



UNIVERSITÉ DE MONCTON  
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

# Université de Moncton

Régimes de pension – Actualisation des deux régimes

*Propositions des Comités de retraite*

Présenté par Conrad Ferguson au Conseil des gouverneurs

Le 30 novembre 2013

# Mise en contexte

- ▶ Régimes de retraite sont déficitaires sur base de continuité (environ S – 25 000 000 \$, P – 54 000 000 \$)
- ▶ Régimes bénéficient d'une dispense de paiements de solvabilité, sinon les cotisations requises seraient substantiellement plus élevées
- ▶ Plafond salarial d'environ 86 000 \$ ne reflète plus la réalité (plus urgent pour profs que soutien)
- ▶ En 2009, le programme REER est introduit comme mesure intérimaire en attente d'une révision en profondeur des deux régimes
- ▶ Participants et participantes cotisent 9 % du salaire et l'Université doit cotiser en 2013 S–12 % et P–15 %
- ▶ Partage des risques et du surplus pourrait être clarifié davantage

# Raisons pour l'actualisation du régime

- ▶ Augmenter davantage les cotisations sans considérer des révisions aux régimes n'est pas une option viable pour l'Université et pour les participants et participantes.
- ▶ Raisons principales pour l'actualisation
  - Déficits pour les deux régimes;
  - Plafond salarial désuet pour professeurs et professeures;
  - Les deux régimes cheminent vers un régime à cotisations déterminées dans le temps avec programme REER prenant de l'ampleur;
  - Variabilité dans les cotisations requises est importante pour les deux régimes.

# Raisons pour l'actualisation du régime

## Demande de l'Université

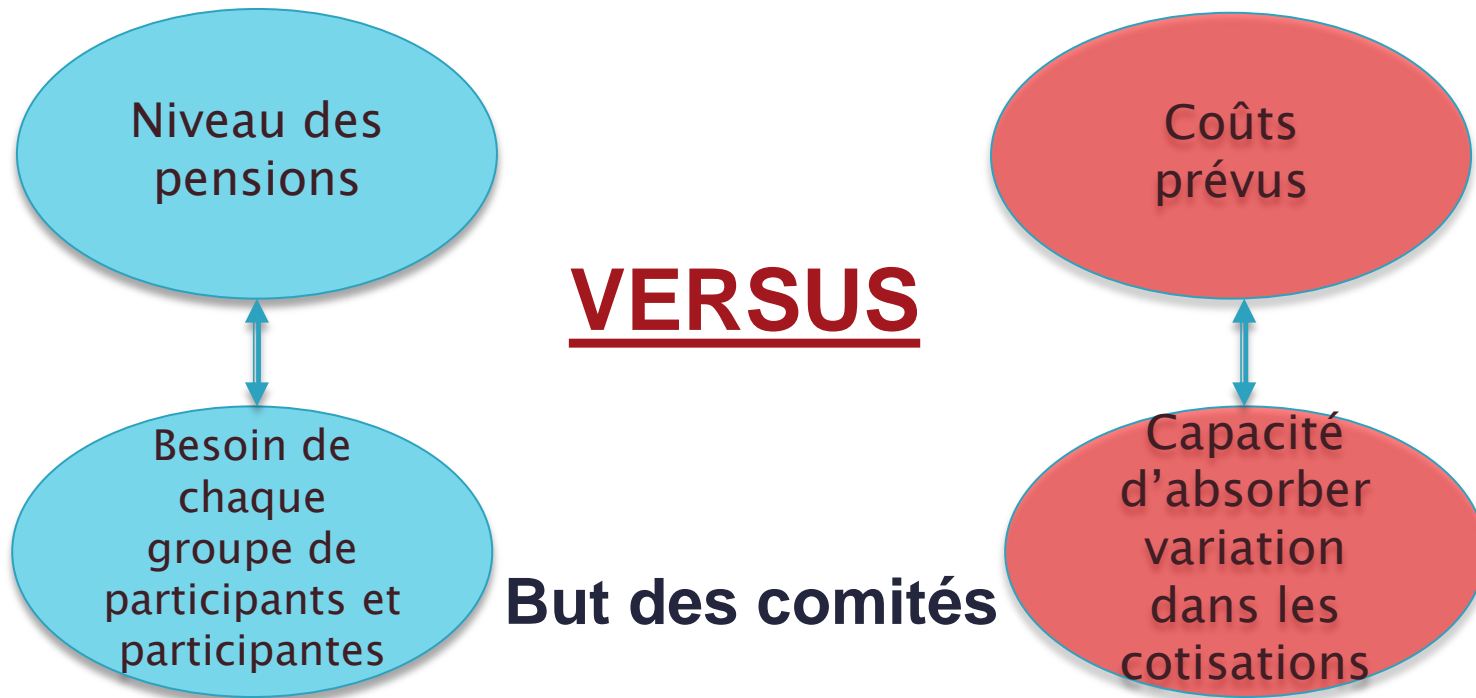
- ▶ Face à des augmentations de cotisations et des pressions sur le budget opérationnel, l'Université a mandaté aux Comités de retraite de faire :
  - Une révision en profondeur de chaque régime; et
  - Des recommandations sur les modifications à apporter pour atteindre les objectifs suivants :
    - Prestations adéquates à la retraite;
    - Cotisations abordables pour tous;
    - Variations dans les cotisations acceptables pour tous;
    - Reconnaître les besoins des retraités et retraitées si des surplus se dégagent.

# Défis à relever – Approche suivie

- ▶ Comités de retraite ont entrepris en 2011 une étude approfondie des deux régimes de retraite et des options à considérer :
  - Examen détaillé de la situation actuelle;
  - Raisons qui motiveraient des modifications;
  - Énoncé de principes à suivre pour les recommandations;
  - Options à considérer pour atteindre les objectifs aujourd'hui et dans le futur.
- ▶ Après 2 ans de travail avec multiples analyses à la fine pointe des méthodes utilisées aujourd'hui et plus de dix présentations pour chaque régime, les deux Comités sont arrivés à leurs recommandations.

# Défis à relever

Équilibre entre les facteurs suivants :



Meilleure solution possible avec les sommes disponibles

# Propositions des Comités de retraite

- ▶ Propositions forment un tout qui ne se prêtent pas facilement au choix à la pige, car l'équilibre désiré par les Comités pourrait être perdu
  - Actualiser les régimes en date du 1<sup>er</sup> janvier 2014;
  - Éliminer le programme REER et acheminer les cotisations vers les régimes actualisés;
  - Aucun changement pour le service jusqu'au 31 décembre 2013;
  - Augmenter le plafond salarial et permettre son augmentation chaque année comme prévue par la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)* (S – 120 000 \$, P – 138 500 \$ en 2014).
  - Changements principaux
    - S – passe de salaire final à salaire carrière, mais retient la formule à 2 % et la règle de 90 (meilleure transition et rencontre raisonnablement les besoins de tous et toutes peu importe l'âge);
    - P – réduit la formule de 2 % à 1,5 %, enlève la règle de 90, mais retient l'approche de salaire final (meilleur appariement avec échelle salariale et peu de personnes peuvent ou choisissent de bénéficier de la règle de 90);
    - P – option de demeurer dans l'ancien régime pour une vingtaine de personnes avec certaines conditions (choix avant le 30 juin 2014 et aucune cotisation REER);
    - S et P – enlèvent le dédoublement permis après 65 ans et la limite de 35 années de participation.

# Propositions du Comité de retraite – Cotisations

## Régime – soutien

Source de cotisations	Régime actuel	Régime actualisé	Différence
Participants et participantes (9 % jusqu'au plafond salarial)	2 549 000 \$	2 573 000 \$	24 000 \$
Université	3 864 000 \$	4 030 000 \$	166 000 \$
Université/ participants et participantes	1,52 \$ pour chaque 1 \$	1,57 \$ pour chaque 1 \$	



# Propositions du Comité de retraite – Cotisations

## Régime – bibliothécaires, professeurs et professeures

Source de cotisations	Régime actuel	Régime actualisé	Différence
Participants et participantes (9 % jusqu'au plafond salarial)	3 831 000 \$	3 862 000 \$	31 000 \$
Université	7 237 000 \$	6 274 000 \$	(963 000) \$
Université/ participants et participantes	1,89 \$ pour chaque 1 \$	1,63 \$ pour chaque 1 \$	

# Propositions des Comités – Politique de financement

Situation	Maintenant	Proposé
<b>Déficitaire</b> <i>Déficit accumulé avant date visée pour l'actualisation</i>	Université avance les fonds nécessaires	Université avance les fonds nécessaires pour le déficit cumulatif à la date visée pour l'actualisation, soit le 1 <sup>er</sup> janvier 2014
<b>Déficitaire</b> <i>Déficit après date visée pour l'actualisation pour service en 2014 et après</i>	Université avance les fonds nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Cotisations augmentent jusqu'à 1,25 % chacun;</li> <li>B. Soutien – Règle de 90 suspendue pour les personnes âgées de moins de 50 ans au moment du changement;                Profs – réduction de 3,6 % augmentée à 6 %;</li> <li>C. Pour années de participation futures seulement                Soutien – Prestations réduites de 2 % à 1,9 %;                Profs – Prestations réduites de 1,5 % à 1,4 %;</li> <li>D. Reprendre les discussions sur l'avenir du régime (entretemps, l'Université est responsable des déficits excédentaires).</li> </ul>

# Propositions des Comités – Politique de financement

Situation	Maintenant	Proposé
Excédentaire (surplus total)	Université peut prendre congé de cotisations	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Effacer les déficits;</li><li>2. Établir une marge de sécurité et renverser la réduction aux éléments B et C de la page précédente (si applicable);</li><li>3. Rééquilibrer les cotisations à 9 % chacun;</li><li>4. Ajuster les montants de pension crédités après 2013 pour inflation (soutien), déplafonnement partiel ou total pour service avant 2013, si possible (profs) et indexation aux retraités et retraitées (partage des excédents selon la proportion des passifs);</li><li>5. Réduction des risques;</li><li>6. Réduction des cotisations pour chacun.</li></ol>

# Autres éléments

- ▶ Approche pour la gouvernance demeurera la même
  - Quelques précisions sont nécessaires pour clarifier les rôles des Comités de retraite et de l'Université.
- ▶ Taux de rendement sur les cotisations additionnelles volontaires serait modifié pour être égal au rendement de la caisse (qu'il soit positif ou non).
- ▶ Quelques autres articles du Règlement du régime devraient être mis à jour sans pour autant affecter les pensions des participants et participantes.

# Processus de communication et préoccupations principales

- ▶ Site web utilisé pour transmettre l'information pendant le projet;
- ▶ Recommandations présentées :
  - Aux associations des employés et employées et des personnes à la retraite;
  - Tournée sur les trois campus;
  - Rencontre additionnelle avec ABPPUM.
- ▶ Préoccupations principales
  - S – plus jeune concernant l'approche du salaire carrière et le besoin d'augmenter le plafond salarial;
  - P – personnes ayant déjà atteint la règle de 90;
  - R – indexation de leurs pensions.

# Résumé

- ▶ Pension pour les retraités et retraitées n'a pas changé
  - Définition claire des surplus disponibles pour indexation.
- ▶ Pour les participants et participantes actifs
  - Pension pour les années de participation jusqu'à 2014 n'a pas changé;
  - Pension pour les années de participation futures (2014 et après) serait changée selon les nouvelles formules pour chaque régime;
  - Participation aux risques pour service en 2014 et après est identifiée clairement avec possibilité d'avoir à cotiser jusqu'à 1,25 % de plus (Université également) dans de mauvaises conjonctures économiques pour le régime;
  - Définitions claires des surplus disponibles pour ajustement.

# Résumé

- ▶ Pour l'Université comme employeur
  - Régime actualisé et compétitif;
  - Risques associés au service avant 2013 ne changent pas;
  - Partage des risques pour service en 2014 et après est clairement établi dans la nouvelle politique de financement qui permet de réviser le tout si les rendements ne sont pas aux rendez-vous;
  - Approche de gestion de risques avec les excédents
  - Politique de placement pourrait être révisée légèrement, mais ceci sera soumis au Comité de placement du CGV pour leur approbation en 2014 (aucun impact sur les autres propositions des Comités de retraite).

# Résumé

- ▶ Après l'examen approfondi et l'étude de multiples options, les Comités de retraite croient avoir proposé la meilleure solution possible
  - Avec les sommes disponibles et;
  - Compte tenu des besoins de tous les groupes de participants et participantes incluant les retraités et retraitées.
- ▶ La proposition qui en résulte est un bon régime de retraite avec une meilleure capacité pour absorber les variations futures.



# Prochaines étapes

- ▶ Décision du CGV
  - Accepte les recommandations;
  - Rejette les recommandations sans action;
  - Rejette les recommandations et demande une autre étude avec nouveaux paramètres.
- ▶ S'il y a acceptation, mise en œuvre
  - Révision du Règlement du régime;
  - Révision de la politique de placement;
  - Introduction d'une politique de financement
    - Stratégies pour gérer les gains et les pertes clairement identifiées.