

PROJET - POUR DISCUSSIONS SEULEMENT  
AUCUNE RECOMMANDATION À CE STADE-CI

# MORNEAU SHEPELL



Idées nouvelles  
Solutions novatrices

Régime de retraite des employés et employées de soutien

Actualisation du régime

*Étape 1 - Discussions préliminaires avec sous-comité*

Préparé par Conrad Ferguson

12 mai 2011

Message important

Aucun élément ou commentaire dans cette présentation ne devrait être interprété comme une critique des pratiques passées.

Le but de l'exercice est strictement d'actualiser le régime pour le futur.

Évidemment, si le régime doit être actualisé, c'est que des changements s'avèrent nécessaires à ce stade-ci. Le régime actuel semble avoir bien servi les participants et participantes et l'Université jusqu'à maintenant. Par contre, certains éléments doivent être révisés, pour :

- mieux satisfaire les besoins futurs de tous les participants et participantes peu importe leur statut actuel (actif, retraité, jeune, plus âgé, etc.); et
- permettre une gestion plus transparente et efficace des divers risques associés à la gestion d'un régime de retraite à prestations définies compte tenu des réalités de l'Université dans son ensemble.

## Étape 1 – Éléments à discuter

- Risques, limitations et enjeux
- Énoncés de principes
- Éléments de prestations
- Modèles de gouvernance
  - Rôles et responsabilités des divers intervenants

## Étape 1 – Risques, limitations et enjeux

- Impossible d’avoir une garantie absolue sur les prestations d’un régime à salaire final ou avec une indexation après la retraite
  - aucune classe d’actifs fournit une garantie de rendement et de flux de trésorerie qui imiterait les prestations payées par un régime de retraite
  - aucun assureur n’offrirait un tel produit
  - possible de réduire ce risque, mais le coût serait très élevé
- Objectifs de la discussion est
  - d’identifier les risques principaux,
  - de souligner les limitations associées à la réduction de tels risques, et
  - de soulever les enjeux pour les divers intervenants.

**PROJET - POUR DISCUSSIONS SEULEMENT  
AUCUNE RECOMMANDATION À CE STADE-CI**

**Étape 1 – Risques, limitations et enjeux**

<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 et retraitées. Prestations de retraite plus faibles 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 attrayantes	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 plus à risque que les plus vieux.
<b>Risque indirect</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 mis à pied absorbent le coût. Services offerts à la population étudiante.
Autres restrictions budgétaires (voyages, équipements, etc.)	Effet sur productivité Confidentiel – Ne pas distribuer	Retard ou interruption de certains services. Impact possible sur projet de recherches.

**PROJET - POUR DISCUSSIONS SEULEMENT  
AUCUNE RECOMMANDATION À CE STADE-CI**

**Étape 1 – Risques, limitations et enjeux**

<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>		
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.

**PROJET - POUR DISCUSSIONS SEULEMENT  
AUCUNE RECOMMANDATION À CE STADE-CI**

**Étape 1 – Risques, limitations et enjeux**

<b>Examen du règlement actuel</b>			
<b>Article</b>	<b>Observations/risque</b>	<b>Choix possible</b>	<b>Importance</b>
<b>2.15 Intérêts</b>	<b>Rendement de la caisse minimum 0 augmente risque</b>	<b>Cot. rég. taux 5 ans Autres cot. - enlever le minimum</b>	<b>moyenne à élevée</b>
<b>2.21, 5.06 et 8.04 Absences temporaires</b>	<b>Règle d'achat de service passé représente un risque</b>	<b>Plus élevé de la valeur présente et la valeur de rachat</b>	<b>moyenne</b>
<b>4.03 Fonctions et pouvoirs du comité</b>	<b>Responsable des calculs, mais pas du choix de l'administrateur</b>	<b>Clarifier dans modèle de gouvernance</b>	<b>faible</b>
<b>5.05 Participation après la retraite</b>	<b>Ne peut recevoir une pension et cotiser au régime</b>	<b>Modifier si la retraite progressive est ajoutée</b>	<b>faible à moyenne</b>

**Étape 1 – Risques, limitations et enjeux**

<b>Examen du règlement actuel</b>			
<b>Article</b>	<b>Observations/risque</b>	<b>Choix possible</b>	<b>Importance</b>
<b>6.01 Date et âge de retraite normale</b>	<b>Cause d’ambiguïté possible et augmente passif de solvabilité</b>	<b>Définir comme : âge au 1<sup>er</sup> juillet suivant l’atteinte de 65 ans</b>	<b>moyenne à élevée</b>
<b>6.03 Retraite différée</b>	<b>Meilleur des 2 mondes accumule service et reçoit équivalent actuariel (sujet à révision avec élimination de la retraite obligatoire)</b>	<b>Offrir la continuation du service jusqu’au maximum sans ajustement actuariel</b>	<b>moyenne à élevée</b>
<b>7.02 Rente maximale</b>	<b>Plafond salarial de 85 750 \$</b>	<b>Ajusté au maximum permis par loi de l’impôt pour le futur seulement sujet aux limitations financières et autres choix</b>	<b>élevé</b>
<b>7.04 Rente normale</b>	<b>Réversible à 50 % pour participant et participante avec conjoint ou conjointe et garantie dix ans pour les autres</b>	<b>Garantie de X ans pour tous (même valeur avec ou sans conjoint)</b>	<b>faible</b>



**Étape 1 – Risques, limitations et enjeux**

<b>Examen du règlement actuel</b>			
<b>Article</b>	<b>Observations/risque</b>	<b>Choix possible</b>	<b>Importance</b>
<b>8.02 Cotisations maximales</b>	<b>Loi permet maintenant montant additionnel</b>	<b>Adapter au maximum courant</b>	<b>faible à moyenne</b>
<b>8.03 Droits maximaux</b>	<b>Cotisations cessent après rente maximale atteinte</b>	<b>Adapter avec l'actualisation du régime</b>	<b>faible</b>
<b>8.06 Contributions employeurs</b>	<b>Pas de plafonds - Contributions pourraient excéder capacité de payer</b>	<b>Adapter avec l'actualisation du régime</b>	<b>moyenne à élevée selon la formule choisie</b>
<b>8.07 Cotisations additionnelles</b>	<b>Pratiquement pas de marge disponible</b>	<b>Adapter avec l'actualisation du régime</b>	<b>moyenne à élevée selon la formule choisie</b>

**PROJET - POUR DISCUSSIONS SEULEMENT  
AUCUNE RECOMMANDATION À CE STADE-CI**

**Étape 1 – Risques, limitations et enjeux**

<b>Examen du règlement actuel</b>			
<b>Article</b>	<b>Observations/risque</b>	<b>Choix possible</b>	<b>Importance</b>
<b>9.04 Valeur de rachat</b>	Est-ce que le régime permet valeur de rachat après 50 ans?	Si oui, éliminer	moyenne à élevée
<b>11.05 Droit d'achat de rente de survivant</b>	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
<b>14.12 Espérance de survie réduite</b>	Semble offrir un choix aux retraités et retraitées qui, dépendant des hypothèses de calculs, pourrait être risqué	Clarifier qui est admissible et la base de calcul	moyenne à élevée
<b>16.01 Disposition du surplus</b>	Aucune réserve prévue lorsque des surplus sont présents	Examiner à même la politique de financement et modifier	élevée

## Étape 1 – Énoncés de principes

- **Conception d'un régime de retraite dans un contexte de budget limité va nécessiter certains choix**
  - Trouver équilibre entre besoins et compétitivité d'un côté et stabilité financière et viabilité de l'autre côté
- **Énoncés de principes :**
  - aide dans la sélection des éléments prioritaires
  - clarifie les risques et comment ils seront partagés
  - établi certains objectifs minimaux
- **Énoncés de principes devrait couvrir les éléments principaux suivants :**
  - Transparence dans la gestion des risques
  - Prestations
  - Gouvernance
  - Équité intergénérationnelle
  - Règlementations
  - Coordination des intérêts de tous les intervenants
- **Voir projet initial ci-joint**
  - Pas des recommandations de Morneau Shepell
  - Énoncés devraient refléter une vision propre à l'Université

## Étape 1 – Éléments de prestations

- **Montant de pension payable à vie**
  - Devrait rencontrer un certain minimum
  - Montant en excédent du minimum pourrait affecter autres choix
- **Prestations de raccordement (retraite jusqu'à 65 ans)**
  - Pourrait être un atout utile dans la coordination du régime avec régimes publics
- **Retraite anticipée**
  - À discuter dans un contexte d'augmentation de l'espérance de survie et du vieillissement de la population
    - Dans les années 1970, retraite à 65 ans et espérance de vie de 17 ans à la retraite
    - Dans les années 2000, retraite à 60 ans et espérance de vie de 25 ans à la retraite
    - Accumule moins longtemps et reçoit pension plus longtemps (coûts 75 % plus élevés)
  - Probablement seulement pour les participants et participantes futurs
  - Examiner la définition de date de retraite normale
- **Retraite différée**
  - Présentement, offre le meilleur des deux mondes
  - Besoin d'évaluer l'importance par rapport à d'autres choix possibles particulièrement avec l'élimination de la retraite obligatoire

## Étape 1 – Éléments de prestations

- **Indexation de la pension**
  - **pendant la période différée pour départ avant la retraite**
    - moins importante pour les départs (si on suppose un régime à salaire final)
    - à discuter pour prestations de décès
  - **après la retraite**
    - importante pour les retraités et retraitées
    - ne peut être garantie
    - normalement, montant de pension initiale plus bas
  
- **Prestations de décès**
  - **avant la retraite**
    - valeur de rachat seulement (minimum prescrit par la loi)
    - discuter de l'option d'acheter une pension à même le régime
  - **après la retraite**
    - possibilité de perception de discrimination à l'avenir (viser valeur égale peu importe statut matrimonial)

## Étape 1 – Éléments de prestations

- Prestations au départ avant la retraite
  - avant l'âge minimal pour recevoir une pension réduite
    - examiner les éléments qui affectent le calcul de la valeur de rachat (futur seulement)
    - objectif serait de préserver sommes dans la caisse plutôt que de transférer ailleurs
  - après l'âge minimal pour recevoir une pension réduite
    - Si le régime permet la valeur de rachat, discuter des raisons pour soit continuer ou cesser cette pratique
- Crédit de service pendant une période d'invalidité
  - continuer comme à présent

## Étape 1 – Modèle de gouvernance

- Plusieurs variations possibles. Modèle choisi, détermine :
  - qui prend les décisions pour le régime; et
  - qui en assume les responsabilités.(Ne devrait jamais avoir l'un sans l'autre)
  
- Cinq modèles principaux :
  1. Employeur pleinement responsable
  2. Employeur avec délégations de certaines responsabilités et décisions à un comité de retraite
  3. Administration conjointe selon une entente de fiducie
  4. Participants et participantes pleinement responsables (modèle seulement au QC)
  5. Régime indépendant gouverné par une entité extérieure
    - a. au Canada – régime assuré
    - b. dans certains pays - entité qui a comme seul but de gérer un régime de retraite
  
- Seulement modèle 1, 2 et 3 considérés aux fins du projet

## Étape 1 – Modèle de gouvernance

- **Employeur pleinement responsable**
  - employeur prend toutes les décisions et est responsable
  - peut avoir un comité consultatif qui à un rôle très limité et aucun pouvoir décisionnel
  - **Participants et participantes**
    - cotisent et reçoivent les prestations prescrites par le régime
    - influence très limitée sur la gestion du régime
  
- **Partage des responsabilités (modèle actuel)**
  - employeur a la responsabilité financière et préserve pouvoir décisionnel sur tout changement affectant les coûts du régime
  - **Comité de retraite avec représentations de l'employeur et des participants et participantes**
    - a certains pouvoirs et responsabilités concernant la gestion du régime
    - recommandation seulement pour modifications aux modalités du régime



## Étape 1 – Modèle de gouvernance

- Entente de fiducie
  - Responsabilités partagées entre les parties à l'entente (normalement employeur et syndicats)
    - convention de fiducie
    - cotisations et contributions fixes
    - prestations variables
  - Comité de fiduciaire :
    - gère le régime dans son entier (placements, administration, rapports, etc.);
    - a l'autorité d'améliorer le régime quand il y a des excédents;
    - a la responsabilité de réduire les prestations quand il y a des déficits.
  - Employeur seulement responsable de verser les contributions négociées dans l'entente de fiducie (habituellement un pourcentage fixe du salaire des participants et participantes).
  - Cotisations et contributions peuvent seulement être modifiées par les parties à l'entente dans le cadre de négociations

## Étape 1 – Modèle de gouvernance

- **Éléments principaux pour la gouvernance d'un régime de retraite :**
  - **Modèle de gouvernance**
  - **Conception du régime**
  - **Placements**
  - **Financement**
  - **Règlementation**
  - **Changements corporatifs**
  - **Comptabilité**
  - **Communications aux participants et participantes**
  - **Administration**
  - **Sélection des fournisseurs de service**
  - **Conflits d'intérêts**
  - **Documentation**
  
- **Établir rôles et responsabilités pour tous les éléments ci-dessus incluant tout sous-élément (détails seront disponibles pour la rencontre du comité de retraite)**