

Enquête sur les régimes de retraite des universités et des collèges

Juin 2013

Enquête sur les régimes de retraite des universités et des collèges

L'enquête de l'ACPPU de 2013 donne une vue d'ensemble des régimes de retraite auxquels participent ses associations membres, selon le type de régime, les groupes d'employés couverts par le régime, le mode de gouvernance, les taux de cotisation de l'employeur et de l'employé, la capitalisation du régime et le taux d'accumulation des prestations. Parmi les 79 associations membres qui ont reçu le questionnaire de l'enquête, 60 y ont répondu. Trois répondants ont indiqué ne souscrire à aucun régime de retraite pour leurs membres, tandis que d'autres ont déclaré participer à plusieurs régimes. Le SEFPO, par exemple, a communiqué des données sur les 11 régimes qui couvrent l'ensemble des membres de ce syndicat dans le secteur de l'éducation postsecondaire. Globalement, nous avons recueilli et analysé des données sur 62 régimes de retraite.

1. Types de régimes de retraite

L'enquête demandait aux répondants si leurs membres participaient à un régime à prestations déterminées (RPD), un régime à cotisations déterminées (RCD), un régime hybride ou un autre type de régime.

- 43 % des répondants (n = 27) ont indiqué un régime à prestations déterminées, 35 % (n = 22), un régime à cotisations déterminées et 21 % (n = 13), un régime hybride. Un seul répondant a indiqué un autre type de régime. [Les membres de l'Association des professeur-e-s de l'Université de Hearst cotisent à des REER individuels.]

La comparaison des réponses obtenues en 2013 aux mêmes types de données recueillies en 2003 permet de dégager certaines tendances concernant la participation aux régimes de retraite. Parmi les associations dont nous disposons des données pour les années 2003 et 2013 (n = 43), 7 ont indiqué avoir modifié le type de régime offert aux membres.

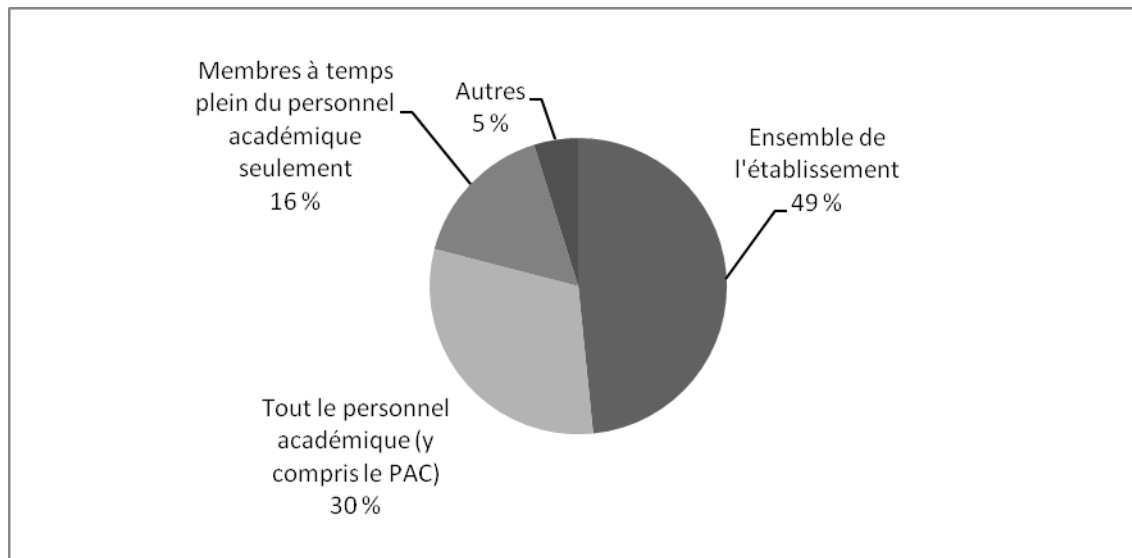
- Deux associations sont passées d'un RPD à un RCD¹.
- Trois associations sont passées d'un régime hybride à un RCD.
- Une association est passée d'un RPD à un régime hybride.
- Une association (Association des professeurs et professeurs de l'Université Laurentienne) a déclaré être passée d'un régime hybride à un RPD en 2011.

2. Groupes d'employés couverts par les régimes

On observe des différences dans les groupes d'employés couverts par les régimes de retraite recensés dans l'enquête (voir figure 1). Près de la moitié des régimes couvrent tous les groupes d'employés présents dans le collège ou l'université, tandis que 30 % des régimes visent l'ensemble du personnel académique. Par contre, 16 % (n = 10) des régimes couvrent uniquement les membres à temps plein du personnel académique.

¹ Les membres du personnel académique embauchés à l'Universités de la Saskatchewan et à l'Université St. Thomas More avant 2000 sont visés par un régime à prestations déterminées, tandis que les nouveaux membres embauchés dans ces deux établissements sont maintenant couverts par un régime à cotisations déterminées.

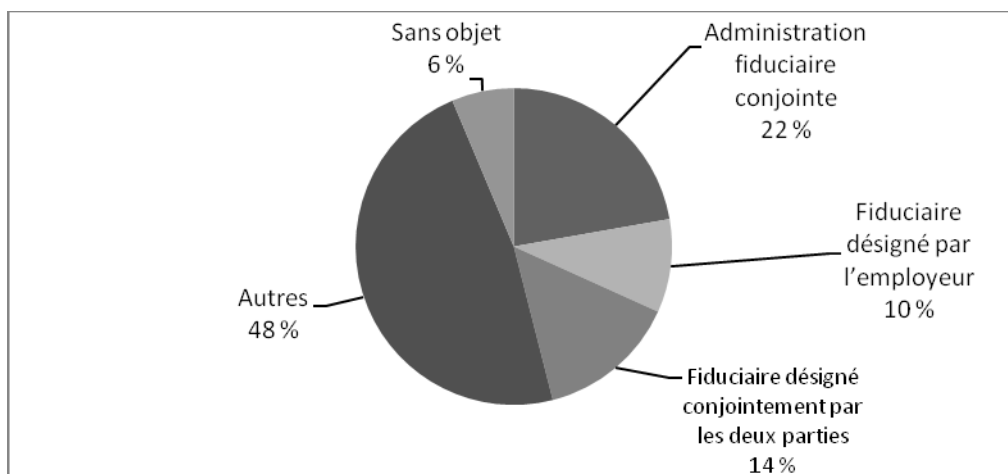
Figure 1 : Groupes d'employés couverts par les régimes



3. Gouvernance des régimes

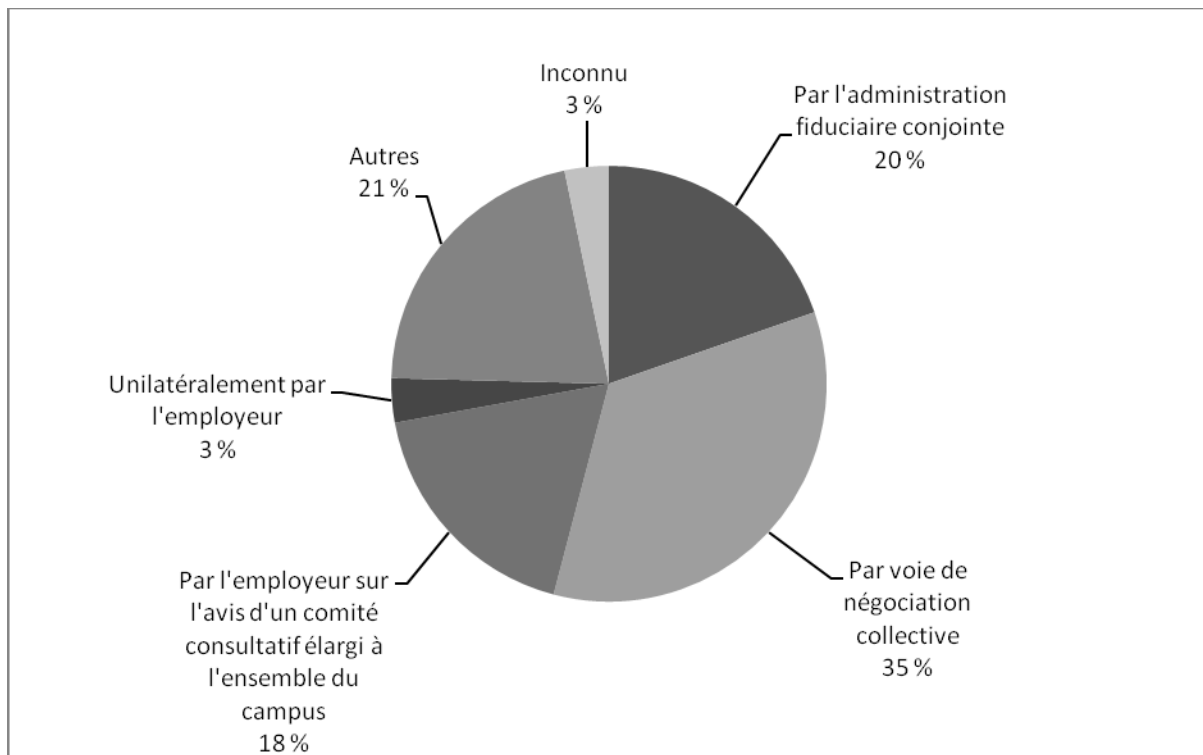
Divers modes de gouvernance des régimes de retraite sont ressortis des réponses au questionnaire : administration fiduciaire conjointe (22 %; n = 14); fiduciaire désigné conjointement par les deux parties (14 %; n = 9); fiduciaire désigné par l'employeur (10 %; n = 6) (voir figure 2). Près de la moitié (n = 30) des répondants ont fait état d'un « autre » mode de gouvernance qui n'entrait dans aucune de ces catégories. Par exemple, le ministre des Finances de l'Alberta est le fiduciaire du Local Authorities Pension Plan (LAPP) qui couvre les membres de l'Alberta Colleges and Institutes Faculties Association, tandis que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada gère le régime de retraite des employés du Collège militaire royal.

Figure 2 : Modes de gouvernance des régimes



Les décisions concernant les modifications à apporter aux régimes de retraite sont prises à la table de négociation dans 35 % (n = 21) des cas, alors qu'elles le sont par l'administration fiduciaire conjointe dans 20 % (n = 12) des cas. Deux répondants seulement (3 %) ont indiqué que de telles décisions étaient prises unilatéralement par l'employeur, tandis que dans 18 % (n = 11) des cas les modifications étaient mises en place sur l'avis d'un comité élargi à l'ensemble du campus (voir figure 3). Cependant, 21 % (n = 13) des répondants ont indiqué un « autre » mode de prise de décision. Par exemple, pour les membres du syndicat du personnel académique du Nova Scotia College of Art and Design, les taux de cotisation de l'employeur sont fixés dans le cadre du processus de négociation des conventions collectives, tandis que d'autres aspects du régime sont déterminés par l'employeur sur l'avis du comité conjoint des avantages sociaux.

Figure 3 : Comment sont décidées les modifications à apporter au régime de retraite?



4. Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé

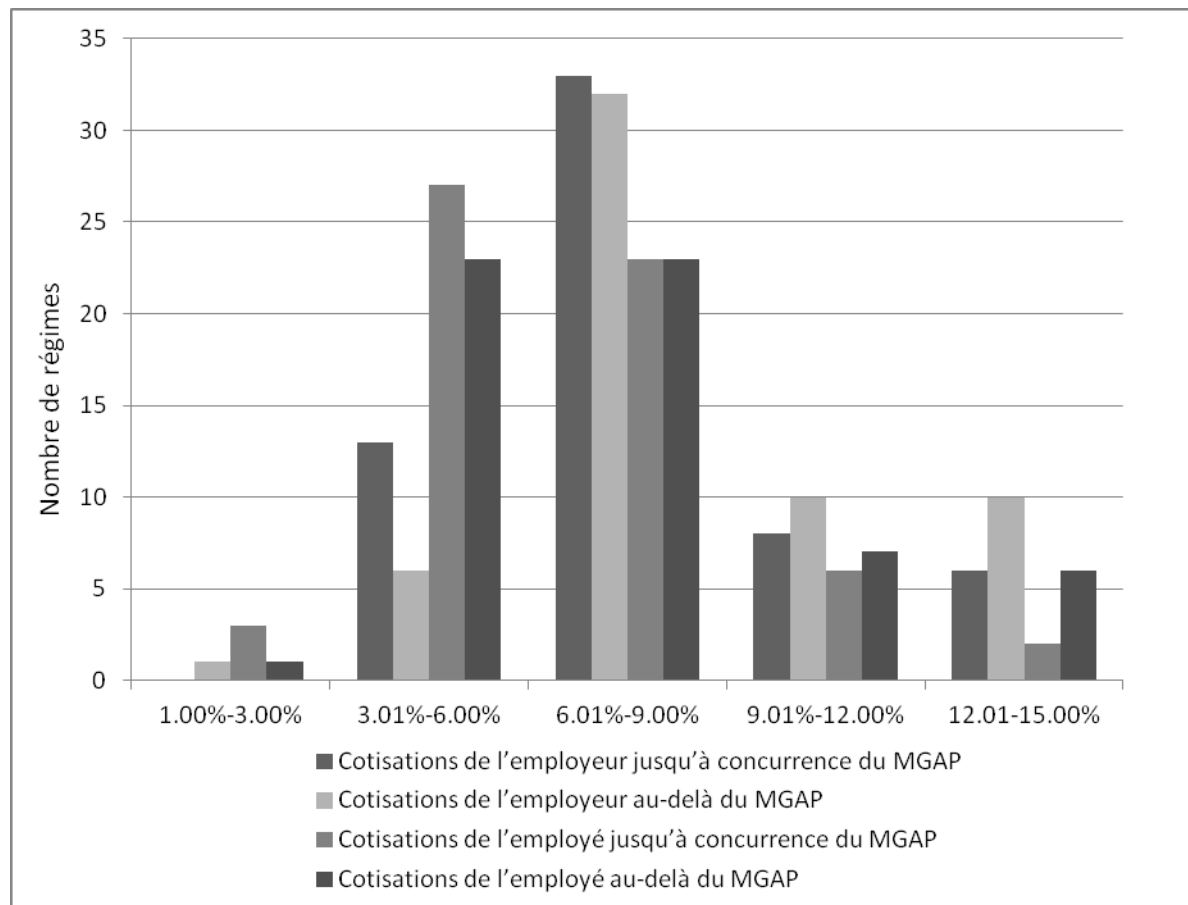
Les répondants ont fait état d'un vaste éventail de taux de cotisation de l'employeur et de l'employé, inférieurs et supérieurs au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP).

- Le taux moyen de cotisation de l'employeur au titre des régimes analysés était de 8,07 % (jusqu'à concurrence du MGAP) et de 8,90 % (au-delà du MGAP). Pour l'ensemble des régimes, le taux de cotisation de l'employeur variait d'un seuil de 3,2 % à un sommet de 14,6 % (jusqu'à concurrence du MGAP) et d'un seuil de 5 % à un sommet de 14,47 % (au-delà du MGAP).
- Le taux moyen de cotisation de l'employé était de 6,69 % (jusqu'à concurrence du MGAP) et de 7,79 % (au-delà du MGAP). Pour l'ensemble des régimes, le taux de cotisation de l'employé variait d'un seuil de 3 % à un sommet de 12,2 % (jusqu'à concurrence du MGAP) et d'un seuil de 3 % à un sommet de 14,4 % (au-delà du MGAP).

Parmi les 19 régimes pour lesquels nous avons reçu, en 2003 et en 2013, des données complètes sur les taux de cotisation inférieurs et supérieurs au MGAP, il est intéressant de noter les changements intervenus dans l'intervalle :

- Dans le cas de trois régimes, les taux de cotisation tant de l'employeur que de l'employé sont demeurés inchangés.
- Deux régimes révèlent une baisse des taux de cotisation de l'employeur et de l'employé jusqu'à concurrence du MGAP, et un régime révèle une légère baisse des taux de cotisation de l'employeur et de l'employé au-delà du MGAP (ainsi qu'une légère hausse des taux de cotisation jusqu'à concurrence du MGAP).
- Des 13 régimes faisant état d'une augmentation du taux de cotisation de l'employeur ou de l'employé, deux régimes ne révèlent aucune hausse du taux de cotisation de l'employeur (c'est-à-dire que seul le taux de cotisation de l'employé a augmenté) et deux régimes ne révèlent aucune hausse du taux de cotisation de l'employé (c'est-à-dire que seul le taux de cotisation de l'employeur a augmenté). Tous les autres régimes (n = 9) font état de hausses des taux des deux groupes.
- Les hausses des taux de cotisation de l'employeur ont varié de +1,00 % à +4,06 % jusqu'à concurrence du MGAP, et de +0,50 % à +5,70 % au-delà du MGAP. Les hausses des taux de cotisation de l'employé ont varié de +0,50 % à +3,56 % jusqu'à concurrence du MGAP, et de +1,00 % à +5,20 % au-delà du MGAP.

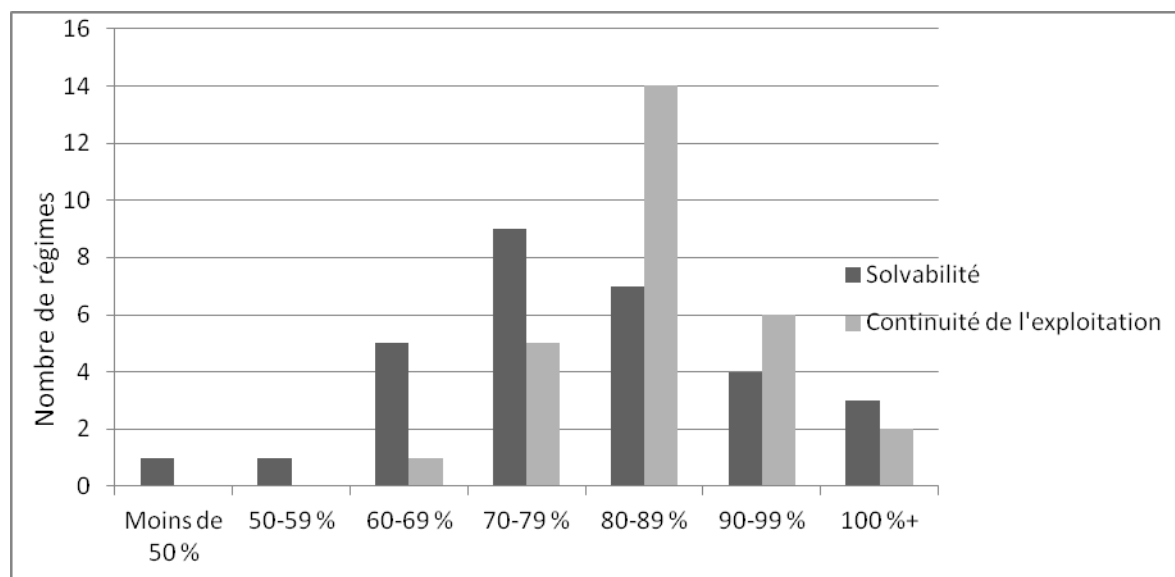
Figure 4 : Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé



5. Coefficients de capitalisation des régimes

L'enquête a recueilli des données sur le coefficient de capitalisation (rapport actif-passif) de 30 régimes de retraite évalués dans les cinq dernières années. On constate qu'un nombre important de RPD et de régimes hybrides demeurent sous-capitalisés. Le régime Universities Academic Pension Plan (UAPP) de l'Alberta accuse le coefficient de capitalisation le plus faible à 49,3 % selon le principe de la solvabilité et à 66,6 % selon le principe de la continuité de l'exploitation, d'après les résultats de l'évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2010 (affichant un passif net de 1,1 milliard de dollars à la fin de 2012).

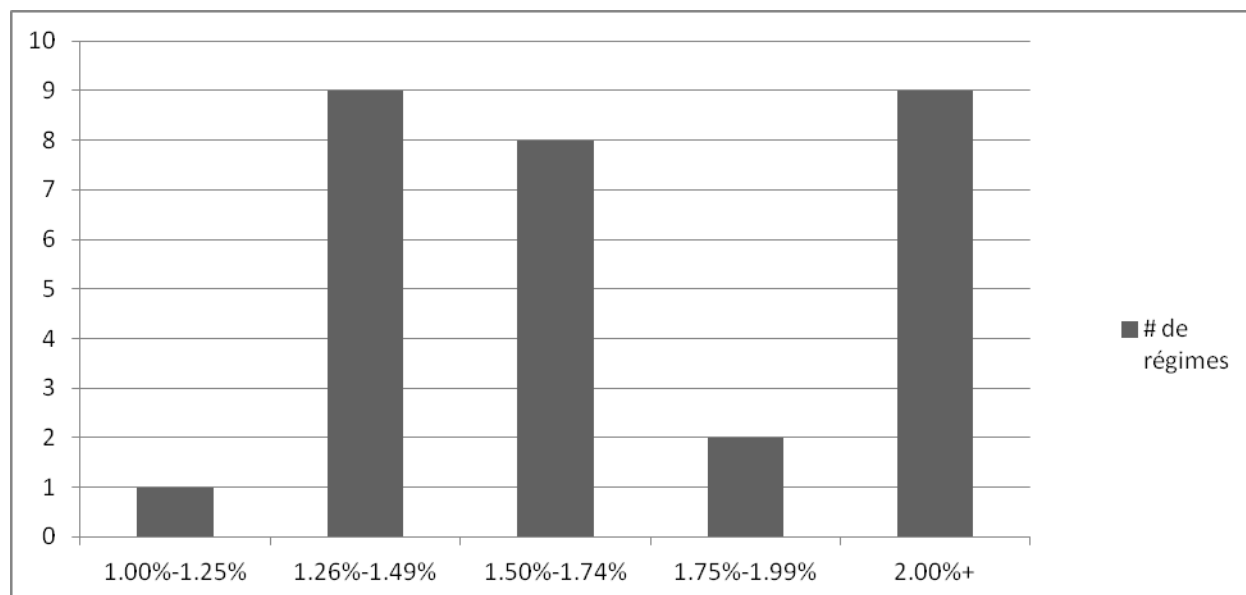
Figure 5 : Coefficients de capitalisation des régimes de retraite



6. Taux d'accumulation des prestations

Finalement, l'enquête a recueilli des données sur les taux d'accumulation des prestations de 29 RPD et régimes hybrides. Les taux varient d'un seuil de 1,0 % à un sommet de 2,0 % jusqu'à concurrence du MGAP, et s'établissent en général à 2,0 % au-delà du MGAP. (Font exception à ce dernier point deux régimes affichant un taux d'accumulation de 1,9 % au-delà du MGAP, un régime affichant un taux de 1,8 % et un autre, un taux de 1,7 %.)

Figure 6 : Taux d'accumulation des prestations des RPD et des régimes hybrides jusqu'à concurrence du MGAP



Annexe A : Associations participantes

Acadia University Faculty Association (AUFA)
Alberta Colleges and Institutes Faculties Association (ACIFA)
Algoma University Faculty Association (AUFA)
Association des bibliothécaires, des professeures et professeurs de l'Université de Moncton (ABPPUM)
Association des professeur(e)s et bibliothécaires de McGill (APBM)
Association des professeur-e-s de l'Université de Hearst (APUH)
Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus de Shippagan (APPUMCS)
Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne (LUFAPPUL)
Association des professeurs de l'Université Bishop's (APBU)
Association des professeurs de l'Université Concordia (CUFA-APUC)
Association des professeurs de l'Université d'Ottawa (APUO)
Association des professeurs de l'École de médecine du Nord de l'Ontario (NOSMFA)
Association des professeurs et professeures de l'Université Saint-Paul (APPUSP)
Association of Academic Staff - University of Alberta (AASUA)
Association of University of New Brunswick Teachers (AUNBT)
Atlantic School of Theology Faculty Association (ASTFA)
Brandon University Faculty Association (BUFA)
Brescia Faculty Association (BFA)
Brock University Faculty Association (BUFA)
Carleton University Postdoctoral Association (CUPA)*
Concordia University College of Alberta Faculty Association (CUCAFA)
Faculty Association of the University of St. Thomas (FAUST)
Federation of Post-Secondary Educators of BC (FPSE-BC)
Huron University College Faculty Association (HUCFA)
King's University College Faculty Association (KUCFA)
L'Association des professeurs(es) des collèges militaires du Canada (CMCFA-APCMC)
McMaster University SCFP 3906 (SCFP 3906)*
McMaster University Faculty Association (MUFA)
Memorial University of Newfoundland Faculty Association (MUNFA)
Mount Allison Faculty Association (MAFA)
Mount Saint Vincent University Faculty Association (MSVUFA)
Nipissing University Faculty Association (NUFA)
Nova Scotia College of Art and Design Faculty Union (FUNSCAD)
Ontario College of Art & Design Faculty Association (OCADFA)
Osgoode Hall Faculty Association (OHFA)
Queen's University Faculty Association (QUFA)
Royal Roads University Faculty Association (RRUFA)
Saint Mary's University Faculty Union (SMUFU)
St. Francis Xavier Association of University Teachers (ST.FXAUT)
Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO)**
Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL)
The Faculty Association of the University of Calgary (TUCFA)
Trent University Faculty Association (TUFA)
University of British Columbia Faculty Association (UBCFA)
University of Guelph Faculty Association (UGFA)
University of Lethbridge Faculty Association (ULFA)
University of Manitoba Faculty Association (UMFA)

University of Northern British Columbia Faculty Association (UNBCFA)
University of Ontario Institute of Technology Faculty Association (UOITFA)
University of Prince Edward Island Faculty Association (UPEIFA)
University of Regina Faculty Association (URFA)
University of Saskatchewan Faculty Association (USFA)***
University of Toronto Faculty Association (UTFA)****
University of Toronto SCFP 3902 (SCFP 3902)*
University of Victoria Faculty Association (UVICFA)***
University of Western Ontario Faculty Association (UWOFA)
University of Winnipeg Faculty Association (UWFA)***
Wilfrid Laurier University Faculty Association (WLUFA)
Windsor University Faculty Association (WUFA)
York University Faculty Association (YUFA)

* Aucun membre de la CUPA, du SCFP 3902 et du SCFP 3906 ne participe à un régime de retraite.

** Le SEFPO a communiqué des données relatives à huit (8) régimes de retraite. Quatre (4) d'entre eux visent les membres du personnel académique, dont l'ensemble des employés de l'Ordre des métiers de l'Ontario, les chargés de cours de l'Université York, ainsi que les membres du corps professoral et du personnel de soutien des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario et de l'École de médecine du Nord de l'Ontario. Les quatre autres visent le personnel non académique, dont les employés du Collège universitaire Huron, l'Université de Trent, l'Université Nipissing et l'Université polytechnique Ryerson.

*** L'Université Algoma souscrit à deux (2) régimes différents pour les membres du personnel embauchés avant et après 2006. L'Université McGill souscrit à un régime hybride pour le personnel embauché avant 2009 et à un régime à cotisations déterminées pour le personnel embauché après 2009. L'Université de Winnipeg souscrit à un régime à prestations déterminées pour le personnel embauché avant 2000 et à un régime à cotisations déterminées pour le personnel embauché après 2000, tout comme l'Université de la Saskatchewan et le Collège St. Thomas More. L'Université de Victoria souscrit à deux (2) régimes différents pour le personnel académique qu'elle représente : un régime hybride pour les professeurs permanents et les bibliothécaires, et un régime à cotisations déterminées pour les chargés de cours supérieurs, les professeurs enseignants et le personnel nommé pour une période déterminée.

**** L'UTFA a communiqué des données relatives à trois (3) régimes pour le corps enseignant et le personnel du Collège universitaire St. Michael's, de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario et de l'Université de Toronto.

