

**RÉGIME DE PENSION POUR LE PERSONNEL DE SOUTIEN, LES
TECHNICIENS ET TECHNICIENNES ET LE PERSONNEL
ADMINISTRATIF OU PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ DE
MONCTON**

POLITIQUE DE FINANCEMENT

Le 22 septembre 2016

Table des matières

SECTION I - BUT DE LA POLITIQUE DE FINANCEMENT	1
SECTION II - OBJECTIFS DE PRESTATIONS	2
SECTION III - COTISATIONS	3
SECTION IV - ATTRIBUTION DES COTISATIONS D'ÉQUILIBRE.....	6
SECTION V - PLAN DE REDRESSEMENT DU DÉFICIT	10
SECTION VI - PLAN D'UTILISATION DE L'EXCÉDENT	12
SECTION VII - HYPOTHÈSES ACTUARIELLES.....	14
SECTION VIII - RÉVISION RÉGULIÈRE.....	16

SECTION I – BUT DE LA POLITIQUE DE FINANCEMENT

Le but principal du Régime de pension pour le personnel de soutien, les techniciens et techniciennes et le personnel administratif ou professionnel de l'Université de Moncton (régime) est de fournir une pension de retraite sécuritaire aux prestataires du régime dans la mesure où cet objectif peut être atteint. La politique de financement introduit un élément de gestion de risque pour permettre au régime de répondre à un plus grand nombre de scénarios économiques futurs sans avoir à réviser le programme de retraite dans son entier.

Le régime est assujéti à la partie 1 de la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick et, sous cette partie, l'Université de Moncton (ci-après « l'employeur ») est tenue financièrement responsable de tout manque à gagner après avoir pris en compte les cotisations exigées des participants et participantes. L'intention est de gérer le régime à l'intérieur des paramètres établis sous la présente politique. Les objectifs de prestations sont présentés à la **Section II – Objectifs de prestations**.

La politique de financement est l'outil utilisé pour gérer les risques et soutenir des décisions prudentes concernant le niveau de provisionnement, les cotisations requises et les prestations visées.

Le comité de retraite, avec l'aide de ses conseillers en pension, doit porter attention au contexte économique et démographique, et doit également s'informer des développements émanant du monde des pensions afin de fournir, si nécessaire, des recommandations au Conseil des gouverneurs leur permettant de maintenir la politique de financement à jour dans un monde en changement.

SECTION II – OBJECTIFS DE PRESTATIONS

Le régime a été conçu pour fournir une pension adéquate à ceux et celles ayant une longue période de service auprès de l'employeur. Le régime ne prévoit pas d'ajustement automatique pour indexer les pensions après la retraite, ou pour indexer avant la retraite les pensions accumulées à partir du 1^{er} janvier 2014. De plus, la prestation est assujettie à un plafond salarial fixe de 85 750 \$ pour les années avant le 1^{er} janvier 2014.

Quoique l'objectif principal du régime soit de livrer la pension décrite dans le règlement du régime de façon sécuritaire, il y a deux objectifs secondaires :

1. Fournir une indexation totale ou partielle aux retraités tout en tenant compte de divers facteurs qui militeraient en faveur d'une attribution ajustée aux situations individuelles telles que le temps écoulé depuis la dernière indexation, le nombre d'années depuis la retraite et le départ obligatoire à 65 ans, pour en nommer quelques-unes.
2. Fournir une indexation totale ou partielle avant la retraite pour la pension accumulée à partir du 1^{er} janvier 2014.

Les deux objectifs secondaires ne peuvent être atteints que si la situation financière du régime le permet. La politique de financement décrit dans quelles circonstances et dans quelle mesure ces objectifs peuvent être atteints en partie ou en totalité.

La mention des objectifs secondaires ne constitue pas une garantie de réalisation. Ces objectifs secondaires peuvent seulement être atteints en partie ou en totalité si les autres obligations prioritaires et réserves discutées à la Section VI – Plan d'utilisation de l'excédent sont réalisées et que les cotisations et l'expérience du régime, en particulier les rendements de la caisse, le permettent. Par contre, la présente section peut servir de guide en ce qui a trait aux prestations visées à plus long terme, si la performance du régime le permet.

SECTION III - COTISATIONS

Les cotisations requises sont celles décrites dans le règlement du régime. Les cotisations peuvent varier à la hausse ou à la baisse selon les modalités et la performance du régime. Aux fins de la politique de financement, le mot cotisation est utilisé pour décrire :

- les cotisations de l'employeur, et
- les cotisations des participants et participantes.

PARTAGE DES COTISATIONS

L'objectif ultime est d'atteindre un partage égal des cotisations entre les participants et participantes d'une part, et l'employeur, d'autre part. L'employeur est responsable de faire des cotisations d'équilibre comme avance de ses cotisations futures lorsqu'exigé par la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick et peut par le fait même réduire ses cotisations futures si la situation financière du régime le permet pour ramener sa part à 50 % du total des cotisations versées par les participants et participantes, d'une part, et l'employeur, d'autre part, depuis le 1^{er} janvier 1993 selon les règles décrites à la **Section VI – Plan d'utilisation de l'excédent**.

COTISATIONS RÉGULIÈRES

Les cotisations régulières des participants et participantes sont de 9 % du salaire jusqu'au plafond salarial applicable. L'employeur doit cotiser à la caisse un montant égal à celui des participants et participantes (sauf lors de l'application de l'article 1 de la **Section VI – Plan d'utilisation de l'excédent – Autres actions** qui permet la récupération de sommes versées par l'employeur en excédent des cotisations des participants et participantes).

À la date de l'entrée en vigueur de la présente politique, les cotisations régulières totales de 18 % de la masse salariale, sujette au plafond salarial applicable, excédaient le coût d'exercice pour le financement des prestations accumulées durant l'année courante. Cet excédent servira à chaque année à combler une partie des cotisations d'équilibre de l'employeur.

COTISATIONS D'ÉQUILIBRE

Les cotisations d'équilibre déclarées au 31 décembre 2013 et avant (telles qu'elles figurent au rapport d'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013) sont la responsabilité de l'employeur, et peuvent en partie être assumées par l'excédent des cotisations régulières totales (18 % de la masse salariale, sujet au plafond salarial applicable) sur le coût d'exercice.

Toutes cotisations d'équilibre déclarées à partir du 1^{er} janvier 2014 (émanant des opérations du régime à partir du 1^{er} janvier 2014) devront être attribuées aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014 et aux années de service jusqu'au 31 décembre 2013 tel que décrit à la **Section IV – Attribution des cotisations d'équilibre**. Ces cotisations d'équilibre seront établies lors d'évaluations actuarielles futures au montant et pour la période requise par la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick. La portion de la cotisation d'équilibre attribuée

aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014 sera assumée à parts égales entre les participants et participantes, d'une part, et l'employeur, d'autre part, jusqu'à un maximum total de 2,5 % du salaire (soit 1,25 % du salaire provenant de chacune des parties) jusqu'au plafond salarial. La portion des cotisations d'équilibre assumée par les participants et participantes selon ce calcul est ajoutée au taux de cotisation régulier de 9 % du salaire payable par les participants et participantes.

Toute exigence de cotisations d'équilibre attribuée aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014 excédant 2,5 % du salaire jusqu'au plafond salarial applicable est la responsabilité de l'employeur, après l'application des clauses de la **Section V - Plan de redressement du déficit**. Toutefois, si de telles cotisations excédentaires de la part de l'employeur sont nécessaires, des discussions et analyses seront requises concernant l'avenir du régime.

Si les cotisations d'équilibre reliées aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014 peuvent être réduites subséquemment aux termes de la *Loi des prestations de pension* du Nouveau-Brunswick, les cotisations d'équilibre de l'employeur reliées aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014 seront réduites en premier lieu jusqu'au niveau contribué par les participants et participantes pour le même service, et par la suite les réductions seront de parts égales pour les deux parties jusqu'à l'élimination des cotisations d'équilibre reliées aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014.

Si les cotisations d'équilibre reliées aux années de service jusqu'au 31 décembre 2013 peuvent être réduites aux termes de la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick, l'employeur bénéficiera de cette réduction jusqu'à l'élimination complète de ces cotisations d'équilibre.

De façon générale, l'employeur est responsable de payer tout manque à gagner dans les cotisations d'équilibre après ajustement des cotisations des participants et participantes (en excédant 9 % du salaire) pour la portion des cotisations d'équilibre reliées aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014. Afin de préciser davantage, tout excédent des cotisations régulières des participants et participantes et de l'employeur d'un total de 18 % du salaire sur le coût d'exercice total, le cas échéant, est utilisé par l'employeur pour satisfaire sa portion des cotisations d'équilibre. De plus, les cotisations totales de l'employeur ne devraient pas être moindres que celles des participants et participantes, sauf lors de l'application de l'article 1 de la **Section VI – Plan d'utilisation de l'excédent – Autres actions** qui permet la récupération de sommes versées par l'employeur en excédent des cotisations des participants et participantes depuis le 1^{er} janvier 1993.

PÉRIODE DE TRANSITION

La portion des cotisations d'équilibre assumée par les participants et participantes pour les années de service à partir du 1^{er} janvier 2014, et qui s'ajoute au taux de cotisations régulier de 9 % du salaire des participants et participantes, sera assumée par l'employeur, si nécessaire, pour la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2017. À partir du 1^{er} janvier 2018, les participants et participantes prendront en charge la portion de leurs cotisations d'équilibre assumée par l'employeur durant la période transitoire, et tout ajustement futur nécessaire aux termes de la politique de financement.

La période de transition permet de maintenir une stabilité des cotisations des participants et participantes durant les premières années de mise en vigueur de la politique de financement, période pendant laquelle tout ajustement des cotisations serait minime de toute façon.

Par contre, si l'ajustement du taux de cotisation des participants et participantes assumé par l'employeur durant la période de transition devait excéder 0,25 % du salaire (ce qui pourrait être le cas si un déficit additionnel d'environ 20 M\$ se développe d'ici le 31 décembre 2017), un ajustement du taux de cotisation des participants et participantes devra être appliqué nonobstant les termes de la période de transition afin d'assumer l'augmentation du déficit.

LIMITE DE LA LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU (CANADA)

Dans l'éventualité où les cotisations régulières excèderaient les cotisations permises par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et après l'ajustement de toutes cotisations de l'employeur en excédant celles des participants et participantes depuis le 1^{er} janvier 1993, les cotisations régulières seront réduites à parts égales pour chacune des parties jusqu'au maximum permis par ladite loi.

DÉPENSES

Toutes les dépenses reliées à l'administration du régime sont payées à même la caisse du régime sauf pour les situations où l'employeur aurait accepté de combler la totalité ou une partie de certaines dépenses. Afin d'éviter toute confusion, la partie des salaires du personnel de l'employeur qui font du travail relié à la caisse de retraite est une dépense de l'employeur et n'est pas attribuable au régime.

SECTION IV – ATTRIBUTION DES COTISATIONS D'ÉQUILIBRE

Le politique de financement exige une attribution des cotisations d'équilibre révélées par les évaluations actuarielles futures pour les fins du plan de redressement du déficit. Cette attribution des cotisations d'équilibre futures est nécessaire afin d'assurer un partage équitable du financement du déficit entre l'employeur et les participants et participantes au régime. Les cotisations d'équilibre attribuées aux pertes reliées aux années de service jusqu'au 31 décembre 2013 sont traitées différemment des cotisations d'équilibre attribuées aux pertes reliées aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014.

BUTS

Le but de l'exercice est d'attribuer, soit aux années de service jusqu'au 31 décembre 2013 ou aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014, de façon raisonnable, les cotisations d'équilibre reliées aux pertes futures. Il serait fort trop exigeant administrativement de tenir compte de tous les éléments d'expérience pouvant affecter l'une ou l'autre des périodes de service. Donc, l'approche décrite ci-dessous est influencée par des considérations d'ordre pratique, tout en tenant compte de l'objectif de faire une attribution raisonnable dans les circonstances.

BASE DE L'ATTRIBUTION

L'attribution des cotisations d'équilibre futures sera faite en proportion du passif actuariel sur base de continuité à la date d'évaluation actuarielle à laquelle les cotisations d'équilibre sont déclarées. Il est donc nécessaire de déterminer la proportion du passif actuariel sur base de continuité reliée aux années de service jusqu'au 31 décembre 2013 et aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014 lors de chacune des évaluations actuarielles futures. Il a été déterminé par le comité de retraite que ces proportions seront calculées à l'avance pour les 15 années suivant le 31 décembre 2013, plutôt que d'essayer de calculer ces proportions à chaque évaluation.

À ces fins, une projection du passif actuariel sur base de continuité pour service jusqu'au 31 décembre 2013 et une projection du passif actuariel pour service à partir du 1^{er} janvier 2014 a été effectuée (voir tableau IV.1). Ces projections ont été faites en supposant que les hypothèses actuarielles au 31 décembre 2013 seraient réalisées chaque année et que la population de participants et participantes actifs demeurerait stable. Ces projections permettent de faire une estimation de l'évolution du passif actuariel dans le temps, permettant ainsi une estimation prévisible de la répartition du passif actuariel entre la portion qui s'applique aux années de service jusqu'au 31 décembre 2013 et la portion qui s'applique aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014.

L'intention est que ces projections seront valables pour une période de 15 ans. En d'autres mots, pourvu que la population active cotisant au régime demeure raisonnablement stable et que les hypothèses actuarielles ne changent pas de façon importante, le résultat de ces projections est

jugé acceptable aux fins de son utilisation pour la politique de financement. Ces projections devraient être reprises après 15 ans ou avant si l'actuaire recommande que les projections doivent être refaites étant donné des changements importants par rapport aux hypothèses utilisées pour effectuer les projections initiales.

Pour la première évaluation actuarielle qui sera effectuée après le 31 décembre 2028, le comité de retraite devra considérer s'il est toujours pertinent de continuer à répartir les cotisations d'équilibre entre le passif relié aux années de service jusqu'au 31 décembre 2013 et le passif relié aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014.

Le tableau de répartition des projections du passif actuariel sur base de continuité qui suit sera utilisé aux fins du calcul d'attribution des cotisations d'équilibre déclarées aux évaluations actuarielles au 31 décembre de l'année indiquée au tableau.

TABLEAU IV.1 – RÉPARTITION DES PROJECTIONS DU PASSIF ACTUARIEL SUR BASE DE CONTINUITÉ

Évaluation actuarielle au 31 décembre	Proportion du passif actuariel projeté reliée aux années de service jusqu'au 31 décembre 2013	Proportion du passif actuariel projeté reliée aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014
2013 et avant	100 %	0 %
2014	96,6 %	3,4 %
2015	93,5 %	6,5 %
2016	90,4 %	9,6 %
2017	87,3 %	12,7 %
2018	84,2 %	15,8 %
2019	81,1 %	18,9 %
2020	78,1 %	21,9 %
2021	75,1 %	24,9 %
2022	72,1 %	27,9 %
2023	69,3 %	30,7 %
2024	66,6 %	33,4 %
2025	63,9 %	36,1 %
2026	61,2 %	38,8 %
2027	58,6 %	41,4 %
2028	56,0 %	44,0 %

Si les cotisations d'équilibre reliées aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014 peuvent être réduites subséquemment aux termes de la *Loi des prestations de pension* du Nouveau-Brunswick, les cotisations d'équilibre de l'employeur seront réduites en premier lieu jusqu'au niveau contribué par les participants et participantes pour le même service, et, par la suite, les réductions seront de parts égales pour les deux parties jusqu'à l'élimination des cotisations d'équilibre reliées à ces années de service.

Si les cotisations d'équilibre reliées aux années de service jusqu'au 31 décembre 2013 peuvent être réduites selon les termes de la *Loi sur les prestations de pensions* du Nouveau-Brunswick, l'employeur bénéficiera de cette réduction jusqu'à l'élimination complète de ces cotisations d'équilibre.

COTISATIONS D'ÉQUILIBRE DÉCLARÉES AU 31 DÉCEMBRE 2013

À titre d'information, les cotisations d'équilibre déclarées au 31 décembre 2013 selon l'évaluation actuarielle du régime faite à cette date sont les suivantes :

TABLEAU IV.2 – COTISATIONS D'ÉQUILIBRE DÉCLARÉES AU 31 DÉCEMBRE 2013 (EN FONCTION DE LA MASSE SALARIALE SANS APPLICATION DU PLAFOND SALARIAL)

Nature du déficit	Début de la période	Fin de la période	Cotisations d'équilibre annuelles	Valeur présente sur base de continuité ¹
				% de la masse salariale ²
Passif à long terme non capitalisé	2010-01-01	2024-12-31	2,22	6 007 000
Passif à long terme non capitalisé	2011-01-01	2025-12-31	0,34	989 000
Passif à long terme non capitalisé	2012-01-01	2026-12-31	2,83	8 788 000
Passif à long terme non capitalisé	2013-01-01	2027-12-31	1,89	6 229 000
Passif à long terme non capitalisé	2014-01-01	2028-12-31	2,05	7 140 000
Total			9,33	29 153 000

¹ Valeur présente des cotisations d'équilibre au 31 décembre 2013 (à un taux d'actualisation de 5,5 %)

² Masse salariale **sans** application du plafond salarial de 123 265 \$ pour 2014

Puisque tous les pourcentages de la masse salariale utilisés dans la politique de financement sont exprimés en fonction de la masse salariale sujette au plafond salarial de 123 265 \$ (en 2014), mais que les pourcentages présentés au Tableau IV.2 ci-dessus (et à l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013) sont exprimés en fonction de la masse salariale **sans** application du plafond salarial, il est préférable de convertir les pourcentages au Tableau IV.2 en pourcentages de la masse salariale **sujette** au plafond salarial. Voir le Tableau IV.3 ci-dessous. Il reproduit l'information du Tableau IV.2, mais en utilisant des pourcentages de la masse salariale **sujette** au plafond salarial.

TABLEAU IV.3 – COTISATIONS D'ÉQUILIBRE DÉCLARÉES AU 31 DÉCEMBRE 2013 (EN FONCTION DE LA MASSE SALARIALE SUJETTE AU PLAFOND SALARIAL)

Nature du déficit	Début de la période	Fin de la période	Cotisations d'équilibre annuelles	Valeur présente sur base de continuité¹
			% de la masse salariale²	\$
Passif à long terme non capitalisé	2010-01-01	2024-12-31	2,24	6 007 000
Passif à long terme non capitalisé	2011-01-01	2025-12-31	0,34	989 000
Passif à long terme non capitalisé	2012-01-01	2026-12-31	2,85	8 788 000
Passif à long terme non capitalisé	2013-01-01	2027-12-31	1,90	6 229 000
Passif à long terme non capitalisé	2014-01-01	2028-12-31	2,07	7 140 000
Total			9,40	29 153 000

¹ Valeur présente des cotisations d'équilibre au 31 décembre 2013 (à un taux d'actualisation de 5,5 %)

² Masse salariale **sujette** au plafond salarial de 123 265 \$ pour 2014

Les cotisations d'équilibre déclarées jusqu'au 31 décembre 2013 inclusivement, telles qu'elles figurent aux Tableaux IV.2 et IV.3 ci-dessus, sont la responsabilité de l'employeur.

Les cotisations d'équilibre déclarées à partir du 1^{er} janvier 2014 seront allouées aux années de service jusqu'au 31 décembre 2013 et aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014 en utilisant les pourcentages qui figurent au Tableau IV.1.

SECTION V – PLAN DE REDRESSEMENT DU DÉFICIT

Le plan de redressement est mis en vigueur lorsqu'une évaluation actuarielle révèle qu'un déficit sur base de continuité existe pour le régime. En fait, puisqu'il y avait un déficit sur base de continuité à la date de l'entrée en vigueur de la présente politique au 31 décembre 2013, le plan de redressement était déjà en vigueur au moment de l'adoption de la politique de financement.

Le plan de redressement compte les étapes suivantes :

1. Pour couvrir les cotisations d'équilibre déclarées selon les exigences de la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick et allouées aux années de service avant le 1^{er} janvier 2014 (selon l'allocation décrite à la **Section IV – Attribution des cotisations d'équilibre**), les étapes suivantes s'appliquent :
 - a) Les cotisations régulières, si inférieures à 9 % pour chacune des parties sont augmentées comme suit :
 - L'employeur augmente ses cotisations régulières pour égaler le montant cotisé par les participants et participantes, si telle est la situation au moment où le déficit est révélé par une évaluation actuarielle;
 - Les participants et participantes et l'employeur augmentent leurs cotisations à parts égales, afin de couvrir les cotisations d'équilibre allouées aux années de service jusqu'au 31 décembre 2013 et le coût d'exercice, et ce jusqu'à concurrence de 9 % du salaire pour chacune des parties, jusqu'au plafond salarial applicable.
 - b) Si les cotisations prévues à l'alinéa 1a) ci-dessus sont insuffisantes pour combler les cotisations d'équilibre allouées aux années de service jusqu'au 31 décembre 2013, l'employeur doit combler la différence, et ce jusqu'à ce que ces cotisations ne soient plus requises.
2. Pour couvrir les cotisations d'équilibre déclarées selon les exigences de la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick et allouées aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014 (selon l'allocation décrite à la **Section IV – Attribution des cotisations d'équilibre**), les étapes suivantes s'appliquent dans l'ordre jusqu'à ce que les cotisations totales soient suffisantes pour rencontrer les cotisations d'équilibre allouées aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014 :
 - a) Des cotisations supplémentaires sont requises de la part des participants et participantes et de l'employeur à parts égales jusqu'à 2,5 % du salaire (soit jusqu'à 1,25 % du salaire provenant de chacune des parties) sous réserve du plafond salarial applicable.
 - b) Suspension de l'application de la 'Règle de 90' pour le service futur de tous les participants et participantes et pour le service passé pour tous ceux et celles n'ayant pas encore atteint l'âge de 50 à la date de la modification. L'impact de cette modification sur les cotisations totales (provenant de la réduction des cotisations d'équilibre et du coût normal) sera entièrement alloué à la réduction des cotisations requises de sorte qu'aucune augmentation des cotisations ne sera requise en plus de celle requise à l'alinéa 2a) ci-dessus.

- c) Réduction du niveau d'accumulation des prestations pour le service futur seulement de 0,1 %, soit de 2 % à 1,9 % du salaire. L'impact de cette modification sur les cotisations totales (provenant de la réduction du coût normal) sera entièrement alloué à la réduction des cotisations requises de sorte qu'aucune augmentation des cotisations ne soit requise en plus de celle requise à l'alinéa 2a) ci-dessus.
- d) L'employeur doit combler le manque à gagner des cotisations d'équilibre allouées aux années de service à partir du 1^{er} janvier 2014 au montant et pour la durée prescrite par la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick. De plus, des discussions et analyses seront requises concernant l'avenir du régime lorsque les actions requises se rendent à cette étape.

Les actions décrites ci-dessus seront mises en vigueur, une à une et dans l'ordre ci-dessus, jusqu'à ce que les cotisations soient suffisantes pour rencontrer les exigences minimales de la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick.

Comme la loi exige que les augmentations de cotisations doivent être rétroactives à la date de l'évaluation actuarielle, l'employeur devra combler la part des participants et participantes pour la période entre la date de l'évaluation et la date d'entrée en vigueur des augmentations de cotisations des participants et participantes avant la date limite pour remettre de telles cotisations, si nécessaire. Toute augmentation de cotisations des participants et participantes devra entrer en vigueur à la date la plus rapprochée des dates suivantes :

- un mois suivant le premier du mois qui suit la présentation des résultats de l'évaluation actuarielle au comité de retraite; ou
- le 1^{er} novembre qui suit la date de l'évaluation actuarielle.

De plus, les cotisations des participants et participantes devront inclure un ajustement temporaire additionnel pour rattraper le manque de cotisations entre la date d'évaluation et la date à laquelle l'augmentation des cotisations est entrée en vigueur. Cet ajustement temporaire devrait faire en sorte que tout le rattrapage se fasse avant le 30 avril de l'année qui suit l'augmentation prévue à l'alinéa 2a) ci-dessus.

SECTION VI – PLAN D’UTILISATION DE L’EXCÉDENT

Le plan d’utilisation de l’excédent décrit les étapes à suivre et les actions à prendre si le régime dégage un excédent.

MONTANT DISPONIBLE

Le comité de retraite et le Conseil des gouverneurs peuvent considérer qu’il y a des montants disponibles pour utilisation lorsque le régime a atteint un niveau de provisionnement (exprimé en pourcentage du passif actuariel) qui excède 115 % en utilisant la formule suivante :

(Valeur marchande de l’actif de la caisse + Valeur actualisée de l’excédent des cotisations régulières sur le coût d’exercice pour une période de 15 ans) divisé par le passif actuariel *

* Toutes ces valeurs étant calculées selon la base de continuité à la date de l’évaluation actuarielle en utilisant les hypothèses en vigueur à cette date.

Le montant disponible pour utilisation est calculé en multipliant le niveau de provisionnement (exprimé en pourcentage du passif actuariel avant modification) calculé ci-dessus qui excède 115 % par le passif actuariel avant modification.

Toutefois, aucun montant n’est disponible pour utilisation si le régime est en déficit sur base de solvabilité ou de liquidation hypothétique au moment du calcul, ou si des modifications mises en place suite au calcul du montant disponible pour utilisation selon les termes ci-dessous causent un déficit au régime sur base de solvabilité ou de liquidation hypothétique.

RENVERSEMENT DES RÉDUCTIONS DE PRESTATIONS

Si les prestations ont été réduites selon les alinéas 2b) et 2c) de la **Section V – Plan de redressement du déficit**, la priorité est de renverser ces modifications dans l’ordre inverse où elles ont été appliquées. Le renversement des modifications sera applicable à toutes les périodes de service qui ont été affectées par les modifications. Si une pension en paiement doit être augmentée suite au renversement des modifications, l’augmentation sera en vigueur à partir de la date du renversement et aucun paiement rétroactif ne sera émis pour la période antérieure à la date du renversement des modifications. Finalement, le renversement sera sujet à toutes limitations imposées par la *Loi de l’impôt sur le revenu* (Canada), s’il y a lieu.

AUTRES ACTIONS

S’il n’y a jamais eu de réductions de prestations selon les alinéas 2b) et 2c) de la **Section V – Plan de redressement du déficit** ou si celles-ci ont été complètement renversées, les mesures suivantes doivent être mises en vigueur par le comité de retraite avec l’approbation du Conseil des gouverneurs :

1. L’employeur pourra réduire sa part des cotisations régulières pour récupérer les sommes versées en excédent des cotisations des participants et participantes depuis le 1^{er} janvier 1993. Pour les fins de ce calcul, tout congé de cotisations de l’employeur partiel ou total avant la date de l’entrée en vigueur de la politique de financement servira à réduire les excédents cotisés pour d’autres années.

2. Faire une attribution du montant disponible pour utilisation entre les retraités et les participants et participantes actifs à la date de l'évaluation actuarielle en proportion des passifs actuariels à la date d'évaluation et utiliser ces sommes pour indexer la pension des retraités en fonction de l'inflation et indexer les pensions accumulées à partir du 1^{er} janvier 2014 en fonction de l'inflation pour la période entre la date d'accumulation et la date de retraite, jusqu'au montant disponible pour utilisation, sujet au maximum permis par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Les règles de distribution pour les retraités devront être établies par le comité de retraite avant le 30 juin 2018.
3. Réduire le risque associé au fonctionnement du régime. Cette réduction de risque peut prendre plusieurs formes telles que la modification des attributions d'actifs, l'achat de rentes auprès d'une institution financière, l'introduction de marges plus conservatrices dans l'évaluation des obligations du régime, ou toute autre forme jugée appropriée à ce moment-là.
4. Réduire les cotisations des participants et participantes et de l'employeur à parts égales.

Les mesures prévues aux articles 1 et 2 ci-dessus doivent être prises dans l'ordre et pleinement avant de passer aux mesures prévues aux articles 3 et 4. L'étendue de l'application de la mesure prévue à l'article 3 qui est requise avant de passer à la mesure prévue à l'article 4 est laissée à la discrétion du Conseil des gouverneurs après avoir pris en compte les recommandations du comité de retraite sur le sujet. Si toutes ces mesures mènent à une situation où aucune cotisation n'est permise due à la limite prescrite dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), les participants et participantes et l'employeur prendront un congé de cotisations ou s'entendront sur la démarche à suivre pour gérer cette situation.

Si un congé de cotisations est en vigueur, il devra cesser dès que des cotisations, peu importe le niveau, sont à nouveau permises. Afin d'éviter toute confusion, la situation financière devra être suivie et évaluée tous les 31 décembre durant la période de congé de cotisations.

SECTION VII – HYPOTHÈSES ACTUARIELLES

Les évaluations actuarielles doivent être effectuées selon les exigences de la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick et de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

Les hypothèses actuarielles principales sur base de continuité ainsi que la méthode d'évaluation de l'actif sont décrites ci-dessous.

TAUX D'ACTUALISATION

Le taux d'actualisation aux fins des décisions qui sont permises à l'intérieur de la politique de financement sera déterminé sur la base de la meilleure estimation ou selon les normes actuarielles en vigueur au moment de l'évaluation, tout en maintenant une vue conservatrice des rendements futurs étant donné la nature du régime à salaire carrière et l'espoir à long terme de pouvoir indexer avant la retraite les prestations accumulées à partir du 1^{er} janvier 2014. Cette évaluation établira le taux de cotisation minimal requis par la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick.

De plus, afin de préserver les cotisations régulières au taux prescrit par le régime le plus longtemps possible, et ce dans le but de générer des marges additionnelles, une évaluation supplémentaire sera requise, si nécessaire, pour établir un taux de cotisation maximal permis par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Aux fins de cette évaluation supplémentaire, si nécessaire, une marge pour écart défavorable sera incluse dans le calcul du taux d'actualisation afin de permettre une plus grande chance de réussite du régime. Cette marge devra être établie par l'actuaire après discussion avec le comité de retraite et l'employeur. Sujet aux exigences professionnelles et réglementaires, cette marge ne devrait pas être inférieure à 0,5 % par année. À titre d'exemple, si le taux d'actualisation pour l'évaluation actuarielle régulière est de 5,5 % par année, le taux d'actualisation aux fins de l'évaluation supplémentaire serait de 5 % par année.

La marge pour écart défavorable n'est incluse que pour les fins du calcul du taux de cotisation maximal selon la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Elle n'est pas incluse dans l'application de toutes les autres sections de cette politique de financement.

TABLE DE MORTALITÉ

La table de mortalité sera celle qui est suggérée par les normes actuarielles et réglementaires au moment de l'évaluation actuarielle. Au 31 décembre 2013, la table est la CPM2014 avec les ajustements appropriés et assortie de l'échelle de projection générationnelle CPM-B. Il n'est pas nécessaire d'appliquer la table de mortalité pour la période qui précède la retraite dans la mesure où cette directive est en accord avec les normes actuarielles.

EXPÉRIENCE DE RETRAITE

Les taux ou hypothèses de retraite devront refléter l'expérience du régime dans la mesure où celle-ci est suffisamment crédible. Sinon, une certaine prudence est exigée.

TAUX DE CESSATION D'EMPLOI AVANT LA RETRAITE

Ceux-ci peuvent être ignorés si cela simplifie le processus d'évaluation actuarielle et est en accord avec les normes actuarielles.

MÉTHODE D'ÉVALUATION DE L'ACTIF

La valeur actuarielle de l'actif peut être déterminée à la valeur marchande, ou on peut utiliser une méthode de lissage des revenus d'investissements (incluant les gains et pertes nettes réalisés et non-réalisés) sur une période d'au plus 5 ans.

SECTION VIII – RÉVISION RÉGULIÈRE

Le comité de retraite, avec l'aide de leurs conseillers en pension, doit faire une révision périodique de la politique de financement à intervalles d'au plus cinq ans. Le comité de retraite doit porter attention au contexte économique et démographique et doit également s'informer des développements émanant du monde des pensions afin de fournir, si nécessaire, des recommandations au Conseil des gouverneurs leur permettant de maintenir la politique de financement à jour dans un monde en changement.

Toutes modifications à la politique de financement doivent être recommandées par le comité de retraite et approuvées par le Conseil des gouverneurs.