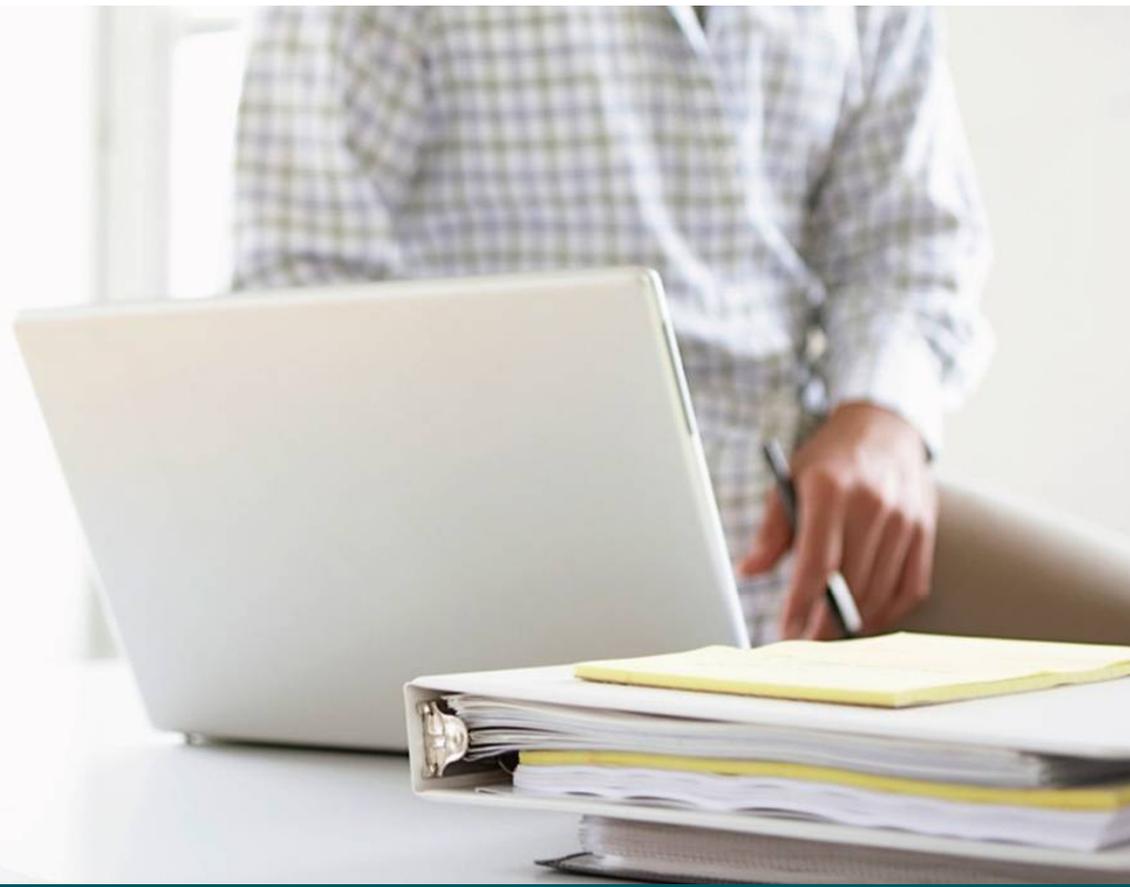




livrer la solution pertinente



Université de Moncton

Régime de pension pour le personnel de soutien, les techniciens et techniciennes et le personnel administratif ou professionnel

Actualisation du régime — Statut du projet et prochaines étapes

*Préparé par Conrad Ferguson
septembre 2012*

Ordre du jour

- Résumé des résultats de l'évaluation actuarielle au 30.12.2011
- Plan de travail et résultats à ce jour
- Changements extérieurs
- Options à discuter
- Prochaines étapes par option incluant plan de travail

Résumé résultats évaluation 31.12.2011

| Élément | 31.12.2010 | 31.12.2011 6,5 % | 31.12.2011 6,0 % |
|---|-------------|---------------------|---------------------|
| Valeur actuarielle des actifs (après lissage) | 82 820 000 | 82 876 000 | 82 876 000 |
| Passif actuariel | 90 804 000 | 94 383 000 | 101 593 000 |
| Surplus/(Déficit actuariel) | (7 984 000) | (11 507 000) | (18 717 000) |
| Coût d'exercice | 12,93 % | 12,94 % | 14,77 % |
| Cotisation participants et participantes | 8,85 % | 8,82 % | 8,82 % |
| Contributions patronales régulières | 4,08 % | 4,12 % | 5,95 % |
| Paiements spéciaux | 2,66 % | 3,52 % | 5,39 % |
| Contributions minimales requises | 6,74 % | 7,64 % | 11,34 % |
| Contributions patronales recommandées | 8,85 % | 8,83 % | 11,34 % |
| Masse salariale sans plafond | 26 974 000 | 27 732 000 | 27 732 000 |

Plan de travail et résultats à ce jour

| Étape | Objectifs | Statut | Résultats | À compléter |
|-------|--|----------|---|-------------|
| 1 | <ul style="list-style-type: none">• Comprendre risques financiers;• Établir principes de bases;• Définir éléments à étudier; et• Discuter modèle de gouvernance | Complété | <ul style="list-style-type: none">• Énoncé de principes• Préférence pour modèle de gouvernance actuel• Risques et enjeux définis | S . O. |
| 2 | Établir paramètres d'un régime actualisé | Complété | <ul style="list-style-type: none">• Taux de remplacement de revenu net visé 100 % du revenu net pour salaire inférieur à 50 000 \$ et 70 % à 90 % pour les autres• Prestations minimales à 1,6 % par année de service• Forte préférence pour préserver 2 % si abordable | S . O. |

Étape 1 – Modifications au régime

- Modifications possibles séparées en quatre catégories :
 - Gestion de risque – nécessaire peu importe structure après actualisation
 - Désirable – aide à clarifier certains points et éliminer risques potentiels
 - Administrative – pas d’impact sur participation et indépendant de l’actualisation
 - Actualisation – relié à l’actualisation du régime

Étape 1 – Modifications au régime

| Examen du règlement actuel - Risque | | | |
|--|--|--|---|
| Article | Situation actuelle | Problème | Suggestions |
| 2.15 Intérêts | Rendement de la caisse minimum 0 | Cotisations volontaires favorisées aux dépens de l'ensemble de la participation | Cotisations régulières : Taux 5 ans alloué par la loi Autres cotisations – rendement actuel de la caisse |
| 2.21, 5.06 et 8.04 Absences temporaires | Règle d'achat de service passé | Pourrait résulter en un achat à coût moindre que la valeur à payer à la cessation de service | Plus élevé de la valeur présente et la valeur de rachat ou 2 x cotisations régulières si acheté en dedans de 6 mois |
| 6.01 Date et âge de retraite normale | Âge de retraite normal défini comme 65 ans et comme âge ou règle de 90 atteinte après 60 ans | Cause d'ambiguïté possible et augmente passif de solvabilité Normalement régimes utilisent 65 ans | Définir comme : âge normal de retraite comme le 1 ^{er} juillet coïncidant avec, ou suivant, suivant l'atteinte de 65 ans |
| 9.04 Valeur de rachat | Est-ce que le régime permet valeur de rachat après l'admissibilité à une rente immédiate? | Permet une sélection contre la caisse lorsque taux d'intérêt sont faibles et potentiellement augmente coût du régime | Si oui, éliminer le droit à une valeur de rachat après avoir atteint admissibilité à une rente de retraite immédiate |
| 14.12 Espérance de survie réduite | Semble offrir un choix aux retraités et retraitées d'obtenir pleine valeur si espérance de vie réduite | Permet une sélection contre la caisse et augmente coût du régime | Clarifier qui est admissible ainsi que la base de calcul et modifier si nécessaire |

Étape 1 – Modifications au régime

| Examen du règlement actuel - Désirable | | | |
|--|--|--|--|
| Article | Situation actuelle | Problème | Suggestions |
| 5.05 Participation après la retraite | Ne peut recevoir une pension et cotiser au régime | Pas pratique si la retraite progressive est introduite comme une option à la retraite | Modifier si la retraite progressive est ajoutée |
| 6.03 Retraite différée | Meilleur des 2 mondes accumule service et reçoit équivalent actuariel (sujet à révision avec élimination de la retraite obligatoire) | Pratique commune est d'offrir soit la continuation des cotisations et services ou l'ajustement actuariel, mais pas les deux | Offrir la continuation du service jusqu'au maximum sans ajustement actuariel |
| 8.02 Cotisations maximales | Loi de l'impôt permet maintenant montant additionnel | Limite la flexibilité pour réagir à des scénarios économiques difficiles | Adapter au maximum courant |
| 8.03 Droits maximaux | Cotisations cessent après rente maximale atteinte | Limite l'accumulation de service additionnel et cotisation à la caisse | Enlever le maximum de service |
| 11.05 Droit d'achat de rente de survivant | Offrent aux survivants une option d'achat de rente à même le régime | Risque additionnel en vendant des rentes. Espérance de vie pour acheteur meilleure que la moyenne. Important que base de calcul soit correcte. | Éliminer si aucune contrainte légale |

Étape 1 – Modifications au régime

| Examen du règlement actuel - Administrative | | | |
|---|--|---|--------------------------------------|
| Article | Situation actuelle | Problème | Suggestions |
| 4.03 Fonctions et pouvoirs du comité | Responsable des calculs, mais pas du choix de l'administrateur | S'assurer que cela ne représente pas un risque personnel pour les membres du comité de retraite | Clarifier dans modèle de gouvernance |

Étape 1 – Modifications au régime

| Examen du règlement actuel – Actualisation | | | |
|--|---|---|--|
| Article | Situation actuelle | Problème | Suggestions |
| 7.02 Rente maximale | Plafond salarial de 85 750 \$ | Valeur du régime est en déclin. Ultimement, ceci mène à un régime à cotisations déterminées | Augmenter selon les moyens financiers et objectifs de remplacement de revenu à la retraite |
| 7.04 Rente normale | Réversible à 50 % pour participant et participante avec conjoint ou conjointe et garantie dix ans pour les autres | Garantie de X ans pour tous (même valeur avec ou sans conjoint) | Aucun changement |
| 8.06 Contributions employeurs | Pas de plafond | Contributions pourraient excéder capacité de payer | Adapter avec l'actualisation du régime |
| 8.07 Cotisations additionnelles | Pratiquement pas de marge disponible | Épargne retraite pas efficace du côté impôt pour les plus jeunes | Adapter avec l'actualisation du régime |
| 16.01 Disposition du surplus | Aucune réserve prévue lorsque des surplus sont présents | Aucune disposition pour protéger le régime | Adapter avec l'actualisation du régime |

Plan de travail et résultats à ce jour

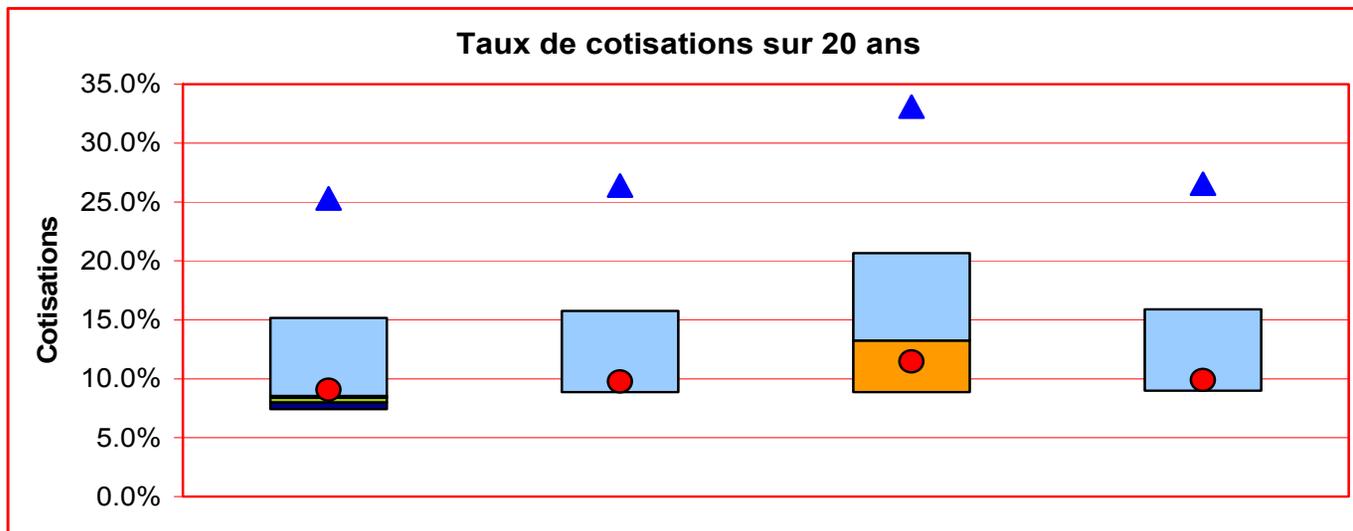
| Étape | Objectifs | Statut | Résultats | À compléter |
|-------|---|----------|---|---|
| 3 | Évaluations des coûts de diverses options; et définir 2 ou 3 pistes de solution | Complété | <p>Pistes définies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Service passé selon la formule actuelle • Retraite selon les règles actuelles • Déplafonner le salaire au début soit à 85 750 \$ indexé ou 127 500 \$ indexé (en dollars de 2011) • Minimales : 1,6 % avec salaire final 3 ans • Préférées : Statu quo soit 2 % avec salaire final 3 ans • Autres options à considérer : 2 % salaire carrière ou 2 % avec salaire final 5 ans | Finaliser rapport au niveau du comité et afficher sur le site web |

Plan de travail et résultats à ce jour

| Étape | Objectifs | Statut | Résultats | À compléter |
|-------|--|----------|--|--|
| 4 | Analyse stochastique pour évaluer risque avec chaque piste de solution | Complété | <p>Pistes définies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piste préférée s'est avérée trop coûteuse avec un risque de cotisations trop élevées • Piste minimale est abordable, mais diminution dans les prestations jugée trop importante par Comité • Option avec 2 % à salaire carrière semble offrir meilleur équilibre • Option 2 avec salaire final 5 ans produit des résultats semblables à piste préférée • Discussions des résultats mène à une observation que dans 95% ou plus des scénarios économiques les cotisations patronales n'excèdent pas 12 % (95^e percentile à 12 % ou moins) | <p>Aucun rapport à ce stade-ci</p> <p><u>Important</u> Limite de tolérance pour cotisations est à déterminer</p> |

Résultats initiaux – Contributions patronales avec politique de placement actuelle

Avec politique de placement actuel, toutes les options entraînent un risque important de cotisations possiblement trop élevées.



| Soutiens | SQ | SF 1,6 % | SF 2,0 % | SC 2,0 % |
|----------------|----------|----------|----------|----------|
| ● moyenne | 9.07% | 9.76% | 11.46% | 9.89% |
| 5e percentile | 7.43% | 8.87% | 8.87% | 8.99% |
| 25e percentile | 8.01% | 8.87% | 8.87% | 8.99% |
| médiane | 8.40% | 8.87% | 8.87% | 8.99% |
| 75e percentile | 8.55% | 8.87% | 13.23% | 8.99% |
| 95e percentile | 15.15% X | 15.77% X | 20.65% X | 15.89% X |
| ▲ pire des cas | 25.31% | 26.40% | 33.10% | 26.56% |

Plan de travail et résultats à ce jour

| Étape | Objectifs | Statut | Résultats | À compléter |
|-------|--|-----------|---|---|
| 5 | Développer politique de financement et prestations | Incomplet | <ul style="list-style-type: none"> • À partir des résultats de l'évaluation 2010 simple possible de gérer le risque à l'intérieur d'un niveau de tolérance des cotisations patronales de 12% (pas confirmé) si : • Au maximum, la prestation choisie est de 2 % sur un salaire carrière pour le service futur seulement – marge de manœuvre très mince • Politique de placement est modifiée • Politique de financement limite utilisation de surplus à l'excédent de 115 % sur base ouverte 15 ans • Politique de prestations établie pour réagir aux 5 % des scénarios qui produisent des cotisations trop élevées | <ul style="list-style-type: none"> • Déterminer choix finaux sur les prestations • Réagir aux études récentes sur espérance de vie et impact sur les résultats à ce jour • Réviser politique de placement à la lumière de ces choix et visant une distribution des actifs plus pratique que celle présentée précédemment |

Résultats subséquents – 2 % salaire carrière pour service futur et Règle 90

| Classes d'actifs | Actuelle | Option A | Option B | Option C | Option D |
|------------------------------|-----------|----------|------------|-------------|-------------|
| Revenu fixe - court terme | 2 % | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % |
| Revenu fixe - univers | 38 % | 6 % | 5 % | 4 % | 4 % |
| Revenu fixe - long terme | 0 % | 24 % | 21 % | 16 % | 14 % |
| Actions canadiennes | 29 % | 6 % | 6 % | 7 % | 11 % |
| Actions américaines | 12 % | 11 % | 9 % | 11 % | 9 % |
| Actions internationales | 12 % | 0 % | 4 % | 4 % | 4 % |
| Fonds de couverture | 7 % | 5 % | 5 % | 6 % | 6 % |
| Immobilier | 0 % | 21 % | 19 % | 19 % | 23 % |
| Infrastructure | 0 % | 26 % | 30 % | 32 % | 28 % |
| Risque (IC 99 % cotisations) | 14,65 % ✗ | 9,40 % ✓ | 9,75 % ✓ | 10,07 % ✓ | 10,33 % ✓ |
| Récompense (millions) | 53 \$ | 50 \$ | 54 \$ | 59 \$ | 63 \$ |

En changeant la politique de placement et utilisant un critère de cotisations patronales n'excédant pas 12 % dans 95 % ou plus des scénarios économiques, une prestation de 2 % salaire carrière avec Règle 90 semble abordable avant de considérer les résultats de 2011

Résultats subséquents – 2 % salaire carrière pour service futur et Règle 90

- Politique de placement optimisée doit être réexaminée étant donné allocation trop importante à des classes d'actifs avec peu de liquidité (moins d'immobilier et infrastructure) et changement économique (baisse des taux d'intérêt)
- Analyses additionnelles devraient aussi comprendre une reconnaissance des changements extérieurs depuis la dernière rencontre (voir page 12)

Plan de travail et résultats à ce jour

| Étape | Objectifs | Statut | Résultats | À compléter |
|-------|--|---------|-----------|-------------|
| 6 | Communications aux participants et participantes et à la direction | À venir | À venir | À venir |
| 7 | Documentation et application | À venir | À venir | À venir |
| 8 | Implantation | À venir | À venir | À venir |

Changements extérieurs

- Économiques
 - Rendements depuis 2010 inférieurs à 6,5 % p. a.
 - Taux d'intérêt ont continué de chuter
 - Rendement attendu plus faible dû aux taux sur obligations
 - › Taux de 6,0 % pour évaluation 2011
- Espérance de vie
 - Étude de la Society of Actuaries publiée en mars 2012 indique amélioration de l'espérance de vie supérieure à la table UP-94 générationnelle
 - › Pas obligé de changer pour évaluation 2011, mais représente un risque futur additionnel qui ne doit pas être ignoré
- Législatif
 - Introduction de régime à risques partagés
- Impact de ces changements
 - Coût plus élevé que considéré dans calculs à ce jour
 - Autre option maintenant disponible

Changements extérieurs

Éléments importants d'un régime à risque partagé

- Gérer par une fiducie indépendante de l'employeur
- Prestations sont à salaire carrière ou salaire final pas garanti et doivent être établies selon le niveau de cotisations choisi
 - Ne peut promettre prestations plus élevées que les cotisations peuvent permettre
 - Participants et participantes à risque pour diminution de prestations (risque très faible – probabilité de moins de 2.5 % sur 20 ans)
 - Excédent utilisé pour augmenter les prestations pour contrer effet de l'inflation et protéger les prestations acquises

Changements extérieurs

Éléments importants d'un régime à risque partagé

- Cotisations doivent être établies à un niveau suffisant pour :
 - Payer le coût d'exercice des prestations de bases et accessoires décrits dans règlements;
 - Frais d'administration si nécessaire; et
 - Marge additionnelle suffisante pour atteindre les objectifs de gestions de risques prescrits dans la réglementation
- Cotisations peuvent être de l'ordre de 50 % à 80 % supérieur au coût d'exercices
 - Marge pour indexation avant et après la retraite; et
 - Protection additionnelle contre possibilité de réduction des prestations
- Aucune évaluation sur base de solvabilité n'est requise (restrictions reliées à la dispense actuelle seraient enlevées)

Changements extérieurs

Éléments importants d'un régime à risque partagé

- La caisse appartient aux bénéficiaires, donc
 - Tout excédent disponible pour gérer risque et améliorer les prestations
 - › probabilité d'amélioration est très élevée
 - taux d'escompte faible avec probabilité de 90 % ou plus d'être excédé (4 % à 5 % au lieu du 6 % ou 6,5 % traditionnels)
 - cotisations suffisantes pour fournir salaire final, mais pas garanti
 - Stratégie en place pour éviter congé de cotisations sauf pour des périodes prolongées de rendements extraordinaires et si congé il y a, le congé s'applique également aux participants et participantes

Changements extérieurs

Éléments importants d'un régime à risque partagé

- Objectifs de gestion de risques :
 - Primaires
 - › 97,5 % de chance que les prestations de bases ne seront pas réduites sur les prochains 20 ans dû à la performance des placements;
 - › Prestations de base :
 - pension créditée à la conversion, PLUS
 - service futur ajouté chaque année, PLUS
 - indexation fournie par les excédents au fur et à mesure que cette indexation est donnée
 - Secondaires
 - › En moyenne indexation au moins égale à 75 % de l'augmentation de l'Indice des prix à la consommation (IPC) après 20 ans
 - avant la retraite si salaire final avant conversion et
 - après la retraite s'il existait une formule d'indexation à l'IPC auparavant
 - › En moyenne, au moins 75 % des prestations accessoires sont provisionnées

Changements extérieurs

Éléments importants d'un régime à risque partagé

- Besoin d'une politique de financement qui contient :
 - Règles concernant augmentations et diminutions des cotisations avec limites prescrites
 - › comité de fiduciaire autorisé à les appliquer selon la politique
 - Politique de redressement de déficit de financement avec priorités
 - › Actions telles augmentation des cotisations et réduction des prestations accessoires, si incluses dans la politique
 - › Réductions de prestations de base pour service futur limité à 5 %
 - › Réductions des prestations de base pour tout le service et pour tous les participants et participantes (incluant retraités et retraitées) doivent être en dernier recours seulement
 - Politique d'utilisation des excédents de financement avec priorités
 - › Comme priorité, doit rétablir prestations de base et accessoires au niveau précédent si elles ont été réduites
 - › Doit fournir indexation jusqu'à IPC comme deuxième priorité
 - › Autres actions définies telles réduire cotisations et améliorer les prestations selon les choix des partenaires établis à l'avance
 - Seulement 20 % des excédents jusqu'à un taux de provisionnement de 140 % (incluant prochaines 15 années de cotisations excédentaires) et 100 % de l'excédent de 140 %

Changements extérieurs

Éléments importants d'un régime à risque partagé

- Conversion d'un régime à prestations définies
 - Prestations de base et accessoires acquis à la conversion sont préservés sauf que l'augmentation future pour atteindre un salaire final n'est pas garantie
 - Prestations indexées selon la performance financière du régime
 - Prestations pourraient être réduites dans le futur si de très mauvais scénarios économiques se développaient et persistaient (moins de 2.5 % de probabilité)
- Avec des cotisations égales, une bonne performance de l'économie à l'avenir devrait livrer des prestations similaires ou supérieures à un régime à prestations définies traditionnel sans la volatilité dans les cotisations

Changements extérieurs — Comparaisons avec régimes typiques de la fonction publique

| Éléments | Régime typique de la fonction publique | UM soutien actuel |
|------------------------------|--|---|
| Crédits de rente | <ul style="list-style-type: none"> • Salaire final 5 ans • 1,3 % ou 1,4% jusqu'au MGA + • 2,0 % de l'excédent + • Prestation de raccordement entre âge de retraite et 65 ans | <ul style="list-style-type: none"> • Salaire final 3 ans • 2 % jusqu'au MGA + • 2 % de l'excédent + • Aucune prestation de raccordement |
| Plafond salarial | Limite de l'impôt | 85 750 \$ |
| Pension non réduite | 60 ans et 5 années de service | Règle 90 après 60 ans |
| Réduction retraite anticipée | 3,0 % par année | 3,6 % par année |

MGA = Maximum des gains admissibles sous le Régime de pensions du Canada

Changements extérieurs — Comparaisons avec régimes typiques de la fonction publique

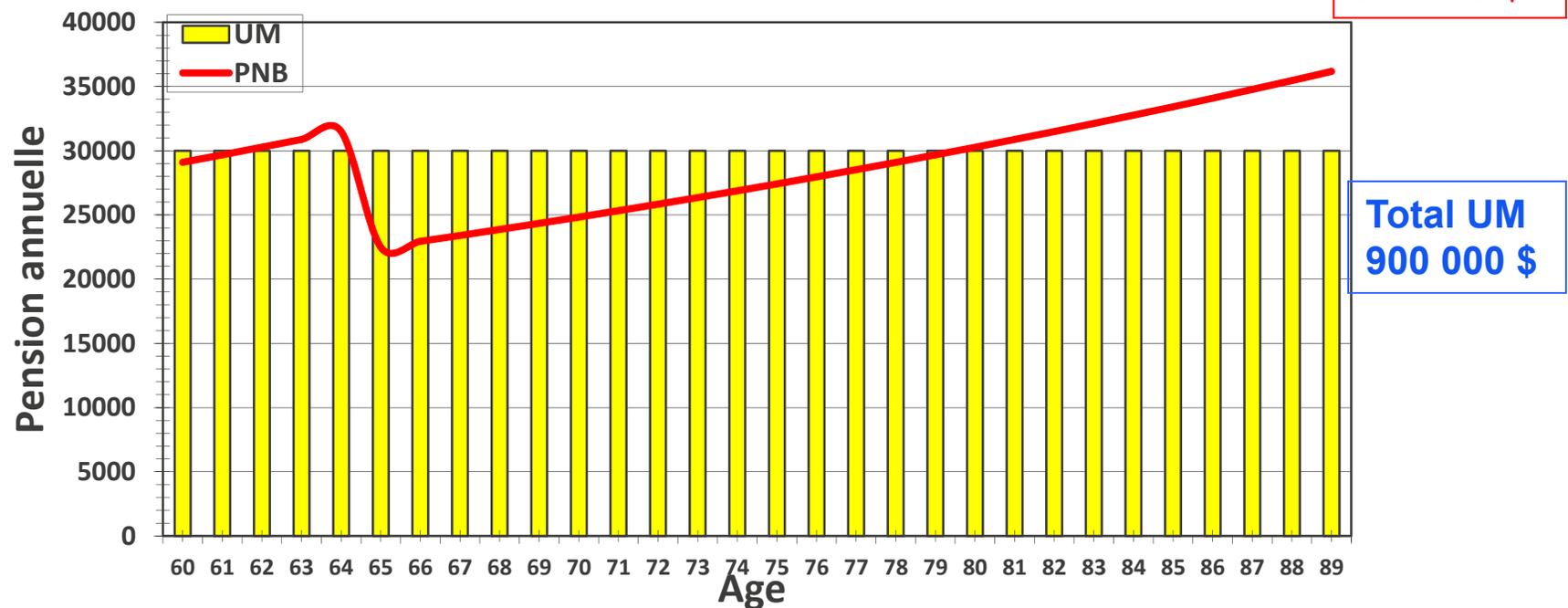
| Éléments pour <u>service futur seulement</u> | Régime à risques partagés converti | UM Soutien |
|--|---|--|
| Crédits de rente | <u>Service à partir de juillet 2012</u> <ul style="list-style-type: none"> • Salaire carrière indexé* • 1,4 % jusqu'au MGA + • 2,0 % de l'excédent + • Prestation de raccordement | <ul style="list-style-type: none"> • Salaire carrière • 2,0 % jusqu'au MGA + • 2,0 % de l'excédent + • Aucune prestation de raccordement |
| Pension non réduite | 65 ans et 2 années de service | Règle 90 après 60 ans |
| Réduction retraite anticipée | 5 % par année | 3,6 % par année |
| Rente normale | Viagère garantie 5 ans | Rente conjointe à 50 % |
| Taux de capitalisation dans évaluation actuarielle | 4,5 % | 6,0 % au 31.12.2011 |

* Indexation selon performance financière de la caisse

MGA = Maximum des gains admissibles sous le Régime de pensions du Canada

Changements extérieurs — Comparaisons avec régimes typiques de la fonction publique pour éléments de prestations clés

Illustration - Rente de Retraite 60 ans et 30 années de service
Régime typique fonction publique versus U Moncton Soutien
Salaire moyen 3 ans de 50,000 \$
Projection 30 ans avec inflation 2% par année



Options à discuter

1. Continuer avec le projet actuel et retenir une formule traditionnelle rencontrant les objectifs de gestion de risques
2. Évaluer l'option de régime à risques partagés
3. Option 2 avec amalgamation des deux régimes

Options à discuter

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 % pourraient être difficiles à soutenir avec cotisations actuelles
 - › Pourrait devoir reconsidérer règle de retraite pour service futur seulement (approche utilisée dans les hôpitaux du NB pour contrer coût associé à l'augmentation de l'espérance de vie)
- Procéder à l'analyse stochastique avec politique de financement et de placement appropriées
- Procéder avec étapes 6, 7 et 8

Options à discuter

1. Continuer projet d'actualisation (suite)
 - Prestations service futur :
 - 2 % salaire carrière
 - Plafond à 85 750 \$ ou 127 500 \$ indexé en \$ 2012
 - Règle 90 après 60 ans et réduction de 3,6 %
 - Politique de financement
 - 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 %)
 - › 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 1,9 % par année de service au lieu de 2 %
 - › Si pas suffisant, reprendre les discussions sur l'avenir du régime

Options à discuter

1. Continuer projet d'actualisation (suite)

| Actions | Date |
|--|--------------|
| Finaliser évaluation actuarielle | 25 septembre |
| Refaire projections stochastiques avec ajustements suivants : <ul style="list-style-type: none">• Taux d'escompte à 6 %• Rendement actuel depuis 2010• Marge pour espérance de vie améliorée | 25 octobre |
| Réexaminer politique de placement et les résultats de l'analyse | 25 octobre |
| Préparer la documentation et passer à l'étape 6 | 15 novembre |

Options à discuter

2. Évaluer régime à risque partagé

- Un tel choix enlèverait exigence de solvabilité et les conditions rattachées à l'exemption actuelle
- Actions à prendre
 - › Réévaluer le régime avec un taux d'escompte de 4,0 % à 5,0 %, des taux de mortalité ajustés et des prestations sur base de salaire carrière pour tout le service
 - › Développer une politique de priorité d'utilisation des excédents
 - Accent sur amélioration pour atteindre salaire final
 - Formule appropriée pour indexation post-retraite
 - › Faire un choix sur prestations
 - 2 % pourraient être difficiles à soutenir avec cotisations actuelles
 - Pourrait devoir reconsidérer règle de retraite pour service futur seulement (approche utilisée dans les hôpitaux du NB pour contrer effet de 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

Options à discuter

2. Évaluer régime à risque partagé

- Autres changements associés aux RPP
- Service passé sur salaire final moyen 3 ans à la date de conversion et indexé par après
- Rentes des retraités et retraitées deviendraient sujettes à :
 - indexation selon règles établies dans politique de financement et
 - réduction dans de très mauvaises circonstances économiques
- Plafond serait effectivement indexé pour service passé (sujet à la loi de l'impôt) et futur
- Si formule de prestations intégrée au RPC, cotisations sur salaire jusqu'au MGA seraient réduites et cotisations sur salaire en excédent du MGA seraient augmentées (salariés gagnant plus que le MGA cotiseraient plus que les autres)

Options à discuter

3. Amalgamation des deux régimes

- Épargnes annuelles de l'ordre de 100 000 \$ ou plus
 - › Plus d'argent disponible pour financer retraite
- Évaluer comment un tel projet peut être réalisé de manière équitable pour toutes les classes de participants et participantes
 - › Reconnaître différents niveaux de financement actuel
 - › Reconnaître différence de salaire
 - › Reconnaître différent profil démographique
 - › Établir une formule prestations respectant besoins de toutes les classes de participants et participantes et la nécessité de bien gérer les risques
 - › Apparier la formule de cotisations à la formule de prestations