

Schedule “B”

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING REGARDING THE SUPERANNUATION PLAN FOR CERTAIN EMPLOYEES OF THE CITY OF FREDERICTON

THIS AGREEMENT made the 3rd day of October, 2024.

BETWEEN:

**FREDERICTON FIRE FIGHTERS ASSOCIATION,
INTERNATIONAL ASSOCIATION OF FIRE FIGHTERS, LOCAL
1053 ("IAFF"),**

and

**UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS AND JOINERS,
LOCAL 911 (“UBC”),**

(IAFF and UBC are collectively referred to as the "Unions")

and

THE CITY OF FREDERICTON

(the "Employer")

WHEREAS the Superannuation Plan for Certain Employees of the City of Fredericton established in accordance with By-Law No. A-13, *By-Law to continue the Superannuation Plan for Certain Employees of the City of Fredericton*, registration #1257799 (the "DB Plan") was established by the City of Fredericton to provide retirement benefits to eligible employees;

AND WHEREAS under the DB Plan terms, the Employer has the right to amend or modify the DB Plan without the consent of any other person;

AND WHEREAS the Unions and the Employer have agreed to convert the DB Plan in accordance with this Memorandum of Understanding and the enabling legislation;

NOW THEREFORE the Unions and the Employer enter into this Memorandum of Understanding in respect of the Employees who are now, or who will become members of the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan under the changes set out hereinafter.

ARTICLE I

- 1.1 The Employer and the Unions will take all such further actions, execute and deliver such further agreements, by-laws, instruments and documents in writing and do all such other acts and things as may be necessary and/or desirable to achieve the conversion of the DB Plan to the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan, including the

Employer and the Union amending the relevant Collective Agreements and the Employer amending, repealing and/or implementing the relevant By-laws.

ARTICLE II

2.1 Definitions:

"ancillary benefit" has the same meaning as is set out in the enabling legislation, and, for greater certainty, also includes future Cost of Living Adjustments ("COLA").

"base benefits" means, the amount of pension paid or payable to a member at any given time as described under this Memorandum of Understanding. For greater certainty, the amount of pension paid is the amount paid to a retired member or eligible dependent at the relevant date and the amount of pension payable is the amount accrued to the credit of an active or deferred member for service rendered in the past and includes any COLA granted up to the relevant date and payable in accordance with any vested early retirement provisions at the relevant date.

"DB Plan" has the meaning set out in the recitals hereto.

"City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan" means the DB Plan that is converted to a Shared Risk Plan as at the Conversion Date under the enabling legislation.

"Claimant" means the spouse or estate of the member, or the member's beneficiary.

"Collective Agreements" means the following collective agreements covering employees represented by the bargaining units of the Unions: United Brotherhood of Carpenters and Joiners (UBC) Local 911 and International Association of Firefighters Local (IAFF) 1053.

"contribution holidays" means the full or partial reduction of the contributions normally paid by Employees and the Employers into the Shared Risk Plan where required under the *Income Tax Act*, and as defined in the Funding Policy.

"Conversion Date" means January 1, 2025.

"enabling legislation" means the *Pension Benefits Act* (New Brunswick) and the regulations thereto, as it may be amended from time to time.

"Employees" means the relevant full-time and part-time employees covered by the Collective Agreements who now are, or who will become members of the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan by virtue of their inclusion as full-time or part-time employees in the bargaining units covered by the Collective Agreements. Subject to further review and analysis, management employees in the

Police and Fire Departments may also be eligible to participate in the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan.

"Employer" has the meaning set out in the recitals hereto.

"Funding Policy" means the funding policy for the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan established in accordance with the enabling legislation and the parameters set out in Appendix A.

"Income Tax Act" means the *Income Tax Act* (Canada) and the regulations thereto, as it may be amended from time to time.

"Member" means a member of the DB Plan and/or the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan, as the context requires and, for greater certainty, includes all Employees.

"Pensionable Earnings" means (i) for periods up to the Conversion Date, Pensionable Earnings shall be as defined in the DB Plan; and (ii) for periods on or after the Conversion Date, Pensionable Earnings shall be as defined in the DB Plan, inclusive of over-time pay for all members.

"Shared Risk Plan" means a pension plan registered under the *New Brunswick Pension Benefits Act* and the Shared Risk Plans Regulation (NB Reg 2012-75).

ARTICLE III

- 3.1 The DB Plan shall be converted to a Shared Risk Plan, pursuant to the enabling legislation, which will have the following characteristics:

Benefits

- (a) The base benefit for retired members, eligible dependents in receipt of a pension (which includes, for greater certainty, retired members as defined under the DB Plan) on the Conversion Date shall be the amount of pension paid at the Conversion Date, plus the final automatic COLA in accordance with the DB Plan payable on March 1, 2025, plus a one-time five percent (5%) increase on conversion, plus all COLA adjustments as may be granted by the Board of Trustees from time to time but at no time will include potential future COLA adjustments.
- (b) The base benefit for deferred members (which includes, for greater certainty, former members as defined under the DB Plan) shall be the amount of pension payable at the Conversion Date, plus all COLA adjustments as may be granted by the Board of Trustees from time to time but at no time will include potential future COLA adjustments.
- (c) The base benefit for active members shall be:

- (i) for periods of eligible credited service prior to the Conversion Date, until a change is required under the Funding Policy or is agreed to between the Unions and the Employer, the lessor of (a) and (b):
 - a \$2,500 multiplied by credited service up to the Conversion Date; or
 - b (I) 2% of the member's Final Average Earnings for credited service prior to January 1, 1967, and

(II) 1.3% of the first \$5,000 of the member's Final Average Earnings for credited service after January 1, 1967 up to the Conversion Date, and

(III) 2% of that portion of the member's Final Average Earnings in excess of \$5,000 for credited service after January 1, 1967 up to the Conversion Date.

For the purposes of this Memorandum of Understanding, Final Average Earnings shall be as defined in the DB Plan; provided that only Pensionable Earnings prior to the Conversion Date are included in the calculation of Final Average Earnings; PLUS

- (ii) for periods of eligible credited service on or after the Conversion Date, 1.8% of Pensionable Earnings for each year of credited service on or after the Conversion Date until a change is required under the Funding Policy or is agreed to between the Unions and the Employer; PLUS
 - (iii) all COLA adjustments as may be granted by the Board of Trustees from time to time in accordance with the Funding Policy, once awarded, but at no time will the base benefit include potential future COLA adjustments not yet awarded.
- (d) The normal form of pension on retirement for a member who does not have a spouse shall be a pension paid for the lifetime of the member with a guarantee for a period of five (5) years. The normal form of pension on retirement for a member who has a spouse shall be a pension paid for the lifetime of both the member and the member's spouse, shall be guaranteed for a period of five (5) years with a survivor pension equal to 60% of the pension the member was receiving prior to his/her death and subject to spousal waiver rules under the enabling legislation; provided that if a spouse of a member predeceases the member, or having survived the member dies leaving dependents, such 60% spousal pension shall continue to be paid to the dependents until the youngest dependent ceases to qualify as a dependent.
 - (e) Members are entitled to the following pre-retirement death benefits with respect to service on or prior to and service following the Conversion Date: the surviving

spouse of a vested member who dies prior to retirement is entitled to receive an annual pension equal to 60 per cent of the annual pension that would have been payable to the member had the member retired on the date of his or her death. If the member dies with no spouse (or if such spouse dies) but leaves dependents surviving him or her, such dependents are entitled to the 60 per cent spousal pension noted above until the dependent ceases to qualify as a dependent. If a Member dies prior to being vested, his or her surviving spouse or beneficiary, as the case may be, is entitled to the Member's contributions to the DB Plan and the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan with accumulated interest.

- (f) A member will be eligible for an early unreduced retirement pension, which is an ancillary benefit, on the earlier of:
 - (i) the first day of the month on or after the attainment of 27 years of credited service, or
 - (ii) The first day of the month on or after the attainment of years of credited service plus age totaling at least 80 points.

Notwithstanding the above, if a member achieves at least 25 years of credited service or years of credited service plus age totaling at least 75 points on or prior to December 31, 2025, the pension payable in respect of service prior to the Conversion Date will be no less than the pension that would have been payable in respect of that service, under the terms of the DB Plan, including a one-time five percent (5%) increase and any COLA adjustments as may be granted by the Board of Trustees from time to time in accordance with the Funding Policy between the Conversion Date and the member's date of retirement.

- (g) If a member has not reached eligibility for an unreduced pension in accordance with 3.1(f), but has at least 5 years of continuous service and is within 10 years of normal retirement date, a reduction in the pension will apply equal to 0.5% times the lesser of:
 - (i) the number of complete months between the member's early retirement date and Unreduced Pension Date based on credited service to the early retirement date, or
 - (ii) the number of complete months between the member's early retirement date and member's normal retirement date.
- (h) For service prior to the Conversion Date, members who retire on their Unreduced Pension Date shall be entitled to a bridge annual supplement equal to 0.7% of the first \$5,000 of the member's Final Average Earnings (up to the Conversion Date) for each year of credited service after January 1, 1967 up to the Conversion Date. Such supplement is an ancillary benefit and shall be payable until the earlier of the member's death or attainment of age 65. This bridge benefit is subject to any COLA

adjustments as may be granted by the Board of Trustees from time to time in accordance with the Funding Policy.

- (i) A member who retires after age 65 shall continue to make required contributions and to earn pension accruals up to the end of the calendar year in which the member attains age 71 or such other age as allowed under the *Income Tax Act*.
- (j) The Employer provides mandatory third-party disability insurance coverage to their qualified Employees. The City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan shall not be used under any circumstances to fund or provide disability leave. Members who are totally and permanently disabled as of the Conversion Date or become totally and permanently disabled on or after the Conversion Date shall continue to accrue pensionable service under the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan. Pursuant to the Collective Agreements and Employer policy, the Employers pay both shares of the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan contributions while an Employee qualifies for long-term disability benefits until the Employee qualifies for an unreduced pension through the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan.
- (k) In the event a member terminates (includes division of pension on marriage breakdown) from the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan prior to reaching eligibility for an immediate pension, the following shall apply:
 - (i) the current 50% excess contribution rule will be replaced by a 100% excess contribution rule;
 - (ii) the transfer value of a member or a Claimant will be the termination value as determined in accordance with the enabling legislation.

Unless otherwise elected by the member, the amount shall remain in the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan until the retirement, death or marriage breakdown of the member and the member shall be entitled to all COLA adjustments as may be granted by the Board of Trustees from time to time in accordance with the Funding Policy.

Funding and Risk Management

- (l) The initial open funded group ratio of the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan was estimated to be 108.3% as at December 31, 2023 based on the benefits and contributions set forth in this Memorandum of Understanding. The actual initial open group funded ratio will depend on the Conversion Date and the position of the DB Plan at that time.
- (m) The Employer and the Employees will remit contributions based on the payroll schedules of the Employer to the Board of Trustees of the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan as required by the Board of Trustees from time to time. Initially, subject to the *Income Tax Act*, the contributions required shall be

- (i) From all Employees, 10% of Pensionable Earnings in 2025, 10.5% of Pensionable Earnings in 2026, and 11% of Pensionable Earnings thereafter, or as may be required from time to time by the Board of Trustees subject to the triggering mechanisms and limitations imposed by the Funding Policy.
 - (ii) From the Employer, 12% of Pensionable Earnings in 2025, 10.5% of Pensionable Earnings in 2026, and 11% of Pensionable Earnings thereafter, or as may be required from time to time by the Board of Trustees subject to the triggering mechanisms and limitations imposed by the Funding Policy.
- (n) Contributions will be defined at the inception of the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan to provide the desired security levels for base and ancillary benefits. As such, the standards established by the PBA are such that the required contributions:
 - (i) Must result in at least a 97.5% probability that base benefits will not be reduced over the 20-year projection period;
 - (ii) Must result in total expected inflation protection through COLA adjustments providing at least 75% of the total expected inflation protection provided for in the DB Plan in the over the 20-year projection period;
 - (iii) Must not be increased automatically by more than allowed under the Funding Policy; and
 - (iv) Subject to (o) below, must not be automatically decreased by more than allowed under the Funding Policy.
- (o) Contribution holidays will only be permitted if required under the *Income Tax Act*, will apply to both Employees and the Employer in equal amounts and will only be applied in the manner allowed under the Funding Policy.
- (p) A Funding Policy must also be established in accordance to the parameters accepted by the Unions and Employer (attached hereto as Appendix A) to provide the rules that shall be followed for determining both the timing and level of contribution rates, the level of COLA that may be allowed depending on the financial position of the plan and the limits under the *Income Tax Act*, the level of ancillary benefits, the funding deficit recovery plan and reductions in base benefits and the funding excess utilization plan, among the key features. The Funding Policy must be specifically adopted by the Unions and the Employer.
- (q) The Funding Policy shall at a minimum contain:
 - (i) Definition of the key terms used in the Funding Policy.
 - (ii) A clear statement of the funding goals. Such funding goals shall meet or exceed the minimum set out in the legislation.
 - (iii) A description of the cost sharing between the Employees and Employer.

- (iv) A description of the required contributions and changes allowed under what conditions. Such changes in contributions shall be at the sole discretion of the Trustees and shall be implemented when required and in the amounts allowed by the Funding Policy.
- (v) A clear statement as to responsibility for plan expenses. For the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan, all expenses are paid by the plan.
- (vi) A deficit recovery plan that shall contain both the priority order and the level of changes allowed. The deficit recovery plan shall be such that reduction of base benefits would occur as a last step in the deficit recovery plan.
- (vii) Funding excess rules that specify at what funding level excess funds can be used for improvement of benefits and how much of the excess can be allocated for that purpose at each of the annual actuarial valuation of the plan.
- (viii) A description of the financial measurement basis adopted by the plan.

Governance

- (r) A Board of Trustees consisting of six (6) members shall administer the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan. The Board of Trustees, to be appointed by the City Council of the City of Fredericton and the Unions shall be comprised as follows:
 - (i) two (2) members shall be appointed by the Unions (one from each bargaining unit);
 - (ii) one (1) representing retired members; and
 - (iii) three (3) members shall be appointed by City Council.

In addition, an alternate can be appointed for each voting member of the Board of Trustees. The alternate members can participate in all meetings of the Board of Trustees with the exception of voting.

The Board of Trustees must be established by April 1, 2025. In the meantime, an interim Board of Trustees (the "Interim Board of Trustees") will be appointed by City Council and shall consist of equal employer and union representation and have all powers necessary to administer the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan until such time as the Board of Trustees is established in accordance with this Section 3.1(r).

- (s) After the Conversion Date, the Employer will have no financial obligations or responsibilities for the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan save and except for the obligation to make contributions to it as per the terms of the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan and Funding Policy, and any past contributions due for the period prior to the Conversion Date.

- (t) Eckler Ltd. shall be the interim actuaries for the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan. The Board of Trustees once constituted shall determine the actuaries for the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan as soon as practicable.
- (u) The Board of Trustees shall be responsible for:
 - (i) All measurements and reporting required by the enabling legislation including regular actuarial valuations and stochastic modelling of the assets and the liabilities of the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan;
 - (ii) Establishing an investment policy subject to annual review for the purpose of ensuring that the desired security for both the base benefits and the ancillary benefits that are expected to be achieved;
 - (iii) Administering the plan in accordance with the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan and Funding Policy and, for greater clarity, this includes the power to increase or decrease contributions and benefits in accordance with the Funding Policy;
 - (iv) All other requirements of an administrator under the enabling legislation.

ARTICLE IV

CONVERSION DETAILS

- 4.1 The following items describe the key principles of the proposed conversion:
- (a) The City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan will be effective from and after the Conversion Date. All conversion benefit calculations will be made as of that date without regard to any administrative changes required to effect the conversion.
 - (b) The City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan will be subject to the enabling legislation and the *Income Tax Act*.
 - (c) This Memorandum of Understanding does not affect the terms and conditions of employment established through the collective bargaining process negotiated from time to time between the Unions and the Employer, other than as required to convert the DB Plan to the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan. For greater certainty, the Parties agree that the DB Plan and the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan are not party of, or incorporated into, the Collective Agreements.
 - (d) Once ratified, the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan will not be subject to collective bargaining.
 - (e) Unless otherwise addressed expressly or by necessary implication in this Memorandum of Understanding, the provisions and definitions contained in the DB Plan continue in effect until the DB Plan is repealed; provided that any provisions for the benefit of

members not otherwise expressly or by necessary implication addressed in this Memorandum of Understanding shall be preserved.

- (f) Prior to the Conversion Date, the Employer shall pay any outstanding contributions receivable to the DB Plan by the Employer, including any unpaid required special payments and Employer's current service costs up to the Conversion Date.
- (g) The Employer shall be responsible for all administrative, legal and consulting costs associated with converting the DB Plan to the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan.
- (h) Reciprocal transfer agreements in effect as at the Conversion Date shall be suspended as of the Conversion Date. The Interim Board of Trustees shall take all steps necessary to suspend or terminate any such reciprocal transfer agreements, effective as of the Conversion Date, as soon as practicable. The Board of Trustees shall have the power to enter into reciprocal agreements with the sponsors of other pension plans from time to time. Such agreements may provide for the transfer of funds in respect of an Employee who transfers from one pension plan to the other and may also provide for the transfer of some or all, of the Employee's credited service.
- (i) As of the Conversion Date, purchases of post Conversion Date service (including purchases of past service, refunded service and service in respect of leaves of absence or other leaves) shall be suspended. The Board of Trustees shall have the power to determine rules regarding purchases of service under the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan, which rules must be based on the principles underlying the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan.
- (j) As of the Conversion Date, Employees with eligible service will continue to be eligible to buy back Pre-Conversion Date service (including past service, refunded service, service in respect of periods of leaves of absence or other leaves) under the terms of the DB Plan until December 31, 2025, provided that if the Board of Trustees introduces new purchase of service rules pursuant to paragraph 4.1(i) prior to December 31, 2025 that would permit an Employee to purchase eligible Pre-Conversion Date service at a lesser cost, such Employee may purchase such eligible pre-Conversion Date service at such lesser cost. After December 31, 2025 all purchases of service shall be governed by any new rules established by the Board of Trustees for the City of Fredericton Police & Fire Shared Risk Plan from time to time.

ARTICLE V

GENERAL

5.1 Counterparts

This Memorandum of Understanding may be executed in any number of counterparts (including by way of facsimile) and all of such counterparts taken together will be deemed to constitute one and the same instrument.

IN WITNESS WHEREOF, each of the signatories hereto has caused this Memorandum of Understanding to be signed by its respective duly authorized officers or representatives as of the date first above written.

SIGNATORIES

Appendix A - Parameters Used under Risk Management Framework

The risk management framework tests conducted on the City of Fredericton Shared Risk Plan were carried out using the following assumptions and parameters. Any change to these parameters will change the results of the tests and the required contribution rates to meet the funding goals required by the enabling legislation. The adopted Funding Policy shall adhere to these parameters unless changes are agreed to by the Unions and the Employer.

Discount rate:	5.5% per annum with future discount rates to be determined consistent with the objectives of the plan
Mortality basis:	130% of CPM2014 Public Sector mortality table with improvement scale CPM-B. In the future, this assumption will be changed as may be required to reflect latest available information on life expectancy.
Other assumptions:	Current valuation assumptions.
Retirement rules:	Unreduced at earliest of “Rule of 80” or 27 years of service with a reduction of 6% per year early. For those who retire in 2025, guarantee that pension will not be lower than pension that would have been payable under DB plan rules.
Funding level:	Measured using the 15-year open group method. Valuation assets equal to the market value of assets plus the present value of excess contributions over the normal cost for base and ancillary benefits other than potential future COLA divided by the total liabilities, both at the relevant valuation date.
Initial contributions:	Sufficient to achieve the target funding level of 3.1(n) of this Memorandum of Understanding at the Conversion Date. The level of initial contributions is set at 12% of Pensionable Earnings and Employer contributions shall be 10% of Pensionable Earnings on behalf of all Employees in 2025.
Contribution increases:	Up to 2% each for Employees and Employers and triggered when the funding level falls below 100% for two consecutive years. Such increases are to remain in place until the open group funded ratio calculated without the 2% matched contribution increases reaches 105%.
Contribution decreases:	Subject to the priorities established in the funding excess utilization plan in the Funding Policy (discussed below), initial contribution rates are subject to a decrease should a future valuation reveal an open group funded ratio, after adjusting any such decrease, of 140% or over (provided that if there are temporary contributions being made, such contributions shall reduce first). Should this occur, Employee initial contribution rates will be decreased by 2.0% of Pensionable Earnings. Any such decrease will also apply to the Employers initial contribution rates. Any such decrease will be eliminated once a future valuation

	reveals a funding level of less than 140% (with such funding level including the present value of 15 years of excess contributions, excluding any such decrease).
COLA:	Annual allocation of funding excess for purposes of granting COLA is 1/5 th of the excess funds that make up the difference between the open group funding level at the valuation date to a maximum of 140% and 105%. Funding excesses above 120% would first be used to recapture any COLA not previously granted up to the <i>Income Tax Act</i> limits in a manner that, to the extent practical, gives priority to recapturing missed COLA in the order in which it was missed. COLA applies to all members in equal proportion regardless of status at the date COLA is granted.
Ancillary benefits:	Improvements only possible if all COLA is fully recaptured and there is still a funding excess above 140%
Target Asset Allocation:	The asset mix required by the stochastic testing to meet the primary and secondary risk management goals as set out in the enabling legislation.
Deficit recovery plan:	Based on the following steps applied in succession until funding goals are met: (1) Increase contributions as allowed under the Funding Policy; (2) Reduce base benefit accrual rate for future service after the date of implementation of the deficit recovery plan by not more than 5%; (3) Reduce base benefits on a proportionate basis for all members regardless of membership status for both past and future service in equal proportions. If steps (2) and (3) are implemented, then priority must be given to reversing these changes in reverse order of application before any future COLA is granted.
Excess Utilization Plan:	After the priorities that are required under the enabling legislation, the Unions may determine the priorities in the excess utilization plan; provided that the Employer and Unions together shall determine where in the priorities contribution decreases shall rank; provided further that contribution decreases shall rank no lower than fourth in the priorities (not including those priorities required under the enabling legislation) under the funding excess utilization plan.

Annexe « B »

**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
LE RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL MUNICIPAL VISÉ DE
FREDERICTON**

LA PRÉSENTE ENTENTE conclue le 3 octobre 2024

ENTRE

**L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE FREDERICTON, ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES POMPIERS, SECTION LOCALE 1053
(« AIP »),**

et

**LA FRATERNITÉ UNIE DES CHARPENTIER ET MENUISIERS
D'AMÉRIQUE, SECTION LOCALE 911 (« FUCMA »),**

(l'AIP et la FUCMA constituent collectivement « les syndicats »)

et

LA VILLE DE FREDERICTON

(« l'employeur »)

ATTENDU QUE le Régime de retraite du personnel municipal visé de Fredericton établi conformément à l'arrêté n° A-13, arrêté visant à proroger le Régime de retraite du personnel municipal visé de Fredericton, enregistrement n° 1257799 (le « régime PD ») a été établi par la Ville de Fredericton pour offrir des avantages sociaux de retraite aux employés admissibles;

ATTENDU QUE, selon les modalités du régime PD, l'employeur a le droit d'amender ou de modifier le régime PD sans le consentement de toute autre personne;

ATTENDU QUE les syndicats et l'employeur ont convenu de convertir le régime à prestations déterminées conformément au présent protocole d'entente et à la loi habilitante;

POUR CES MOTIFS les syndicats et l'employeur concluent le présent protocole d'entente à l'égard des employés qui participent actuellement ou qui participeront au Régime de retraite à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton en vertu des changements énoncés ci-après.

ARTICLE I

- 1.1 L'employeur et les syndicats prendront toutes les autres mesures, signeront et remettront les autres conventions, règlements, instruments et documents écrits et feront tous les autres actes et choses qui peuvent être nécessaires et/ou souhaitables

pour réaliser la conversion du régime à prestations déterminées en régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton, y compris la modification par l'employeur et les syndicats des conventions collectives pertinentes et la modification, l'abrogation et/ou la mise en œuvre par l'employeur des arrêtés pertinents.

ARTICLE II

2.1 Définitions :

« prestation accessoire » a le même sens que dans la loi habilitante et, pour plus de certitude, comprend également les futurs ajustements au coût de la vie (« ACV »).

« prestation de base » signifie le montant de pension payée ou payable à un(e) participant(e) à un moment donné, tel que décrit dans le cadre du présent protocole d'entente. Pour plus de certitude, le montant de pension payé est le montant payé à un(e) participant(e) retraité(e), ou à une personne à charge admissible à la date pertinente et le montant de pension payable est le montant accumulé au crédit d'un(e) participant(e) actif(ve) ou différé(e) pour les services rendus dans le passé et comprend tout ACV accordé jusqu'à la date pertinente et payable conformément à toute disposition de retraite anticipée dévolue à la date pertinente.

« régime PD » (régime à prestations déterminées) a le sens qui lui est donné dans les attendus ci-dessus.

« régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton » signifie le régime à prestations déterminées qui est converti en régime à risques partagés à la date de conversion en vertu de la loi habilitante.

« ayant droit » signifie le (la) conjoint(e), le ou la bénéficiaire ou la succession du (de la) participant(e).

« conventions collectives » signifie les conventions collectives suivantes couvrant les employés(es) représentés(es) par les unités de négociation des syndicats suivants : la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (FUCMA), section locale 911 et l'Association internationale des pompiers (AIP), section locale 1053.

« exonération de cotisations » signifie la réduction totale ou partielle des cotisations normalement versées par les employés(es) et l'employeur au régime à risques partagés lorsque cela est requis en vertu de la *loi de l'impôt sur le revenu*, et tel que défini dans la politique de financement.

« date de conversion » signifie le 1er janvier 2025.

« loi habilitante » signifie la *Loi sur les prestations de pension du Nouveau-Brunswick* et ses règlements d'application, dans sa version la plus récente.

« employés(es) » signifie les employés à temps plein et à temps partiel visés par les conventions collectives qui sont ou deviendront des participants(es) au régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton en raison de leur inclusion à titre d'employés à temps plein ou à temps partiel dans les unités de négociation visées par les conventions collectives. Sous réserve d'un examen et d'une analyse plus approfondis, les employés cadres des services de police et d'incendie pourraient également être admissibles au régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton.

« employeur » a le sens qui lui est donné dans les attendus ci-dessus.

« politique de financement » signifie la politique de financement du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton établie conformément à la loi habilitante et aux paramètres énoncés à l'annexe A.

« *Loi de l'impôt sur le revenu* » désigne la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et ses règlements d'application, dans sa version la plus récente.

« participant(e) » signifie un(e) participant(e) au régime PD et/ou au régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton, selon le contexte, et, pour plus de certitude, comprend tous les employés.

« gains ouvrant droit à pension » signifie (i) pour les périodes allant jusqu'à la date de conversion, les gains ouvrant droit à pension définis dans le régime de retraite à prestations déterminées; et (ii) pour les périodes à compter de la date de conversion, les gains ouvrant droit à pension définis dans le régime de retraite à prestations déterminées, y compris la rémunération des heures supplémentaires pour tous les participants(es).

« régime à risques partagés » signifie un régime de pension enregistré en vertu de la *Loi sur les prestations de pension du Nouveau-Brunswick* et du Règlement sur les régimes à risques partagés (Règl. du N.-B. 2012-75).

ARTICLE III

- 3.1 Le régime PD sera converti en un régime à risques partagés, conformément à la loi habilitante, lequel présentera les caractéristiques suivantes :

Prestations

- (a) La prestation de base pour les participants(es) retraités(es) et les personnes à charge admissibles qui reçoivent une pension (ce qui comprend, pour plus de

certitude, les participants(es) retraités(es) tels que définis dans le régime PD) à la date de conversion sera constituée du montant de la pension versée à la date de conversion, plus le dernier ACV conformément au régime PD payable le 1^{er} mars 2025, plus une augmentation unique de cinq pour cent (5 %) à la conversion, plus tous les ACV qui peuvent être accordés par le conseil des fiduciaires le cas échéant, mais sans jamais inclure les futurs ACV potentiels.

(b) La prestation de base pour les participants(es) différés(es) (ce qui inclut, pour plus de certitude, les anciens(nes) participants(es) tels que définis dans le régime PD) sera constituée du montant de la pension payable à la date de conversion, plus tous les ACV qui peuvent être accordés par le conseil des fiduciaires le cas échéant, mais sans jamais inclure les futurs ACV potentiels.

(c) La prestation de base pour les participants(es) actifs(ves) sera :

(i) pour les périodes de service crédité admissible antérieures à la date de conversion, jusqu'à ce qu'un changement soit requis en vertu de la politique de financement ou qu'il soit convenu entre les syndicats et l'employeur, le moindre de (a) ou (b) :

a 2 500 \$ multipliés par le service crédité jusqu'à la date de conversion; ou

b (I) 2 % des gains moyens de fin de carrière du (de la) participant(e) pour le service crédité avant le 1^{er} janvier 1967, et

(II) 1,3 % de la première tranche de 5 000 \$ des gains moyens de fin de carrière du (de la) participant(e) pour le service crédité après le 1^{er} janvier 1967 jusqu'à la date de conversion, et

(III) 2 % de la partie des gains moyens de fin de carrière du (de la) participant (e) qui dépasse 5 000 \$ pour le service crédité après le 1^{er} janvier 1967 jusqu'à la date de conversion.

Aux fins du présent protocole d'entente, les gains moyens de fin de carrière sont définis dans le régime PD, étant entendu que seuls les gains ouvrant droit à pension antérieurs à la date de conversion sont pris en compte dans le calcul des gains moyens de fin de carrière; PLUS

(ii) pour les périodes de service crédité admissible à compter de la date de conversion, 1,8 % des gains ouvrant droit à pension pour chaque année de service crédité à compter de la date de conversion, jusqu'à ce qu'un

changement soit requis en vertu de la politique de financement ou soit convenu entre les syndicats et l'employeur; PLUS

- (iii) tous les ACV qui peuvent être accordés par le conseil des fiduciaires conformément à la politique de financement, une fois qu'ils ont été accordés, mais à aucun moment la prestation de base n'inclura d'éventuels futurs ACV n'ayant pas encore été accordés.
- (d) La forme normale de pension à la retraite pour un(e) participant(e) sans conjoint(e) est une pension versée pour la durée de vie du (de la) participant(e) avec une garantie pour une période de cinq (5) ans. La forme normale de pension à la retraite pour un(e) participant(e) ayant un(e) conjoint(e) est une pension versée pour la durée de vie du (de la) participant(e) et de son (sa) conjoint(e), garantie pour une période de cinq (5) ans avec une pension de survivant égale à 60 % de la pension que le(a) participant(e) recevait avant son décès et sous réserve des règles de renonciation du (de la) conjoint(e) en vertu de la loi habilitante; sachant que si le(a) conjoint(e) d'un(e) participant(e) décède avant le (la) participant(e), ou si, ayant survécu au (à la) participant(e), il ou elle décède en laissant des personnes à charge, cette pension de conjoint(e) de 60 % continuera d'être versée aux personnes à charge jusqu'à ce que la personne à charge la plus jeune cesse d'être considérée comme une personne à charge.
- (e) Les participants(es) ont droit aux prestations de décès préretraite suivantes pour les années de service accomplies au plus tard à la date de conversion et pour les années de service accomplies après cette date : le (la) conjoint(e) survivant(e) d'un(e) participant(e) de plein droit qui décède avant sa retraite a droit à une pension annuelle égale à 60 % de la pension annuelle qui aurait été versée au (à la) participant(e) s'il ou si elle avait pris sa retraite à la date de son décès. Si le (la) participant(e) décède sans conjoint(e) (ou si le (la) conjoint(e) décède), mais laisse des personnes à charge qui lui survivent, ces personnes à charge auront droit à la pension de conjoint de 60 % mentionnée ci-dessus jusqu'à ce que la personne à charge cesse d'être considérée comme une personne à charge. Si un(e) participant(e) décède avant d'avoir acquis ses droits, son (sa) conjoint(e) survivant(e) ou son bénéficiaire, selon le cas, aura droit aux cotisations du (de la) participant(e) au régime à prestations déterminées et au régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton, ainsi qu'aux intérêts accumulés.
- (f) Les participants(es) seront admissibles à une pension de retraite anticipée non réduite, à titre de prestation accessoire, à la première des dates suivantes :
 - (i) le premier jour du mois qui suit l'accumulation de 27 années de service crédité, ou
 - (ii) le premier jour du mois qui suit l'accumulation d'un nombre d'années de service crédité et d'années d'âge totalisant au moins 80 points.

Nonobstant ce qui précède, si un(e) participant(e) atteint au moins 25 années de service crédité ou des années de service crédité plus l'âge totalisant au moins 75 points au plus tard le 31 décembre 2025, la pension payable à l'égard du service antérieur à la date de conversion ne sera pas inférieure à la pension qui aurait été payable à l'égard de ce service, en vertu des dispositions du régime PD, y compris une augmentation unique de cinq pour cent (5 %) et tout ACV que le conseil des fiduciaires peut accorder le cas échéant conformément à la politique de financement entre la date de conversion et la date de retraite du (de la) participant(e).

- (g) Si un(e) participant(e) n'a pas atteint l'admissibilité à une pension non réduite conformément à l'article 3.1(f), mais qu'il ou elle compte au moins 5 années de service continu et qu'il ou elle se trouve à moins de 10 ans de la date normale de retraite, une réduction de la pension s'appliquera, égale à 0,5 % multiplié par le moindre de :
 - (i) le nombre de mois complets entre la date de retraite anticipée du (de la) participant(e) et la date de pension non réduite sur la base du service crédité jusqu'à la date de retraite anticipée; ou
 - (ii) le nombre de mois complets entre la date de retraite anticipée et la date de retraite normale.
- (h) En ce qui concerne les années de service antérieures à la date de conversion, les participants(es) qui prennent leur retraite à la date de pension non réduite auront droit à un supplément annuel de transition égal à 0,7 % de la première tranche de 5 000 \$ des gains moyens de fin de carrière du participant (jusqu'à la date de conversion) pour chaque année de service crédité après le 1^{er} janvier 1967 jusqu'à la date de conversion. Ce supplément constituera une prestation accessoire et sera payable jusqu'au décès du (de la) participant(e) ou jusqu'à ce qu'il ou elle atteigne l'âge de 65 ans, selon le premier cas de figure. Cette prestation de transition sera soumise aux ACV que le conseil des fiduciaires pourra accorder le cas échéant, conformément à la politique de financement.
- (i) Les participants(es) qui prennent leur retraite après l'âge de 65 ans continueront à verser les cotisations requises et à accumuler des droits de pension jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 71 ans ou tout autre âge autorisé par la *Loi de l'Impôt sur le Revenu*.
- (j) L'employeur offre à ses employés(es) admissibles une assurance invalidité obligatoire auprès d'un assureur indépendant. Le régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton ne doit en aucun cas être utilisé pour financer ou fournir un congé d'invalidité. Les participants(es) atteints(es) d'une invalidité totale et permanente à la date de conversion ou qui deviendront atteints(es) d'une invalidité totale et permanente à la date de conversion ou par la suite continueront d'accumuler des années de service

ouvrant droit à pension en vertu du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton. Conformément aux conventions collectives et aux politiques de l'employeur, ce dernier paiera les deux parts des cotisations au régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton lorsqu'un(e) employé(e) sera admissible à des prestations d'invalidité de longue durée, et ce, jusqu'à ce qu'il soit admissible à une pension non réduite dans le cadre du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton.

- (k) Si un(e) participant(e) quitte le régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton (y compris le partage de la pension en cas d'échec du mariage) avant d'avoir atteint l'admissibilité à une pension immédiate, les dispositions suivantes s'appliqueront :
 - (i) la règle actuelle des 50 % de cotisations excédentaires sera remplacée par une règle des 100 % de cotisations excédentaires;
 - (ii) la valeur de transfert d'un(e) participant(e), ou d'un ayant droit sera la valeur de résiliation telle que déterminée conformément à la loi habilitante.

À moins que le (la) participant(e) n'en décide autrement, le montant demeure dans le régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton jusqu'à la retraite, au décès ou à la rupture du mariage du (de la) participant(e), et le (la) participant(e) aura droit à tous les ACV que peut accorder le conseil des fiduciaires le cas échéant, conformément à la politique de financement.

Financement et gestion des risques

- (l) Le ratio de groupe financé ouvert initial du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton a été estimé à 108,3 % au 31 décembre 2023, en fonction des prestations et des cotisations énoncées dans le présent protocole d'entente. La valeur effective du ratio de groupe financé ouvert initial dépendra de la date de conversion et de la situation du régime PD à ce moment-là.
- (m) L'employeur et les employés(es) verseront au conseil des fiduciaires du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton des cotisations fondées sur les calendriers de paie de l'employeur, conformément aux exigences du conseil des fiduciaires en vigueur. Dans un premier temps, sous réserve de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, les contributions requises sont les suivantes :
 - (i) Pour toutes les cotisations des employés(es), 10 % des gains ouvrant droit à pension en 2025, 10,5 % des gains ouvrant droit à pension en 2026 et 11 % des gains ouvrant droit à pension par la suite, ou comme

peut l'exiger ponctuellement le conseil des fiduciaires, sous réserve des mécanismes de déclenchement et des limites imposées par la politique de financement.

- (ii) Pour les cotisations de l'employeur, 12 % des gains ouvrant droit à pension en 2025, 10,5 % des gains ouvrant droit à pension en 2026 et 11 % des gains ouvrant droit à pension par la suite, ou comme peut l'exiger ponctuellement le conseil des fiduciaires, sous réserve des mécanismes de déclenchement et des limites imposées par la politique de financement.
- (n) Les cotisations seront définies au moment de la création du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton afin de fournir les niveaux de sécurité souhaités pour les prestations de base et accessoires. En tant que telles, les normes établies par la *Loi sur les prestations de pension* seront telles que les cotisations obligatoires :
 - (i) conduiront à une probabilité d'au moins 97,5 % que les prestations de base ne soient pas réduites au cours de la période de projection de 20 ans;
 - (ii) conduiront à une protection totale contre l'inflation attendue par le biais des ACV représentant au moins 75 % de la protection totale contre l'inflation attendue prévue dans le régime PD pour la période de projection de 20 ans;
 - (iii) ne devront pas être automatiquement augmentées au-delà de ce qui est autorisé par la politique de financement; et
 - (iv) ne devront pas être automatiquement diminuées au-delà de ce qui est autorisé par la politique de financement, sous réserve du point (o) ci-dessous.
- (o) Les exonérations de cotisations ne seront autorisées que si la *Loi de l'impôt sur le revenu* l'exige et s'appliqueront alors aux employés(es) et à l'employeur en montants égaux sans jamais dépasser les restrictions de la politique de financement.
- (p) Une politique de financement devra également être établie conformément aux paramètres acceptés par les syndicats et l'employeur (joint à l'annexe A), notamment afin de définir les règles à suivre pour déterminer le calendrier et les taux de cotisation, les ACV possibles en fonction de la situation financière du régime et des limites prévues par la *Loi de l'impôt sur le revenu*, le niveau des prestations accessoires, un plan de recouvrement des déficits de financement et les réductions possibles des prestations de base ainsi qu'un plan d'utilisation des excédents de financement. La politique de financement devra être adoptée explicitement par les syndicats et l'employeur.

- (q) La politique de financement devra contenir au moins les éléments suivants :
- (i) Un glossaire des principaux termes utilisés dans la politique de financement;
 - (ii) Une déclaration claire des objectifs de financement, lesquels devront atteindre ou dépasser les seuils minimaux fixés par la loi;
 - (iii) Une description du partage des coûts entre les employés(es) et l'employeur;
 - (iv) Une description des cotisations obligatoires, des modifications autorisées et des conditions régissant ces modifications, sachant que ces modifications seront laissées à l'entière discrétion des fiduciaires et qu'elles seront mises en œuvre au moment opportun et dans les limites des montants autorisés par la politique de financement;
 - (v) Une déclaration claire quant à la responsabilité envers les dépenses du régime, sachant qu'en ce qui concerne le régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton, toutes les dépenses doivent être payées par le régime;
 - (vi) Un plan de recouvrement des déficits indiquant l'ordre de priorité des mesures à prendre et le niveau des modifications autorisées, sachant que ce plan devra être conçu de manière à ce qu'une réduction des prestations de base n'intervienne qu'en dernier lieu;
 - (vii) Des règles d'utilisation des excédents de financement précisant à quel niveau de financement les excédents peuvent être utilisés pour l'amélioration des prestations et quelle part de l'excédent pourra être allouée à cette fin lors de chaque évaluation actuarielle annuelle du régime;
 - (viii) Une description de la base d'évaluation financière adoptée par le régime.

Gouvernance

- (r) Le régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton sera administré par un conseil des fiduciaires composé de six (6) membres nommés par le conseil municipal de Fredericton et les syndicats selon les règles suivantes :
- (i) deux (2) membres seront nommés par les syndicats (un par unité de négociation);
 - (ii) un (1) membre représentant les participants retraités;
 - (iii) trois (3) membres nommés par le conseil municipal.

En outre, un(e) suppléant(e) pourra être nommé(e) pour chaque membre du conseil des fiduciaires ayant droit de vote. Les membres suppléants pourront participer à toutes les réunions du conseil des fiduciaires, sauf aux votes.

Le conseil des fiduciaires devra être constitué au plus tard le 1^{er} avril 2025. Dans l'intervalle, un conseil des fiduciaires intérimaire (le « conseil des fiduciaires intérimaire ») sera nommé par le conseil municipal, lequel sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et des syndicats et disposera de tous les pouvoirs nécessaires pour administrer le régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton jusqu'à ce qu'un conseil des fiduciaires soit établi conformément à l'alinéa 3.1(r).

- (s) Après la date de conversion, l'employeur n'aura aucune obligation ou responsabilité financière à l'égard du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton, à l'exception de l'obligation d'y verser des cotisations conformément aux règles du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton et de la politique de financement et les éventuelles cotisations antérieures dues avant la date de conversion.
- (t) Le cabinet Eckler Ltd. sera l'actuaire intérimaire du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton. Une fois constitué, le conseil des fiduciaires désignera dès que possible les actuaires du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton.
- (u) Le conseil des fiduciaires aura les responsabilités suivantes :
 - (i) Établir toutes les mesures et tous les rapports requis par la loi habilitante, y compris les évaluations actuarielles régulières et la modélisation stochastique de l'actif et du passif du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton;
 - (ii) Établir une politique de placement faisant l'objet d'un réexamen annuel afin de garantir la sécurité souhaitée tant pour les prestations de base que pour les prestations accessoires attendues;
 - (iii) Administrer le régime conformément aux règles du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton et de la politique de financement, ce qui comprend, pour plus de clarté, le pouvoir d'augmenter ou de diminuer les cotisations et les prestations conformément à la politique de financement; et
 - (iv) Toutes les autres responsabilités imposées à un administrateur en vertu de la loi habilitante.

ARTICLE IV

DÉTAILS DE LA CONVERSION

- 4.1 Les paragraphes suivants décrivent les grandes lignes de la conversion proposée :
- (a) Le régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la ville de Fredericton entrera en vigueur à compter de la date de conversion. Tous les calculs de prestations en lien avec la conversion seront effectués à partir de cette date, sans tenir compte des éventuelles modifications administratives nécessaires pour réaliser la conversion.
 - (b) Le régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton sera assujéti à la loi habilitante et à la *Loi de l'impôt sur le revenu*.
 - (c) Le présent protocole d'entente ne modifie pas les conditions d'emploi établies dans le cadre du processus de négociation collective entre les syndicats et l'employeur, sauf en ce qui concerne la conversion du régime PD en régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton. Pour plus de certitude, les parties conviennent que le régime PD et le régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton ne font pas partie des conventions collectives et n'y sont pas incorporés.
 - (d) Après sa ratification, le régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton ne fera pas l'objet de négociations collectives.
 - (e) Sauf disposition contraire expressément ou implicitement nécessaire dans le présent protocole d'entente, les dispositions et les définitions contenues dans le régime PD resteront en vigueur jusqu'à l'abrogation du régime PD, étant entendu que toute disposition au profit des participants(es) qui n'est pas expressément ou implicitement visée dans le présent protocole d'entente sera préservée.
 - (f) Avant la date de conversion, l'employeur devra payer tous les montants qu'il doit au régime PD, y compris les paiements spéciaux obligatoires en souffrance et les coûts des services courants de l'employeur jusqu'à la date de conversion.
 - (g) L'employeur sera responsable de tous les frais administratifs, juridiques et de services-conseils associés à la conversion du régime PD en régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton.
 - (h) Les conventions de transfert réciproque en vigueur à la date de conversion seront suspendues à compter de la date de conversion. Dès que possible, le conseil des fiduciaires intérimaire prendra toutes les mesures nécessaires pour suspendre ou résilier ces conventions de transfert réciproque, avec effet à compter de la date de conversion. Le conseil des fiduciaires sera habilité à conclure des conventions de réciprocité avec les promoteurs d'autres régimes de pension, le cas échéant. Ces

conventions pourront permettre de transférer les fonds d'un employé qui passe d'un régime de pension à l'autre et pourront également prévoir le transfert d'une partie ou de la totalité du service crédité de l'employé.

- (i) À compter de la date de conversion, les achats de périodes de service postérieures à la date de conversion (y compris les achats de périodes de service passées, de périodes de service remboursées et de périodes de service liées à des congés autorisés ou à d'autres congés) seront suspendus. Le conseil des fiduciaires aura le pouvoir de déterminer les règles concernant les achats de périodes de service dans le cadre du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton, lesquelles règles devront être fondées sur les principes fondamentaux du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton.
- (j) À compter de la date de conversion, les employés(es) ayant des périodes de service admissibles continueront d'être admissibles au rachat des périodes de service antérieures à la date de conversion (y compris les périodes de service antérieures, les périodes de service remboursées, les périodes de service relatives à des congés autorisés ou d'autres congés) en vertu des conditions du régime PD jusqu'au 31 décembre 2025, sous réserve que si le conseil fiduciaire adopte de nouvelles règles d'achat de périodes de service conformément à l'alinéa 4.1(i) avant le 31 décembre 2025 qui permettraient à un(e) employé(e) d'acheter des périodes de service admissibles antérieures à la date de conversion à un coût moindre, cet(te) employé(e) pourra acheter ces périodes de service admissibles antérieures à la date de conversion à ce coût moindre. Après le 31 décembre 2025, tous les achats de périodes de service seront régis par les nouvelles règles établies au besoin par le conseil des fiduciaires du régime à risques partagés des services de police et d'incendie de la Ville de Fredericton.

ARTICLE V

GÉNÉRALITÉS

5.1 Contreparties

Le présent protocole d'entente peut être signé en plusieurs exemplaires (y compris par télécopie) et tous ces exemplaires, pris ensemble, seront réputés constituer un seul et même instrument.

EN FOI DE QUOI, chacun des signataires a fait signer le présent protocole d'entente par ses dirigeants ou représentants officiels dûment autorisés à la première date indiquée ci-dessus.

SIGNATAIRES

Annexe A - Paramètres utilisés dans le cadre de gestion des risques

Les tests du cadre de gestion des risques effectués sur le régime à risques partagés de la Ville de Fredericton ont été réalisés sur la base des hypothèses et des paramètres ci-dessous. Toute modification de ces paramètres aura des répercussions sur les résultats des tests et sur les taux de cotisation nécessaires pour atteindre les objectifs de financement exigés par la loi habilitante. La politique de financement adoptée devra respecter ces paramètres, à moins que les syndicats et l'employeur ne conviennent de les modifier.

Taux d'escompte :	5,5 % par an (taux d'escompte futurs à déterminer en fonction des objectifs du régime).
Base de mortalité :	130 % de la table de mortalité CPM 2014 du secteur public avec l'échelle d'amélioration CPM-B. À l'avenir, cette hypothèse sera modifiée si nécessaire pour refléter les plus récentes informations disponibles sur l'espérance de vie.
Autres hypothèses :	Hypothèses d'évaluation actuelles.
Règles de retraite :	Aucune réduction à la « règle des 80 » ou après 27 ans de service et réduction de 6 % par année d'anticipation. Ceux et celles qui rendront leur retraite en 2025 auront la garantie que leur pension ne sera pas inférieure à celle qui leur aurait été versée en vertu des règles du régime PD.
Niveau de financement :	Mesuré selon la méthode du groupe ouvert sur 15 ans. Évaluation des actifs égale à la valeur marchande des actifs plus la valeur actuelle de l'excédent des cotisations par rapport au coût normal pour les prestations de base et accessoires autres que l'ACV potentielle future, divisé par le total des dettes, tous deux à la date d'évaluation pertinente.
Cotisations initiales :	Suffisamment pour atteindre le niveau de financement cible du paragraphe 3.1(n) du présent protocole d'entente à la date de conversion. Le niveau des cotisations initiales est fixé à 12 % des gains ouvrant droit à pension et les cotisations de l'employeur s'élèveront à 10 % des gains ouvrant droit à pension pour tous les employés en 2025.
Augmentations des cotisations :	Jusqu'à 2 % pour les employés et l'employeur lorsque le niveau de financement devient inférieur à 100 % pendant deux années consécutives. Ces augmentations doivent rester en vigueur jusqu'à ce que le ratio de financement du groupe ouvert atteigne 105 %,

	calculé sans tenir compte des augmentations de 2 %.
Diminutions des cotisations :	Sous réserve des priorités établies dans le plan d'utilisation des excédents de financement de la politique de financement (voir ci-dessous), les taux de cotisation initiaux sont susceptibles d'être réduits si une évaluation future révèle un ratio de financement du groupe ouvert égal ou supérieur à 140 % après ajustement de toute diminution (sachant que si des cotisations temporaires sont versées, ces cotisations seront réduites en premier). Dans ce cas, les taux de cotisation initiaux des employés seront réduits de 2,0 % des gains ouvrant droit à pension. Une telle diminution s'appliquera également aux taux de cotisation initiaux de l'employeur. De plus, toute diminution de ce type sera levée dès qu'une nouvelle évaluation révélera un niveau de financement inférieur à 140 % (ce niveau de financement incluant la valeur actualisée de 15 années de cotisations excédentaires, à l'exclusion de toute diminution de ce type).
ACV :	L'allocation annuelle de l'excédent de financement pour octroyer des ACV est de 1/5 ^e des fonds excédentaires qui correspondent à la différence entre le niveau de financement du groupe ouvert à la date d'évaluation, jusqu'à un maximum de 140 %, et le niveau cible de 105 %. Les excédents de financement supérieurs à 120 % seraient d'abord utilisés pour compenser les ACV qui n'ont pas été accordés jusqu'à concurrence des limites prévues par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> , d'une manière qui, dans la mesure du possible, donne la priorité à la compensation des ACV manqués dans l'ordre dans lequel ils ont été manqués. Les ACV s'appliquent à tous les membres dans la même proportion, quel que soit leur statut à la date d'octroi des ACV.
Prestations accessoires :	Les améliorations sont possibles uniquement si tous les ACV sont entièrement compensés et qu'il reste un excédent de financement supérieur à 140 %.
Répartition cible de l'actif :	Composition de l'actif requise par le test stochastique pour atteindre les objectifs primaires et secondaires de gestion des risques, tels qu'ils sont définis dans la loi habilitante.
Plan de recouvrement des déficits :	Basé sur les étapes suivantes appliquées successivement jusqu'à ce que les objectifs de financement soient atteints : (1) Augmentation des cotisations comme le permet la politique de financement;

	(2) Réduction du taux d'accumulation des prestations de base pour les années de service futures après la date de mise en œuvre du plan de recouvrement des déficits, sachant que cette réduction ne doit pas excéder 5 %; (3) Réduction proportionnelle des prestations de base pour tous les participants, quel que soit leur statut d'affiliation, pour les années de service passées et futures dans des proportions égales. Si les étapes (2) et (3) sont mises en œuvre, la priorité doit être donnée à l'annulation de ces changements dans l'ordre inverse de leur application avant l'octroi de tout ACV futur.
Plan d'utilisation des excédents :	Après les priorités imposées par la loi habilitante, les syndicats peuvent déterminer les priorités du plan d'utilisation des excédents, étant entendu que l'employeur et les syndicats déterminent ensemble le rang de toute réduction des cotisations dans l'ordre des priorités et que cette réduction ne peut être sous le quatrième rang des priorités (à l'exclusion des priorités imposées par la loi habilitante) du plan d'utilisation des excédents.