



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

Régime de pension pour le personnel de soutien, les techniciens et techniciennes et le personnel administratif ou professionnel de l'Université de Moncton

FOIRE AUX QUESTIONS

5 novembre 2013

Sous réserve de l'adoption par le Conseil des gouverneurs des propositions telles que formulées dans le document du Comité de retraite et de l'entrée en vigueur de l'actualisation au 1^{er} janvier 2014.

Pour les retraités et retraitées

1. Est-ce que notre pension va être réduite?

Non, la pension payable actuellement ne change pas pour les personnes actuellement à la retraite.

2. Peut-on s'attendre à une indexation bientôt?

Ceci est peu probable dans un avenir rapproché étant donné les déficits actuels du régime. Par contre, la politique de financement proposée allouera une portion des surplus futurs pour l'indexation des pensions.

3. S'il y a des déficits après 2014, est-ce que les pensions acquises seront touchées?

Non, toutes les pensions acquises avant 2014, c'est-à-dire celles des personnes actuellement à la retraite et celles acquises des participants actifs demeurent les mêmes. Le paragraphe 12(1) de la *Loi sur les prestations de pension* établit clairement que les pensions acquises, peu importe la date du calcul, sont la responsabilité de l'employeur.

4. Est-ce que les retraités qui ont reçu une indemnité de départ par le passé auront une indexation? Sera-t-elle calculée en conséquence (étant donné qu'ils ont reçu un montant supplémentaire provenant de la caisse de retraite)?

Plusieurs facteurs seront étudiés par le comité de retraite afin d'assurer une distribution équitable des surplus qui seront versés aux personnes à la retraite. (Veuillez noter qu'aucune indemnité de départ n'a été financée par la caisse de retraite.)

Pour les contractuels

5. Comme contractuel, y aura-t-il un effet? Serais-je toujours éligible à y participer?

Toutes les conditions d'admissibilité pour les contractuels demeurent inchangées telles que stipulées à l'article 5 du Règlement du régime (consulter l'adresse suivante : <http://www.umoncton.ca/rppsap/node/9>).

Déficits et cotisations

6. Dans l'historique des cotisations de 1993 à 2012 (à la page 17 de la présentation), le résultat démontre que les participants ont versé plus d'argent que l'Université. Est-ce qu'on a fait un calcul du montant d'argent non versé par l'Université avec intérêt?

Non. L'intérêt sur les montants excédentaires ou déficitaires n'a pas été calculé. Cette approche traite les participants et participantes favorablement étant donné que l'Université a déjà versé et doit continuer de verser des contributions supplémentaires pour combler les déficits actuels à cause des rendements plus faibles de 2000 à 2010.

7. Si le passé ne change pas pour les participants et participantes, est-ce que le passé change pour l'Université? Est-elle toujours responsable du déficit de 2013?

Aucun changement pour le passé, l'Université demeure pleinement responsable des passifs associés aux pensions acquises avant l'actualisation.

8. Est-ce que l'Université peut prendre de l'argent dans notre régime pour financer celui des professeurs?

Non. La caisse est en fiducie et les deux régimes ont leur propre caisse.

9. Si le comité de retraite joue un rôle d'aviseur seulement, est-ce que le Conseil des gouverneurs peut décider de ne pas aller de l'avant avec les recommandations du comité?

Oui, cela est possible. Il faut noter que c'est l'Université qui a mandaté le comité de retraite de faire des recommandations.

10. Dans un cas de surplus, est-ce que l'Université peut emprunter des fonds pour aider d'autres régimes?

Non. L'Université ne peut pas emprunter ou transférer de l'argent de la caisse de retraite en cas de surplus pour aider d'autres régimes.

Propositions

11. Pourquoi n'a-t-on pas choisi d'aller avec un calcul de 1,6 % de la moyenne du salaire régulier des trois meilleures années?

Compte tenu de la situation financière actuelle du régime, le comité de retraite a entamé de multiples analyses et en considérant les intérêts de tous, a conclu que la meilleure solution est le salaire carrière à 2%. Le salaire carrière à 2 % est équivalent à 1,6 % de la moyenne des trois meilleures années de salaire sur une carrière d'une trentaine d'années. Durant une telle période, il est possible que des surplus se dégagent et permettent une majoration des pensions pour produire un résultat meilleur que 1,6 %. La formule à 2 % du salaire carrière permet également une meilleure transition pour ceux et celles qui approchent la retraite d'ici 10 ans. Finalement, la formule à salaire carrière offre une meilleure approche pour la gestion des risques du régime.

12. À 1,6 %, est-ce que ça veut dire qu'il aurait été possible d'en mettre plus dans mon REER personnel?

Oui. Une formule de 1,6 % aurait permis plus de marge de cotisations dans un REER personnel.

13. Avec ce régime calculé sur salaire carrière, pourra-t-on mettre plus d'argent dans un REER personnel?

Non. Puisque le crédit de pension reste à 2 %, le montant alloué à verser dans un REER personnel est le même, soit 600 \$ par année.

14. Est-ce que notre régime actualisé ressemble à celui des professeurs?

Pas vraiment. Il y a des ressemblances au niveau de la structure globale. Par contre, le choix des niveaux de prestations est particulier à chacun des régimes compte tenu des niveaux de salaires, de la période de service et des besoins de chaque groupe de participants et participantes. Les formules de calcul de pension sont différentes, mais elles sont équivalentes dans le résultat. Votre comité de retraite s'est penché sur les besoins de l'ensemble de votre groupe pour produire la meilleure solution possible compte tenu de la situation financière actuelle du régime.

15. Est-ce que le comité de retraite s'est penché sur la possibilité de prendre une retraite progressive?

Compte tenu des autres priorités du régime, le comité ne s'est pas attardé longuement sur ce sujet.

16. Pour les congés de maladie de longue durée, est-ce que ça changera quelque chose de passer à un régime à salaire carrière?

Les participants et participantes qui reçoivent une prestation d'invalidité à long terme font partie du même régime et vont continuer d'accumuler du service sous le régime actualisé.

17. Dans l'exemple à la page 23, les jeunes perdent beaucoup, de l'ordre de plus de 12 000 \$ par an, est-ce que les jeunes financent la retraite des autres?

Non. Le comité de retraite vise un équilibre entre les besoins des divers groupes de participants et participantes. Le comité croit que cet équilibre a été atteint avec sa proposition. Le régime est déficitaire et les cotisations des participants et participantes et de l'Université sont déjà très élevées. Donc, il n'y a pratiquement aucune marge pour payer davantage. De plus, les prestations gagnées pour le service avant l'actualisation sont acquises et ne peuvent être touchées, ce n'est pas permis par la loi qui régit les régimes de pension. La prestation future est la même pour tout le monde, soit 2 % du salaire carrière. Les prestations passées ne sont pas les mêmes, car une personne plus âgée et avec de longues années de participation au régime a une pension acquise pour ces années basées sur les trois meilleures années de salaire. Par conséquent, une plus grosse proportion de la pension est basée sur les trois meilleures années de salaire. Alors la différence que vous remarquez est due au service passé et non au service futur, pour lequel vous cotisez. Le comité n'avait pas le droit de

toucher au service passé. Pour les plus jeunes, il y a plus de temps pour effacer des déficits et pour espérer générer des surplus qui pourront être utilisés en partie pour augmenter la formule salaire carrière. Il y a deux facteurs qui aident à équilibrer le tout pour les plus jeunes. Premièrement, on estime que les plus jeunes (30 ans aujourd'hui) vont vivre environ 3 ans de plus que les plus vieux. Donc, pour une retraite au même âge, la pension serait payée en moyenne trois ans de plus. Deuxièmement, en enlevant la limite de 35 années de service le comité ouvre la porte à combler la différence si les surplus futurs ne sont pas au rendez-vous. Par exemple, les plus jeunes, s'ils veulent augmenter leurs pensions à la retraite, peuvent choisir de travailler plus longtemps et combler la différence. Si nous utilisons l'exemple dans la présentation faite sur les trois campus pour la personne de 33 ans avec 3 % d'augmentation de salaire, 3 années de service additionnel à la fin comble environ la moitié de la différence et une augmentation de 50 % de l'inflation provenant des surplus pourrait couvrir l'autre moitié.

Déplafonnement

18. Le déplafonnement proposé à 120 000 \$ a suscité beaucoup de questions et de préoccupations dans tous les campus. Les questions et réponses suivantes visent à expliquer la recommandation du comité de retraite et de ses effets sur le régime.

Est-ce que le déplafonnement proposé par le comité de retraite est favorable au régime?

Oui. Les cotisations additionnelles générées par le déplafonnement excèdent les coûts.

19. Pourquoi le comité de retraite a-t-il jugé nécessaire de recommander une augmentation du plafond salarial dans un contexte où peu de participants et participantes actifs en profiteront?

Le plafond est à 85 750 \$ et n'a pas changé depuis plus de vingt ans. Donc, la question du plafond salarial devait être considérée comme un point parmi tous les autres points. Le comité de retraite visait une approche équilibrée pour tous les participants et participantes.

20. Si le comité de retraite avait choisi un plafond commençant à 85 750 \$ au lieu de 120 000 \$, est-ce qu'il y aurait un avantage financier pour le régime qui aurait bénéficié à ceux et celles qui n'atteindront jamais le plafond même à 85 750 \$? Quel est l'impact sur le coût d'exercice de passer d'un salaire carrière avec un plafond indexé de 85 750 \$ à celui proposé avec un plafond indexé de 120 000 \$?

Non. Le comité de retraite a demandé à l'actuaire de déterminer l'impact du déplafonnement du régime à 120 000 \$. Les calculs démontrent que l'effet net de ce changement avantage le régime d'environ 17 000 \$ annuellement (en dollar de 2013). Les gains pour le régime proviennent des cotisations de 9 % de l'employé et de l'employeur sur la partie du salaire au-delà de 85 750 \$. Sur 15 ans, on parle d'un bénéfice possible de plus de 250 000 \$.

21. Comment avez-vous déterminé le montant du plafond à 120 000 \$?

Le plafond de 120 000 \$ a été établi pour produire une pension équivalente à celle proposée pour les professeurs et professeures sur une période de 10 à 20 ans pour ceux et celles qui dépassent le plafond.

22. Est-ce que certaines personnes tirent un avantage injuste sur les autres participants et participantes étant donné le fait que ceux et celles déjà en dessus du plafond recevraient un crédit de pension plus élevée après l'actualisation en raison du nouveau plafond de 120 000 \$ pour le service de 2014 et après?

Non. Les projections indiquent que le coût pour augmenter le plafond serait inférieur au montant de cotisations additionnelles versées dans le régime. Il serait donc erroné de conclure que ces personnes tirent un avantage particulier par rapport aux autres, si on prend une vue d'ensemble. Le comité de retraite cherchait une formule qui traitait d'une manière raisonnable et équilibrée l'ensemble des participants et participantes, peu importe leurs âge, service ou statut.

23. Combien de personnes gagnent plus de 85 750 \$?

Les réponses aux questions ci-dessus démontrent que le régime est avantagé par le déplafonnement proposé. Pour plus d'informations sur les salaires, veuillez consulter l'adresse suivante :

<http://www.umoncton.ca/enbref/files/enbref/wf/Capsule%20information%20sur%20la%20remunerati%20on.pdf>

24. Est-ce nécessaire de déplafonner tout de suite à 120 000 \$?

Non. Par contre, le comité de retraite cherchait une formule qui traitait d'une manière raisonnable et équilibrée l'ensemble des participants et participantes, peu importe leurs âges, service ou statut.

Programme REER-UdeM

25. Les questions suivantes ont été posées sur le programme REER (Régime enregistré d'épargne-retraite).

D'où est venu le programme REER et comment l'Université justifie-t-elle ce programme quand nous avons des problèmes financiers assez importants à ce moment?

Est-ce que l'implantation du programme REER a été acceptée par le Conseil des gouverneurs?

Est-ce que le programme REER sera aboli avec l'actualisation?

Combien d'argent l'Université économise-t-elle avec l'annulation du programme REER?

Est-ce que le programme REER a été mis en place pour ne pas pénaliser les gens dont le plafond de 85 750 \$ était atteint?

Le programme REER n'est pas sous le mandat du comité de retraite. Donc, le comité n'est pas en mesure de répondre à toutes ces questions. Par contre, le comité propose l'abolition du programme REER pour le remplacer par l'augmentation du plafond salarial. Les cotisations acheminées dans les REER seraient dorénavant déposées dans le régime de retraite.

Gouvernance

26. Dans le futur, il y aura un partage du risque. S'il y a un partage du risque, est-ce qu'il devrait y avoir un partage de l'autorité?

Non. La structure de gouvernance du régime ne change pas. Donc, il n'y a pas de partage de l'autorité.

27. Est-ce qu'on s'en va vers un régime à risques partagés?

Non, pas au sens de la *Loi sur les prestations de pension* de la province du Nouveau-Brunswick.

28. Il existe des régimes légiférés et des régimes négociés. Dans les journaux on a appris que l'ancien recteur avait négocié son régime de pension, peut-on avoir un régime négocié?

Ancien recteur

Le comité de retraite n'a rien eu à voir avec la négociation de la rente additionnelle avec l'ancien recteur.

Régime négocié

Un régime négocié exigerait une augmentation sensible des risques des participants et participantes et une autre forme de gouvernance. Ces considérations dépassent largement le mandat du comité de retraite.

29. Est-ce que les sommes pour financer le régime négocié de notre ancien recteur proviennent de notre caisse?

Non. Ça n'aurait pas été permis par la loi qui régit les prestations de pension ni par le règlement de votre régime.

30. Est-ce qu'il y aura la présence d'un ou des membres du comité de retraite lorsque l'Université fera ses recommandations au Conseil des gouverneurs?

Le comité de retraite recommande à la direction de l'Université que la présidente soit présente lorsque les recommandations du comité en matière d'actualisation du régime seront présentées au Conseil des gouverneurs.

Politique de financement

31. Lorsqu'il y aura des excédents, le comité de retraite propose 6 étapes. Est-ce que l'ordre sera respecté?

Est-ce qu'il n'est pas trop tôt d'aller de l'avant avec ces recommandations au Conseil des gouverneurs puisque la politique de financement n'a pas encore été **rédigée**?

La politique de financement est une partie intégrante de la proposition de l'actualisation du régime de pension. Les étapes établies de la politique de financement seront soumises au Conseil des gouverneurs telles qu'elles vous ont été présentées. La rédaction de cette politique reflétera fidèlement les concepts établis et le document sera révisé par le comité de retraite avant qu'il soit déposé à la Surintendante des pensions du Nouveau-Brunswick. Une fois approuvée, cette politique devra être suivie en bonne et due forme.

32. Comment a-t-on établi l'ordre de priorités en cas de **surplus**?

Les principes de base utilisés pour établir l'ordre sont de stabiliser le niveau de responsabilités financières de l'Université et celles des participants et participantes. C'est-à-dire de réduire la volatilité dans les cotisations afin de minimiser les risques de les augmenter. Le comité recommande d'établir une réserve dans la caisse pour pouvoir payer des déficits éventuels. Par après, l'Université pourrait se rembourser pour toute avance versée au régime, s'il y a lieu. Par la suite, le comité recommande la possibilité d'améliorer la pension incluant la sécurité des pensions de tous les participants et participantes et les personnes à la retraite.

33. Comment a-t-on établi l'ordre de priorités en cas de **déficits**?

L'ordre des priorités pour réduire le déficit est d'introduire des changements qui aident à stabiliser la situation financière du régime de manière à affecter le moins possible les participants et participantes. Il est tout à fait normal que l'augmentation des cotisations soit prévue en premier. Une telle augmentation serait temporaire et cesserait dès que la situation financière du régime reviendrait à la normale. En deuxième lieu, le comité cherche des solutions réversibles qui n'auront pas de conséquences immédiates sur les participants et participantes, mais qui réduisent les coûts futurs du régime.

L'Université assume toujours la responsabilité financière totale du régime. Par contre, les participants et participantes ont tout de même contribué financièrement en augmentant les cotisations à deux reprises. Voilà pourquoi le comité de retraite a voulu établir une politique de financement.

34. Dans la possibilité où nos cotisations augmentent de 1,25 %, est-ce que ça va se faire tout de suite, en janvier, puisque le régime est en déficit?

Non, le régime actualisé pour le service à compter de janvier 2014 n'a pas de déficit ni de surplus. Le déficit jusqu'au 31 décembre 2013 demeure la responsabilité de l'Université. Seulement les déficits et surplus à partir du 1^{er} janvier 2014 affecteront nos cotisations.

Divers

35. Si un professeur devient un administrateur, doit-il changer de régime?

Non, normalement il n'y a pas de transfert. Par contre, il pourrait en faire la demande et si elle était approuvée, il obtiendrait l'équivalence de la valeur de ses droits acquis.

36. Dans les exemples à la page 23, est-ce possible d'avoir un exemple avec une personne plus jeune que 33 ans et un salaire moindre? L'exemple qui est donné ne reflète pas la situation des jeunes dans mon association.

Paramètres :

Salaire au début : 35 000 \$

Âge au début : 22 ans

Âge de retraite 60 ans

Augmentation de salaire : 3 % par année

Service régime actuel : 35 ans

Service régime actualisé : 38 ans

Indexation régime actualisé : un exemple à 0 % et un exemple à 50 % de IPC (indice des prix à la consommation)

indexation à 0 % de l'IPC

Exemple	Salaire moyen 3 ans Service passé	Pension annuelle sans actualisation	Pension annuelle avec actualisation	Différence	Crédit de pension équivalent en % des 3 meilleures années et 35 années de participation*
	85 750 \$	0	0	0	
22 ans-0svc	63 700 \$	<u>60 000 \$</u>	<u>48 400 \$</u>	<u>-11 600 \$</u>	1,61 %
		60 000 \$	48 400 \$	-11 600 \$	du plafond

indexation à 50 % de l'IPC

Exemple	Salaire moyen 3 ans Service passé	Pension annuelle sans actualisation	Pension annuelle avec actualisation	Différence	Crédit de pension équivalent en % des 3 meilleures années et 35 années de participation*
	85 750 \$	0	0	0	
22 ans-0svc	63 700 \$	<u>60 000 \$</u>	<u>57 700 \$</u>	<u>-2 300 \$</u>	1,92 %
		60 000 \$	57 700 \$	-2 300 \$	du plafond

37. Est-ce qu'il y aura une autre calculatrice ou un autre outil de calcul?

Le Service des ressources humaines, avec l'aide de l'administrateur du régime d'Assomption Vie, est dans le processus de développer un outil de calcul qui sera disponible en ligne prochainement.

38. Avec un régime calculé sur salaire carrière, est-ce que ça met fin au bonus de départ?

Les allocations de départ ne proviennent pas de la caisse de retraite et elles ne sont pas gérées par le comité de retraite.

39. Un employé ou employée qui a déjà donné sa date de départ peut-il la retirer vu que le plan va changer?

Cette question ne relève pas du comité de retraite. Toute personne qui désire en faire la demande devra s'adresser au Service des ressources humaines.

40. L'Université a reçu une subvention gouvernementale spéciale d'environ 18 millions qui devait compenser pour une iniquité dans les régimes de pension. Plusieurs scénarios avaient été envisagés par le Comité de finance de l'Université.

Est-ce que ces sommes ont été versées dans la caisse?

Est-ce que ces montants correspondent aux cotisations régulières?

Est-ce que ces montants correspondent aux avances sur déficits que l'Université devait cotiser?

Est-ce que l'Université a l'intention de se rembourser de ses avances?

Si oui, comment peut-on justifier que ces fonds, justifiés par une iniquité de fonds déboursés dans les fonds de pension dans une autre université, seraient complètement enlevés de notre fonds de pension?

Ces questions ne relèvent pas du comité de retraite. Par contre, le comité constate que l'Université a rencontré toutes ses obligations envers la caisse selon les états financiers vérifiés du régime. (À titre d'information supplémentaire, veuillez consulter le procès-verbal du Conseil des gouverneurs du 27 novembre 2010 pour savoir ce que l'Université a décidé de faire avec la subvention gouvernementale spéciale.)

41. Est-ce que les exemples fournis lors de la séance d'information et dans la documentation tiennent compte des changements apportés ou qui seront apportés au Régime de pensions du Canada (entre 2011 et 2016, je pense) ainsi que l'âge d'admissibilité à la pension de la Sécurité de la vieillesse à partir d'avril 2023?

Non. Par contre, l'élimination de la limite de 35 années de participation permettra plus de flexibilité pour la planification de la retraite, peu importe ce qui arrive aux régimes fédéraux.

42. Est-ce qu'il y a eu une étude que ceux qui sont déjà dans le plan de pension de soutien reste statu quo, et les nouveaux ont un autre plan?

La question d'avoir deux régimes a été discutée, mais l'option n'a pas été retenue par le comité parce qu'il recherchait une approche équilibrée pour les participants et participantes présents et futurs.