de carrière] de finir leur carrière «sous l'ancien régime» avec la possibilité de continuer les contributions au programme de RÉER de l'université ?**

S'il est une constatation majeure qui ressort de tout ce qui précède, c'est bien que **les membres du régime en fin de carrière ne récolteront pas de l'actualisation du régime un gain aussi substantiel que les plus jeunes**. Ils ne seront pas lésés. Ils obtiendront une rente meilleure que sans actualisation. Ils obtiendront une meilleure garantie de versement future de leur rente par suite de la consolidation de la caisse de retraite.

**Serait-il possible de faire mieux pour cette catégorie de membre**, visiblement moins favorisée ? La question ayant été posée à plus d'une reprise depuis le début de la tournée des campus, elle fera l'objet d'une attention particulière du Comité de retraite lors de sa réunion du 23 octobre.

En ce qui concerne la question plus spécifique, **pourrait-on permettre aux membres en fin de carrière « qui le demanderaient » de pouvoir finir leur carrière en vertu du règlement actuel du régime ?**

Je ne connais pas la réponse à cette question mais elle est posée et il lui sera répondu avant l'envoi des propositions du Comité au Conseil des gouverneurs.

Et si la réponse devait être affirmative, **est-ce qu'une telle dérogation pourrait être assortie de la possibilité de continuer de bénéficier du RÉER UdeM ?**

Ce qu'il faut savoir ici est que **le RÉER UdeM ne relève pas du Régime de pension, qu'il a été introduit de par la seule volonté de l'Employeur et qu'il a toujours été clairement publicisé comme mesure temporaire** visant à améliorer la situation au moment de la retraite de tous les membres du régime affectés par le plafond de 86 111\$. Il faut aussi souligner qu'il est demeuré en existence plus longtemps qu'initialement prévu en raison du temps qu'il a été nécessaire de consacrer au développement des propositions du Comité relatives à l'actualisation du régime. **Il n'en est pas résulté, d'aucune manière, un «droit acquis» ni «conventionné» au seul bénéfice des membres ayant des revenus supérieurs au plafond de 86 111\$**. En résumé, si dérogation il pouvait y avoir en ce qui concerne la

subordination de certains membres qui qualifieraient aux règlements actualisés du régime de pension, il ne reviendrait qu'à l'Employeur de pouvoir décider de l'assortir ou non d'une contribution à des RÉER individuels.

Ce qui est certain, c'est qu'une telle éventualité n'a pas fait partie des options envisagées par le Comité. Pour quelle raison ? Parce que, dans l'esprit du Comité, le RÉER UdeM constituait un précédent qui, après l'actualisation, devait permettre à toutes les catégories de membres de pouvoir bénéficier de l'effet de consolidation et de croissance de la caisse de retraite. En effet, la mise en place temporaire du RÉER UdeM a fait en sorte que, d'une part, l'Employeur et, d'autre part, les membres ayant un revenu supérieur au plafond de 86 111\$ et accepté volontairement de contribuer au RÉER UdeM ont pris depuis 4 ans l'habitude de contribuer chacun 9% jusqu'au montant admissible. Il en résulte aujourd'hui, pour l'un comme pour les autres, qu'il n'y a pas vraiment de montant supplémentaire à déboursier pour financer les modifications proposées au régime. La différence est que ce 18% irait désormais dans le fonds de pension et non plus dans des RÉER individuels. C'est ce qui allait permettre en grande partie d'assurer la pérennité du fonds et le financement de l'actualisation. Et c'est précisément ce qui rend possible l'actualisation au profit de toutes et tous, la majeure partie d'une incidence négative potentielle sur les déficits de continuité et de solvabilité étant éliminée *de facto*.

**19) Dans le calcul fait à la question 16, ne faut-il pas tenir compte du fait que les contributions au plan de pension sont déductibles de l'impôt et sont donc réduites en fait d'environ 42%, ce qui change complètement le calcul de la rentabilité du régime actualisé? Selon le calcul que j'ai fait, pour un professeur en haut de l'échelle qui a déjà contribué pendant 35 ans à l'ancien régime et qui contribuerait au régime actualisé pendant deux ans et demi, il suffirait de recevoir des prestations de retraite pendant environ trois ans pour récupérer les sommes versées dans le plan de pension actualisé, en tenant compte qu'elles sont déductibles de l'impôt. Est-ce que je me trompe?**

L'auteur de la question aurait partiellement raison, mais le calcul est aussi plus complexe. En effet, il faudrait aussi considérer le fait que la pension est imposable et c'est là que cela se complique. Quel serait le taux d'imposition après la retraite? Bref, il semble qu'il suffirait d'ajouter à la réponse que le calcul ne tient pas compte des épargnes possibles dues aux réductions de l'impôt sur le revenu qui augmenteraient certainement le rendement. Cela dit, selon Gary Long, il est « certain que le coût qui est discuté dans le courriel est un coût sans avoir pris en considération l'effet fiscal. Alors la période pour récupérer la contribution annuelle sera beaucoup plus courte que celle qui est mentionnée à la question 16 ».