

RAPPORT ANNUEL 2021 : COMITÉ DE RETRAITE

18 NOVEMBRE 2021

Créé par : Marielle DeGrâce



Points saillants de 2021

En 2021, les marchés boursiers à travers le monde ont continué d'être affectés par la pandémie avec des rendements plutôt modérés. Au 31 décembre 2020, la valeur marchande totale de la caisse de retraite était de 142,9 M\$ puis elle a augmenté à 148,1 M\$ au 30 juin 2021 soit un rendement total du portefeuille de 4,6%. Ce rendement est en dessous de la cible de 5,30%.

Malgré la mise en œuvre de la nouvelle politique de placement, la pandémie a affecté grandement les rendements en 2020. Ces derniers ont été insuffisants pour assurer la base de continuité et de solvabilité du régime selon l'évaluation actuarielle datée du 31 décembre 2020. Par conséquent, une hausse des cotisations des participantes et participants a été nécessaire. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2021.

Il y a eu 7 réunions du Comité de retraite en 2021 et 4 blocs de formation. En plus, il y a eu 12 réunions des membres exécutifs ou ceux du comité conjoint ou des rencontres spécifiques.

« Hausse des cotisations au régime de pension à compter du 1^{er} novembre 2021 »

Hausse des cotisations des participantes et participants

Les participantes et participants au *Régime de pension pour le personnel de soutien, les techniciens et techniciennes et le personnel administratif ou professionnel* ont reçu une hausse de leur cotisation sur leur paye.

Détails :

1^{er} novembre 2021 au 30 avril 2022 : **0,35%** du salaire régulier (rattrapage)

1^{er} mai 2022 au 31 décembre 2035 : **0,13%** du salaire régulier

Cette hausse est le résultat de l'application de la **Politique de financement** qui est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014. Voici quelques extraits de cette politique :

« Les cotisations peuvent varier à la hausse ou à la baisse selon les modalités et la performance du régime (page 3). »

*« 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 1er 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. (page 3-4). »*

Évaluation actuarielle

L'évaluation actuarielle a été réalisée pour l'année 2020. Ces évaluations annuelles sont requises puisque le ratio de transfert est en dessous de 0,90. Au 31 décembre 2020, le ratio du régime a atteint 0,862. Le régime a encore environ 22,3 M\$ (en date du 31 décembre 2020) à aller chercher pour éliminer les déficits liés à la base de continuité et de solvabilité.

Selon cette évaluation actuarielle, les paiements spéciaux en place ne sont pas suffisants pour combler le déficit. Il est donc nécessaire d'ajouter un nouveau paiement annuel additionnel de 369 000\$ pour combler le nouveau montant de déficit de 4,4 M\$. Le

tableau 1 explique l'allocation de ces paiements entre l'employeur et les participants, ce qui entraîne une hausse de cotisations de 0,13% du salaire régulier.

Tableau 1. Allocation des paiements spéciaux additionnels au 31 décembre 2020

Item	Taux d'actualisation 5.30% par année	
Paiement annuel additionnel requis sur 15 ans	369 000 \$ par an pour combler le nouveau déficit de 4,4 M\$	
Allocation du paiement spécial additionnel entre la période d'avant le 31 déc. 2013 et à partir du 31 déc. 2013		
	Avant le 31 déc. 2013	À partir du 31 déc. 2013
Pourcentage selon le tableau IV.I de la Politique de financement (page 7)	78,1% = 288 200\$	21,9% = 80 800\$
En \$ annuel	Employeur 100% Participants 0%	Employeur : 50% Participants : 50% Donc, chacun 40 400\$ par an
En % du salaire	Employeur 0,91% Participants 0%	Employeur 0,13% Participants 0,13%

Au 31 décembre 2020, il y avait 511 participantes et participants au régime, 375 retraités et 161 inactifs.

À titre d'information, les états financiers sont vérifiés à l'interne et à l'externe.

Politique de placement

Le comité de retraite a terminé la sélection des gestionnaires de portefeuille des nouvelles classes d'actifs. Nous attendons toujours des appels de capital pour les gestionnaires IFM et Brookfield.

Le tableau ci-dessous énumère tous les gestionnaires de portefeuille et démontre la répartition des fonds en date du 30 juin 2021. Le pivot représente l'objectif visé lorsque tous les fonds auront été distribués selon la nouvelle politique de placement.

Tableau 2. Répartition des actifs de la caisse par gestionnaire de portefeuille au 30 juin 2021 selon le pivot respectif.

Gestionnaires de portefeuille	Répartition actuelle	Pivot selon la politique de placement
Placements Louisbourg (Obligations canadiennes, Actions canadiennes et américaines, Actions EAEO)	52,4%	37%
Jarislowky Fraser (Actions canadiennes et Actions de pays émergents)	9,9%	8%
Integra (Actions américaines et Actions EAEO)	10,4%	10%
Invesco (Immobilier direct mondial)	10,0%	10%
Gestion de placements TD (Dette privée d'infrastructure)	8,0%	10%
JP Morgan Asset Management (Actions de pays émergents)	3,1%	3%
Global Alpha (Actions mondiales de petite capitalisation)	6,2%	6%
IFM (Infrastructures)	0%	8%
Brookfield (Dette hypothécaire commerciale)	0%	8%

Nominations

Avec le départ de Lissa Gagnon, Denis Richard est devenu le nouvel observateur au sein du Comité de retraite. Il possède une large expérience avec les marchés boursiers.

PROJETS ACTIFS

Refonte du Règlement du régime : la version officielle actuelle date de 1992. Une version refondue datée de 2014 doit être révisée, modifiée puis approuvée par le comité. Ce document intégrera tous les avenants qui ont été votés par le comité de retraite depuis la dernière refonte. Depuis la préparation de ce document, d'autres avenants ont été votés. Il reste à définir quelle sera la prochaine étape.

Formation des membres du comité : le monde de l'investissement comprend un jargon propre à son secteur. Les membres ont bénéficié d'une formation offerte par la firme-conseil Normand-Beaudry à la fin novembre 2021. Ces formations réparties en 4 blocs ont été enregistrées et serviront de formation dans le futur pour tous les nouveaux membres.

Rapport de performance : Suite à la mise en œuvre de la Politique de placement, il était nécessaire de s'outiller de rapport de performance efficace (biannuel) afin de bien évaluer les gestionnaires de portefeuille. Le but est d'avoir une rencontre avec chacun des gestionnaires sur une période de 18 mois.

Tous les gestionnaires de portefeuille seront évalués en date du 31 décembre 2021 (les anciens et les nouveaux). Le comité recevra ce rapport à sa prochaine réunion en février 2022. Des actions correctives pourraient être décidées selon les résultats du rapport.

Mise à jour de la Politique de financement : Comme il est statué dans la Politique de financement, il est nécessaire d'effectuer une révision périodique tous les 5 ans. Ce sera un projet à entreprendre au cours des prochains mois.

Élaboration d'une Politique de gouvernance : La surintendante des régimes de pension du NB exige que chaque régime de pension de la province est en main une Politique de gouvernance, et ce, au plus tard le 31 décembre 2021. Un sous-comité a été mis en place pour élaborer cette nouvelle politique. Elle prévoit inclure un code de conduite pour l'administrateur et des mécanismes de détection des conflits d'intérêts des membres.

Les informations du régime de pension sont régulièrement mises à jour sur le site web de l'Université : <https://www.umoncton.ca/rppsap/>.

Si vous avez des questions ou avez des demandes précises, vous pouvez communiquer avec Véronique Caron-Fournier au Service des ressources humaines.