



*livrer la solution pertinente*



# Université de Moncton

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

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

*Préparé par Conrad Ferguson*

*16 novembre 2012*

# Éléments discutés

---

- Partie I – Options considérées
  - Résumé des éléments discutés à ce jour
  - Options considérées
- Partie II – Évaluation des coûts
- Partie III – Options à évaluer

Partie I –  
Options  
considérées



## Partie I – Résumé des éléments discuter

---

- Énoncé de principes établi (voir annexe A)
- Examen de taux de remplacement de revenu après impôt selon différent scénario âge et service et selon différente formule de crédit de rente par année de service
- Pas réaliste d'actualiser le régime pour service passé ou de donner de l'indexation avant que le déficit de solvabilité soit éliminé
  - Dispense de paiement de solvabilité serait éliminée
  - Cotisations requises seraient trop élevées
- Formule à 2 % par année de service avec un plafond salarial ajusté à la hausse:
  - pas abordable
  - pas nécessaire pour un revenu de retraite adéquat
- Objectif de taux de remplacement de revenu net avec 30 années de service et âge 65 ans incluant régimes publics
  - Taux de remplacement de revenu net visé a été étudié
    - › Salaire inférieur au Maximum des gains admissibles (MGA 50,100 \$ en 2012) – 100 %
    - › Salaire supérieur au MGA – varie selon le niveau de salaire et selon le niveau minimum, acceptable et idéal avec un écart global de
      - 90 % comme minimum et 100 % comme idéal pour un salaire près du MGA; et
      - 70 % comme minimum et 90 % comme idéal pour revenu de 2 fois le MGA et plus formule de 1,3 % à 1,7 % donne un taux de remplacement de l'ordre 70 % à 90 %

## Partie I — 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 % avec déplafonnement est impossible à soutenir avec cotisations actuelles
  - › Pourrait devoir reconsidérer règle de retraite pour service futur seulement (approche utilisée dans les hôpitaux du NB pour le coût associé à l'augmentation de l'espérance de vie)
- Procéder à l'analyse stochastique avec politique de financement et de placement appropriés
- Procéder avec étapes 6, 7 et 8

## Partie I — But de la rencontre avec sous-comité

---

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

# Partie I — Explications des éléments de prestations

---

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

## Partie I — Options considérées – Éléments de prestations

Éléments	Actuel	Option 1	Option 2	Option 3
Crédit de pension	2,0 %	2,0 %	2,0 %	1,6 %
Base de salaire	Meilleures 3 années consécutives	Salaire carrière avec indexation conditionnelle	Salaire carrière avec indexation conditionnelle	Meilleures 3 années consécutives
Plafond salarial service futur seulement (en \$ 2012)	85 750 fixe	85 750 indexé	85 750 indexé	85 750 indexé
Retraite avec pension sans réduction	Règle 90 minimum 60 ans	65	Règle 90 minimum 60 ans	Règle 90 minimum 60 ans
Réduction	3,6 %	6,0 %	3,6 %	3,6 %
Accumulation post-65	Ajustement actuariel + Service additionnel et limite 35 années	Service additionnel seulement sans limite de 35 années	Service additionnel seulement sans limite de 35 années	Service additionnel seulement sans limite de 35 années
Prestation de rattachement	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Rente normale avec conjoint/sans conjoint	Surv 50 % / Gar. 10 ans + options	Surv 50 % / Gar. 10 ans + options	Surv 50 % / Gar. 10 ans + options	Surv 50 % / Gar. 10 ans + options
Cotisations participants et participantes jusqu'au plafond salarial	9,0 %	9,0 %	9,0 %	9,0 %

# Partie II – Évaluation des coûts



## Partie I — Explications des éléments d'hypothèses actuarielles

---

- Taux d'escompte
  - Rendement prévu de la caisse de retraite compte tenu de la politique de placement et des exigences actuarielles
- Taux d'inflation
  - Estimation du taux annuel moyen d'inflation pour le futur
- Augmentation de salaire
  - Estimation du taux annuel moyen d'augmentation de salaire pour le futur
- Mortalité
  - Table de mortalité utilisée pour évaluer le coût des pensions
- Prise de retraite
  - Hypothèse sur l'âge de retraite moyen des participants et participantes compte tenu des prestations du régime
- Cessation d'emploi
  - Aucune hypothèse pour cet élément
- Actifs
  - Méthode de lissage pour répartir gains et pertes de placements sur une période de 5 ans

## Partie II — Options considérées – Hypothèses actuarielles

Éléments	Actuel	Option 1	Option 2	Option 3
Taux d'escompte	6,00 %	5,50 %	5,50 %	6,00 %
Taux d'inflation	2,40 %	2,00 %	2,00 %	2,30 %
Augmentation de salaire	3,50 %	2,25 % pour service passé	2,25 % pour service passé	2,80 %
Mortalité	UP94 proj. géné.	UP94 proj. géné.	UP94 proj. géné.	UP94 proj. géné.
Prise de retraite (description ici est seulement aux fins des hypothèses actuarielles)	Règle de 90 avec max 65 ans et min 60 ans. Ajouter 1 an à ceux ayant déjà atteint 65 ans	Règle de 90 avec max 65 ans et min 60 ans pour les 48 ans et plus au 31 décembre 2011. Sinon 65 ans. Ajouter 1 an à ceux ayant déjà atteint 65 ans	Règle de 90 avec max 65 ans et min 60 ans. Ajouter 1 an à ceux ayant déjà atteint 65 ans	Règle de 90 avec max 65 ans et min 60 ans. Ajouter 1 an à ceux ayant déjà atteint 65 ans
Cessation d'emploi	Sans changement	Sans changement	Sans changement	Sans changement
Actifs	Méthode de lissage	Méthode de lissage	Méthode de lissage	Méthode de lissage

**Hypothèses actuarielles ci-dessus n'ont aucun impact sur les prestations décrites à la page 8**

## Partie II — Évaluation des coûts – Cotisations requises

Éléments	Actuel	Option 1	Option 2	Option 3
Formule	2,0 % SF3	2,0 % SC	2,0 % SC	1,6 % SF3
Pension non-réduite	Règle 90 min. 60 ans	65	Règle 90 min. 60 ans	Règle 90 min. 60 ans
Déficit actuariel	18 717 000	20 530 000	22 714 000	16 934 000
Cotisations régulières	17,64%	17,68%	17,68%	17,66%
Coût normal	14,77%	13,28%	13,54%	11,91%
Excédent ou (défiance)	2,87%	4,40%	4,14%	5,75%
Paiements spéciaux pour effacer déficit sur 15 ans	2,50%	1,70%	2,61%	0,00%
Années pour effacer déficit actuel	15	15	15	12
Plafond salarial service futur seulement (en \$ 2012)	85 750 fixe	85 750 indexé	85 750 indexé	85 750 indexé
Taux de cotisations total jusqu'au nouveau plafond salariale	20,55 %	19,73 % + 1,0 % pour mortalité	20,66 % + 1,0 % pour mortalité	18,00 % + 1,0 % pour mortalité

SF3 = moyenne 3 meilleures années consécutives ; SC = moyenne salaire carrière

## Partie II — Évaluation des coûts — Commentaires

---

- Résultats 2011 ne changent en rien la nécessité d'actualiser le régime
  - Situation financière moins favorable qu'en 2010
  - Encore possible de développer option raisonnable selon les énoncés de principes établis au début du projet
- Coût du régime après actualisation
  - Nouvelle table de mortalité augmente le coût d'environ 1,0 % de la masse salariale (déficit et coût de service augmentent)
  - Option 1 – 2,0 % Salaire final moyen avec âge 65 pour service futur et Option 2 – 2,0 % Salaire final moyen avec règle de 90 ont une différence de coût d'environ 1 % de la masse salariale
  - Option 3 - 1,6 % Salaire carrière avec règle de 90 est la moins dispendieuse
  - Besoin d'un taux de cotisation totale variant entre 19,00 % à 21,66 % du salaire jusqu'au plafond pour options considérées, incluant nouvelle table de mortalité
    - › Environ 6 % de la cotisation requise est dû au déficit actuariel accumulé au 31 décembre 2011
    - › Un taux de cotisation à parts égales à 9 % pour un total de 18 % serait plus que suffisant pour les trois options s'il n'y avait pas de déficit actuariel
  - Possible de bâtir un modèle qui retourne les cotisations à 18 % du salaire jusqu'au plafond comme priorité, dès que permis selon la loi

## Partie II — Évaluation des coûts – Estimations des cotisations en dollars de 2012

Source de cotisations	Actuel	Option 2 avec nouvelle mortalité	Différence
Régime à prestations déterminées			
• coût d'exercice	4,095,000	3,690,000	(405,000)
• amortissement du déficit sur 15 ans	1,489,000	2,005,000	516,000
• Sous total	5,584,000	5,695,000	111,000
RÉER (estimation en supposant 100% de participation)	100,000	100,000	-
Total	5,684,000	5,795,000	111,000
Participants et participantes (9% jusqu'au plafonds)	2,496,000	2,460,000	(36,000)
Université	3,188,000	3,335,000	147,000
Univ/part.	128%	136%	

## Partie II — Options pour analyses stochastiques

---

- Quelle option devrait-on analyser plus profondément?
  - Aux fins de la présentation, nous avons supposé que taux de cotisations demeurerait à 9 % pour participants et participantes et que l'Université paierait plus de 9 %
  - Option 1– 2,0 % salaire carrière avec 65 ans
    - › Si taux de cotisation est 50-50 :
      - Environ 10,00 % du salaire jusqu'au plafond
  - Option 2 – 2,0 % salaire carrière avec règle 90
    - › Si taux de cotisation est 50-50 :
      - Environ 10,50 % du salaire jusqu'au plafond
  - Option 3 – 1,6 % salaire final moyen avec règle 90
    - › Si taux de cotisation est 50-50 :
      - Environ 9,70 % du salaire jusqu'au plafond
  - Autres options
- Retarder changement de mortalité réduit cotisations requises de 1,0 %
  - sera probablement nécessaire d'ici 1 ou 2 ans
  - préfère analyser risques avec nouvelle mortalité quitte à une décision de retarder le changement de table plus tard dans le processus
- Est-ce que nous devons considérer, comme priorité, le retour à un taux de cotisations de 9 % du salaire jusqu'au plafond dès que possible?

## Partie II — Options à discuter

---

1. Continuer projet d'actualisation (suite)
  - Prestations service futur :
    - *Option 1 – 2,0 % salaire carrière, plafond à 85 750 \$ ou 132 334 \$ indexé et retraite 65 ans et réduction de 6,0 %*
    - *Option 2 – 2,0 % salaire carrière, plafond à 85 750 \$ ou 132 334 \$ indexé et règle de 90 minimum 60 et réduction de 3,6 %*
    - *Option 3 – 1,6 % salaire final moyen, plafond à 85 750 \$ ou 132 334 \$ indexé et règle de 90 minimum 60 et réduction de 3,6 %*
  - Politique de financement
    - *Est-ce que cotisations de l'employeur seraient réduites à la limite permise par la loi sur les prestations de pensions dès que possible pour atteindre 9 %?*
    - Excédent utilisé pour améliorations :
      - › 33 % de l'excédent de 115 % jusqu'à 140 % : et
      - › 100 % de l'excédent de 140 %
    - Déficit, stratégie de recouvrement (ne pas oublier équité intergénérationnelle) :
      - › Augmenter cotisations de 1,25 % pour chaque partie (total de 2,5 %). Augmentation enlevée lorsque taux de provisionnement atteint 115 %
        - *Est-ce que le fait que l'employeur cotise plus en partant affecterait approche décrite ici?*
          - » *Cotisation au départ déjà plus élevée que 10,25 % du salaire jusqu'au plafond*
          - » *Plusieurs possibilités (voir page 12)*
      - › Si pas suffisant, augmenter la réduction actuarielle pour retraite prématurée à 6,0 % par année pour tous les participants et participantes non admissibles à une retraite prématurée et pour le service futur et changer âge de retraite à 65 ans pour tout le service futur
      - › *Si pas suffisant réduire prestations futures de 0,1 % jusqu'à 1,9 % ou 1,5 % par année de service au lieu de 2,0 % ou 1,6 % dépendant de l'option choisie ci-dessus*
      - › Si pas suffisant, reprendre les discussions sur l'avenir du régime

## Partie II — Options à discuter

---

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

## Partie II — Options à discuter

---

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

Actions	Date
Finaliser évaluation actuarielle	Complété
Refaire projections stochastiques avec ajustements suivants : <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'escompte à 6 %</li><li>• Rendement actuel depuis 2010</li><li>• Marge pour espérance de vie améliorée</li></ul>	Première étape complétée, suite 15 janvier ou plus tard
Réexaminer politique de placement et les résultats de l'analyse	15 janvier ou plus tard
Préparer la documentation et passer à l'étape 6	15 février ou plus tard

# ANNEXE A – Énoncé de principes

---

Étant donné qu'il est impossible pour le régime de contenir une garantie absolue des prestations à un coût abordable;

Étant donné que les ressources financières de l'Université et des participants et participantes sont limitées;

Étant donné que l'apport du régime à l'épargne retraite des participants et participantes est un atout important pour l'Université;

Il est important que le régime soit fondé sur de solides principes.

Les principes qui guideront l'actualisation du régime de retraite sont les suivants :

## **Transparence dans la gestion des risques**

Le partage des risques doit être clairement établi et refléter un certain équilibre entre l'Université et toutes les classes de participants et participantes.

Le partage des excédents doit être en accord avec le partage des risques et être basé sur la prudence.

Les risques associés à la politique de placement et les raisons de ce choix doivent être basés sur des considérations reflétant un bon équilibre entre les coûts et la variabilité potentielle des résultats financiers.

# ANNEXE A – Énoncé de principes

---

## **Prestations**

Le régime doit être conçu de sorte que les participants et participantes puissent avoir une confiance élevée que le régime va livrer les prestations décrites dans le règlement.

Les prestations de retraite devraient permettre à un participant ou une participante ayant servi l'Université pendant une longue période de prendre une retraite avec dignité compte tenu du salaire payé avant la retraite.

Les prestations fournies par le régime et les limitations inhérentes doivent être clairement établies et communiquées afin de permettre aux participants et participantes d'être en mesure de bien planifier leur retraite.

## **Gouvernance**

Le mode de gouvernance et les rôles et responsabilités des intervenants doivent être clairement établis et permettre une gestion efficace du régime.

## **Équité intergénérationnelle**

Reconnaissant qu'une équité parfaite est irréaliste, chaque classe de participants et participantes mérite une considération équivalente dans les décisions de partage de risques et d'excédents.

## **Réglementations**

Le régime doit respecter les lois applicables.

Le régime devrait permettre une utilisation efficace des limites imposées par la loi de l'impôt sur l'épargne retraite afin de permettre une certaine flexibilité aux participants et participantes dans leur planification financière personnelle.

## **Coordination des intérêts de tous les intervenants**

Le régime doit permettre un traitement équitable et parallèle de toutes les classes de participants et participantes et de l'Université.

# ANNEXE B — Options considérées — Passif actuariel

Éléments	Actuel	Option 1	Option 2	Option 3
Actifs et invalides	63 484 000	64 766 000	65 513 000	61 701 000
Retraités, retraitées et bénéficiaires	36 067 000	37 848 000	37 848 000	36 067 000
Différés à droits acquis	1 698 000	1 885 000	1 885 000	1 698 000
Remboursements	234 000	234 000	234 000	234 000
Cotisations volontaires	110 000	110 000	110 000	110 000
Total	101 593 000	103 406 000	105 590 000	99 810 000