

Info-employeurs

Numéro 39, printemps 2006

Bulletin à l'intention des administrateurs du régime de retraite OMERS

Projet de loi 206 : La nouvelle loi sur OMERS est adoptée et entrera en vigueur bientôt

La retraite obligatoire prend fin cette année

Voir page 3.

C'est officiel : Le projet de loi 206 (*Loi révisant la Loi sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario*) a reçu la sanction royale à l'Assemblée législative le 23 février 2006. La nouvelle loi sur OMERS entrera en vigueur après sa proclamation, qui interviendra probablement au cours de l'été.

Selon la nouvelle loi, une nouvelle personne morale, la Société de promotion, remplace le gouvernement de l'Ontario en tant que promoteur du régime. C'est elle qui décidera des questions comme la structure des régimes et les modifications des taux de cotisation. Son conseil d'administration comptera un nombre égal de représentants des participants et des employeurs. L'actuelle «Commission d'OMERS» est prorogée sous le nom de Société d'administration d'OMERS, chargée de l'administration du régime de retraite et des placements.

En mars, des numéros spéciaux des bulletins *Info-employeurs*, *Journal des participants* et *Info-retraite* ont été consacrés au projet de loi et à son incidence sur OMERS. Voici brièvement ce que prévoit la nouvelle loi :

- Les caractéristiques et les prestations du régime OMERS restent inchangées : retraite normale et retraite anticipée, protection contre l'inflation, options à la cessation d'emploi et prestations d'invalidité et de survivants.

- La nouvelle loi sur OMERS ne comprend aucune disposition susceptible de porter atteinte aux rentes de retraite.
- La formule de calcul de la rente d'OMERS reste la même.
- Rien ne change dans les pratiques de placement et le service à la clientèle d'OMERS.

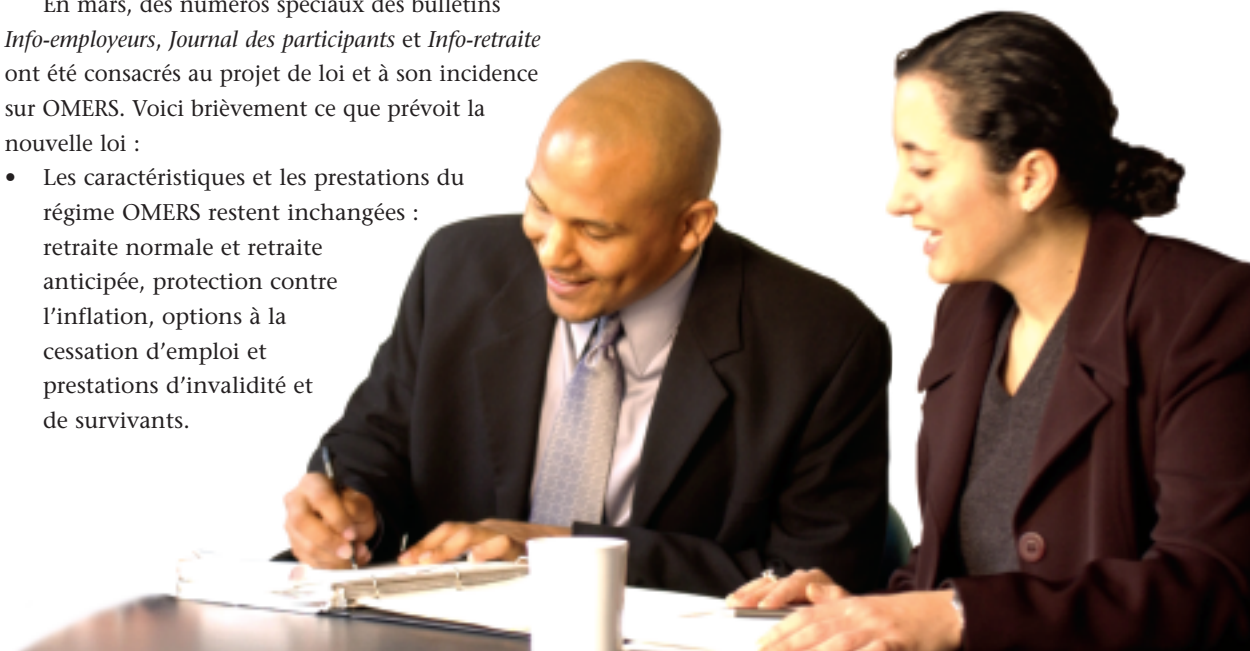
Régimes complémentaires pour les policiers, les pompiers et les auxiliaires médicaux

Les régimes complémentaires sont des régimes indépendants du régime principal, au financement distinct. La Société d'administration doit établir un régime complémentaire pour les policiers, les pompiers et les auxiliaires médicaux dans les 24 mois de la proclamation de la Loi.

Suite à la page 2...

Dans ce numéro

Abolition de la retraite obligatoire	3
Options de retraite progressive	3
Sondages favorables quant aux aspects valeur, confiance et service	4
Réunions et séminaires à l'intention des employeurs	5
Les placements de la Caisse d'OMERS rapportent 16 % en 2005	7
Dernières nouvelles du côté de l'administration	8



Projet de loi 206 : La nouvelle loi sur OMERS est adoptée et entrera en vigueur bientôt

Admissibilité des participants aux options de régime complémentaire

	Policiers et pompiers	Personnel civil des services de police	Auxiliaires médicaux
Taux d'accumulation des prestations de 2,33 % (2,33 % x service x gains)	✓	X	✓
Facteur 80 (Âge + service = 80 ou plus)	✓	X	X
Facteur 85 (Âge + service = 85 ou plus)	s.o.	✓	✓
Moyenne des gains annuels sur 4 ans servant au calcul de la rente	✓	✓	✓
Moyenne des gains annuels sur 3 ans servant au calcul de la rente	✓	✓	✓

Remarques :

- Les policiers et les pompiers sont admissibles à toutes les options indiquées ci-dessus, sauf le facteur 85, dont ils bénéficient déjà aux termes du régime principal du fait que leur âge de retraite normale est 60 ans.
- Les membres du personnel civil des services de police sont admissibles au facteur 85 et aux options de bonification des gains salariaux. Ils ne sont pas admissibles au taux d'accumulation de 2,33 % ou au facteur 80, qui n'est offert qu'aux membres des professions liées à la sécurité publique dont l'âge de retraite normale est 60 ans.
- Les auxiliaires médicaux sont admissibles à toutes les options indiquées ci-dessus, sauf le facteur 80, offert aux personnes dont l'âge de retraite normale est 60 ans; selon la nouvelle loi sur OMERS, l'âge de retraite normale des auxiliaires médicaux demeure 65 ans.



Des employeurs assistent aux récentes séances d'information sur le régime de retraite OMERS et le projet de loi 206

Selon la nouvelle loi sur OMERS, il faut obtenir le consentement de l'employeur pour participer au régime complémentaire ou offrir les prestations prévues par celui-ci. La nouvelle loi ne précise pas comment ce consentement est obtenu.

Toutefois, dans bien des cas, la participation à un régime complémentaire et les prestations offertes par celui-ci feront l'objet de négociations entre les participants et les employeurs à l'échelle locale. Il est possible de négocier une seule prestation complémentaire à la fois, à des intervalles de trois ans.

Professions liées à la sécurité publique

Le *Règlement de l'impôt sur le revenu* a récemment été modifié pour inclure les auxiliaires médicaux dans les professions liées à la sécurité publique, qui comprennent les policiers, les pompiers, les contrôleurs de la circulation aérienne, les agents des services correctionnels et les pilotes de ligne. Les membres de ces professions ont droit à un taux maximal d'accumulation des prestations de 2,33 % et à de meilleures options de retraite anticipée.

L'âge de retraite normale des auxiliaires médicaux participant au régime OMERS est actuellement de 65 ans. Selon la nouvelle

loi sur OMERS, les auxiliaires médicaux, les policiers et les pompiers sont traités de la même manière. Cependant, la Société de promotion doit voter pour modifier le régime afin d'inclure les auxiliaires médicaux parmi les participants dont l'âge de retraite normale est 60 ans.

Autres professions

La Société de promotion a le pouvoir d'établir de nouveaux régimes complémentaires pour d'autres participants à OMERS (par un vote à la majorité des deux tiers).

Coûts

- Chaque régime complémentaire assume ses propres éléments de passif et frais. Chaque régime complémentaire est financé intégralement par les personnes qui y participent et les employeurs qui l'offrent; la Loi interdit l'interfinancement.
- L'actif actuel du régime principal ne peut servir au financement des prestations d'un régime complémentaire.

Il est difficile de prédire le coût d'un régime complémentaire pour un employeur particulier. En 2005, les actuaire d'OMERS ont établi quelques estimations préliminaires du coût de diverses améliorations des

prestations pour les employeurs et les participants. Ces estimations se trouvent dans la section en anglais du site Web d'OMERS, sous «Bill 206/OMERS Act/Supplemental plan information».

Remarque : Le ministre des Finances provincial a indiqué qu'il dispenserait les régimes complémentaires des obligations de capitalisation de solvabilité; les régimes de retraite du secteur public sont financés par le gouvernement et leur risque d'insolvabilité est donc minime.

Séances d'information

Au printemps, OMERS a organisé dans toute la province un certain nombre de séances d'information sur la nouvelle loi, qui abordaient notamment les sujets suivants :

- le nouveau modèle de gouvernance en détail – Société de promotion et Société d'administration;
 - les protocoles décisionnels de la Société de promotion;
 - les régimes complémentaires : leur fonctionnement et leur coût;
 - les principaux messages aux employés.
- Pour vous procurer une copie de la présentation (en anglais), consultez notre site Web, sous «Bill 206/OMERS Act».

La retraite obligatoire prend fin cette année

L'Ontario mettra fin à la retraite obligatoire à 65 ans, à partir du 12 décembre 2006. Si la nouvelle loi provinciale prévoit que l'on ne peut *forcer* les gens à prendre leur retraite à 65 ans, elle ne les *empêche* pas de le faire à 65 ans ou plus tôt et elle protège leurs droits acquis à des régimes de retraite.

Voici ce qui est prévu si un participant à OMERS continue de travailler après 65 ans :

- Il faut continuer à déduire les cotisations du participant et de l'employeur au régime et les déclarer jusqu'à ce que la personne en question atteigne 35 années de service crédité ou l'âge de 69 ans, selon la première en date de ces deux éventualités.
- Après 35 années de service : Il faut

continuer à déclarer les gains cotisables annuels dans le *Formulaire e-119 – Annual reporting of membership information*. Ces gains cotisables peuvent servir au calcul des gains ouvrant droit à pension du participant.

- Après 69 ans : *La Loi de l'impôt sur le revenu* (de même que la loi sur OMERS) prévoit que le participant doit commencer à toucher sa rente l'année où il atteint l'âge de 69 ans et qu'il ne peut donc continuer à accumuler des prestations dans le régime, qu'il travaille encore ou non.

On ne peut forcer un employé à prendre sa retraite à 65 ans, à moins qu'il n'existe une exigence professionnelle justifiée autorisée par le *Code des droits de la*

personne compte tenu de la nature de l'emploi (dans le cas des policiers, des pompiers, des chauffeurs d'autobus, etc.).

Les conventions collectives ne pourront pas contenir de dispositions fixant un âge de retraite obligatoire pour les employés syndiqués. Les employeurs ne seront cependant pas tenus d'offrir leurs régimes d'assurance-maladie, d'assurance-invalidité et d'assurance-vie aux employés de plus de 64 ans (voir le site du ministère du Travail de l'Ontario, à l'adresse www.labour.gov.on.ca).

Outre l'Ontario, le Manitoba, l'Alberta, le Québec, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard, le Yukon et le gouvernement fédéral ont aboli la retraite obligatoire.

La retraite progressive : une idée qui fait son chemin

La notion de retraite progressive suscite beaucoup d'intérêt. D'une part, les employeurs veulent inciter les employés plus âgés et plus expérimentés à continuer à travailler, au moins à temps partiel, et, d'autre part, les employés âgés désirent bénéficier d'une sécurité financière et d'une transition plus graduelle entre l'emploi à temps plein et la retraite complète.

- La retraite progressive peut être utile pour conserver des employés âgés compétents, surtout dans les cas où il y a peu de candidats à des postes de débutant. C'est un problème qui commence à se poser car les premiers membres de la génération du «baby-boom» atteindront 65 ans en 2011.
- La retraite progressive peut aussi permettre à des employeurs de planifier l'attrition dans le cadre d'une restructuration d'entreprise.
- Les employés âgés peuvent réduire graduellement leurs heures de travail afin d'établir un meilleur équilibre entre leur travail et leurs obligations familiales.

Le point de vue législatif

À l'heure actuelle, la *Loi de l'impôt sur le revenu* n'autorise pas les participants à un régime de retraite à prestations déterminées à recevoir une rente tout en continuant d'accumuler du service dans le cadre du régime. L'Alberta, le Manitoba et le Québec ont déposé des lois visant à permettre aux

employés admissibles de travailler à temps partiel tout en recevant une rente partielle. L'Ontario Municipal Human Resource Association (OMHRA) a dit qu'elle comptait faire pression sur la province afin qu'elle apporte des modifications semblables à la *Loi sur les régimes de retraite* de l'Ontario.

Suite à la page 4...

Plusieurs options sont offertes aux participants qui ne travaillent plus à temps plein mais qui ne sont pas encore complètement en retraite

Rachat de service interrompu	Le participant réduit ses heures de travail tout en protégeant son «droit à pension» : • La personne en question travaille trois jours par semaine au lieu de cinq et peut choisir de racheter les deux journées de service interrompu en payant à la fois les cotisations de participant et d'employeur. • La <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> limite à cinq ans la durée de ce type d'arrangement.
Partage partiel d'emploi	Deux participants «partagent» le même emploi à temps plein, y compris le salaire, les avantages sociaux et les congés. • Chaque participant peut accumuler du service crédité et du service non crédité éligible au titre du régime. • Ou encore, comme indiqué ci-dessus, chaque participant peut choisir de racheter le service interrompu.
Temps partiel volontaire	Les membres choisissent de travailler moins d'une semaine normale de 40 heures, pendant une durée déterminée ou de façon permanente. • Cela peut convenir aux participants qui ont des problèmes de santé ou d'invalidité en leur permettant de conserver un lien avec le milieu de travail. • Cela peut aider les employeurs pendant les périodes de pointe. • Les cinq meilleures années de salaire des participants continuent de servir au calcul de leur rente de retraite. • Les participants continuent d'accumuler du service crédité et du service non crédité éligible au titre du régime. • Le temps qui n'est pas travaillé peut être considéré comme du service interrompu, que les participants peuvent racheter.

La retraite progressive : une idée qui fait son chemin

Selon l'étude intitulée *MetLife Employee Benefits Trend Study* effectuée aux États-Unis en 2005, 34 % des employeurs conviennent que le vieillissement de la main-d'œuvre aura des répercussions profondes sur leur entreprise, mais plus de 79 % **n'ont pris aucune mesure** pour répondre aux besoins des travailleurs âgés.

- 58 % des employés de 41 à 50 ans s'inquiètent du fait qu'il devront continuer à travailler à temps plein ou à temps partiel pour avoir une retraite

confortable; 61 % disent que leur plus grande crainte en ce qui concerne la retraite est d'épuiser leurs économies avant la fin de leurs jours.

- 67 % des travailleurs de 61 à 69 ans se sont dits très satisfaits de leur emploi; 75 % se sont déclarés très loyaux envers leur employeur.
- Les travailleurs plus âgés sont aussi les plus susceptibles de citer les avantages sociaux comme raison importante de rester chez leur employeur.

Dans le cadre de cette étude, MetLife a interrogé les employés et les employeurs séparément; le sondage des employeurs a été effectué auprès de 1 514 cadres de gestion des ressources humaines/avantages sociaux.

Votre opinion

Quelle est votre opinion ou votre expérience à l'égard des programmes de retraite progressive? Faites-la nous connaître en nous envoyant un message à l'adresse feedback@omers.com.

La valeur et la confiance sont synonymes de satisfaction : sondage

La valeur et la sécurité d'OMERS et la confiance dans le régime sont les facteurs clés qui influent sur la satisfaction des employeurs et des participants, comme le montre un sondage* effectué par Millward Brown pour le compte d'OMERS.

«C'est une excellente nouvelle pour OMERS, a déclaré M^{me} Ruth Abbott, vice-présidente, Stratégie et marketing. Cela montre que les intéressés savent que leur rente d'OMERS est solide et sûre.»

Points saillants – employeurs

- La satisfaction à l'égard d'OMERS demeure assez élevée parmi les employeurs, mais elle a légèrement baissé au cours des deux dernières années.
- La retraite d'OMERS continue d'être largement perçue comme étant avantageuse.
- Les employeurs tendent à faire réellement confiance à OMERS pour gérer le régime de manière efficace.
- Les employeurs pensent qu'OMERS s'emploie à améliorer le bien-être financier de ses participants.

Points saillants – participants actifs

- Les facteurs de satisfaction sont la perception de la valeur et de la sécurité du régime, la confiance dans l'équipe de gestion d'OMERS et le sentiment d'être bien informé sur le régime.
- Plus les participants se rapprochent de la retraite, plus ils s'intéressent à leur régime de retraite et mieux ils sont renseignés à son sujet.
- Les participants actifs de 55 ans et plus sont plus susceptibles d'avoir communiqué avec OMERS et de lire les publications d'OMERS que ceux qui sont âgés de 35 à 54 ans.

Points saillants – participants retraités

- C'est parmi les participants retraités que le taux de satisfaction global est le plus élevé.
- Ils trouvent qu'OMERS leur offre un bon service.
- Ils considèrent OMERS comme un leader en matière de retraite et leur degré de confiance dans OMERS est élevé.

* Ce sondage a été réalisé à la fin de 2005 au moyen d'entrevues téléphoniques avec 400 participants actifs, 400 participants retraités, 100 employeurs et 100 élus municipaux. Des groupes de discussion ont également eu lieu avec ces principaux intéressés.

Notre service fait d'OMERS un leader des régimes du secteur public

Nous sommes très fiers du service que nous offrons, et nos statistiques à cet égard font d'OMERS un leader des régimes de retraite du secteur public.

En 2005, nous avons atteint ou dépassé tous les indicateurs détaillés que nous surveillons pour nous assurer de répondre aux besoins et aux attentes de nos participants et des employeurs.

Notre clientèle comprend maintenant un total de près de 364 000 participants actifs ou retraités, ce qui représente une augmentation de 2,6 % par rapport à la fin de l'exercice 2004.

À la fin de l'exercice 2005,

la division des Services de retraite :

- a reçu plus de **3 900** demandes de retraite, plus de **8 200** demandes de cessation de participation au régime et plus de **8 900** demandes d'estimation de rentes;
- a continué à traiter la majorité des demandes de prestations et des estimations de rentes dans un délai de **trois jours**;
- a réduit ses frais d'administration du régime de **16 %** par rapport à 2004.

le Service à la clientèle :

- a reçu plus de **94 000** appels téléphoniques;
- a répondu à plus de **90 %** des demandes de renseignements dès le premier appel;
- a traité plus de **10 000** courriels, lettres et télécopies;
- a effectué un sondage dans le cadre duquel, **89 %** des personnes interrogées ont déclaré être satisfaites du niveau de service offert et de sa rapidité.

Réunions et séminaires à l'intention des employeurs

Assemblée régionale annuelle

OMERS tiendra son assemblée régionale annuelle à Hamilton, le 18 mai 2006. L'assemblée annuelle donne au Conseil d'OMERS et à la haute direction l'occasion de rencontrer les employeurs et participants locaux, d'examiner les résultats d'OMERS et d'échanger les principaux faits saillants de l'exercice écoulé et de définir les priorités et initiatives futures d'OMERS. Des vidéos de l'assemblée et de la séance de questions seront disponibles dans notre site Web.

Participez à un séminaire à l'intention des employeurs

Venez assister à un séminaire d'administration pour apprendre l'essentiel ce que vous devez savoir sur OMERS et rencontrer d'autres administrateurs, dont l'expérience et les questions sont peut-être semblables aux vôtres.

«Je pense qu'il est crucial que les nouveaux administrateurs assistent à un séminaire d'OMERS», dit Victoria Landrigan, auxiliaire administrative au service de la paie et des avantages sociaux de la ville de Deep River. «On y apprend tout ce qu'il faut savoir pour amorcer le processus d'administration d'OMERS. Les formateurs étaient bien préparés et professionnels. C'était extrêmement bien présenté.»

Les séminaires comprennent trois séances; choisissez celles qui vous intéressent.

Séance 1 – Notions de base d'administration d'OMERS

(9 h – 12 h) : adhésions, gains cotisables; service crédit; périodes omises.

Séance 2 – Périodes d'absence (13 h – 14 h 15) : congé de maternité/congé parental; jours non consécutifs; données sur les périodes de congé.

Séance 3 – Périodes d'invalidité (14 h 30 – 15 h 45) : délais de carence; formulaire 143; la CSPAA et OMERS; périodes de réadaptation.

Séminaires et visites de soutien

L'équipe chargée des présentations et de la formation d'OMERS s'est montrée très active en 2005, en organisant des séances d'information et des séminaires et en effectuant des visites aux employeurs aux quatre coins de la province.

Séances d'information des participants	131	Séminaires à l'intention des employeurs	27
Séances de préparation à la retraite	55	Visites de soutien aux employeurs	699



Les participants à un séminaire donné à l'intention des employeurs à Toronto ont passé en revue l'ensemble de l'administration du régime et assisté à des séances spéciales sur les périodes d'absence et d'invalidité et le système *e-access*.

Les séminaires sont gratuits, mais les frais de déplacement et d'hébergement sont à votre charge. Veuillez à vous inscrire, car les places sont limitées. Inscrivez-vous en ligne ou communiquez avec le Service à la clientèle d'OMERS.

Suite à la page 6...

Calendrier 2006 des séminaires d'administration à l'intention des employeurs

Dates	Ville	Endroit	Dates	Ville	Endroit
18 mai 2006	Perth/Smiths Falls	Lanark County Administration Building, Sunset Boulevard, 99 Christie Lake Road, Perth	15 juin 2006	New Liskeard	Quality Inn (Francesco's) Route 11 Nord
24 mai 2006	Toronto	OMERS, 1, avenue University, 7 ^e étage (Réservé aux employeurs comptant plus de 200 participants)	20 juillet 2006	Newmarket	Région de York, 17250 Yonge Street (Intersection Yonge Street-Davis Drive)
25 mai 2006	Toronto	OMERS, 1, avenue University, 7 ^e étage (Réservé aux employeurs comptant moins de 200 participants)	24 août 2006	Belleville	Hastings and Prince Edward District School Board, 156 Ann Street
1 ^{er} juin 2006	Dryden	Best Western Motor Inn, 349 Government Street	14 sept. 2006	Kitchener-Waterloo	Delta Kitchener-Waterloo 105 King Street East, Kitchener
1 ^{er} juin 2006	Whitby (Durham)	Le Gala, 65 Sunray Street, Whitby (près de l'intersection Thickson-Consumers Rd.) (Réservé aux conseils scolaires)	20 sept. 2006	Parry Sound	Children's Aid Society Building 25 Church Street
8 juin 2006	Owen Sound	Days Inn & Conference Centre 950 6th Street East	28 sept. 2006	St. Catharines	Four Points by Sheraton St. Catharines Niagara Suites 3530 Schmon Parkway, St. Catharines

Octobre – décembre 2006 : des séances sont prévues à Barrie, Ottawa (en français et en anglais), Sault Ste. Marie, Chatham, Kincardine, Markham et Halton (réservé aux conseils scolaires). Nous donnerons des précisions dans notre site Web.

Réunions et séminaires à l'intention des employeurs

Séminaires à l'intention des participants

Des séminaires d'information sont offerts à tous les participants (consultez notre site Web pour en connaître les dates et les endroits exacts). Vous pouvez aussi demander à OMERS de communiquer avec vous en vue d'organiser une séance pour

votre personnel. Dans le formulaire d'inscription en ligne aux séminaires à l'intention des employeurs, consultez la section 2 consacrée aux assemblées générales et aux séminaires de préparation à la retraite, et choisissez celui qui conviendrait le mieux à votre personnel :

- **séance d'information générale** : cotisa-

tions, rentes de retraites, prestations de survivants, options à la cessation d'emploi et protection contre l'inflation;

- **séminaire de préparation à la retraite** : examen approfondie des rentes de retraite normale et de retraite anticipée, prestations de survivants et protection contre l'inflation.

Un accord de transfert aide les enseignants temporaires

Une modification des accords de transfert réciproque entre les principaux régimes de retraite de l'Ontario pourrait s'avérer bénéfique pour les participants qui ont le statut d'enseignant à titre temporaire.

Les participants qui travaillent comme enseignants temporaires (en vertu d'une permission intérimaire) doivent cotiser au RREO pendant cette période. Une fois que leur permission intérimaire expire, ces participants ne sont plus admissibles à cotiser au RREO et doivent adhérer de nouveau à OMERS. La prestation qu'ils ont accumulée dans le RREO peut désormais être transférée à OMERS, sans qu'ils mettent fin à leur emploi.

Exemple : une participante à OMERS qui fait partie du personnel non enseignant d'un conseil scolaire obtient son titre d'aptitude pédagogique et travaille à titre temporaire comme enseignante, en cotisant au RREO jusqu'à ce que son affectation prenne fin. Elle retourne ensuite à son poste OMERS au conseil scolaire et recommence à cotiser à OMERS.

Si la participante a transféré son service comptant pour la retraite d'OMERS au RREO pendant qu'elle enseignait, elle peut maintenant la retransférer à OMERS.

Le transfert du service au titre du RREO à OMERS – en regroupant tout le service dans un seul régime – pourrait aider la participante à prendre sa retraite

plus tôt en touchant une rente plus élevée. La participante devrait obtenir une estimation du montant du transfert afin de pouvoir prendre une décision éclairée.

Dates importantes

Service au titre du RREO antérieur au 31 déc.

2005 : les participants ont jusqu'au 30 juin 2006 pour demander le transfert.

Service au titre du RREO postérieur au 31 déc.

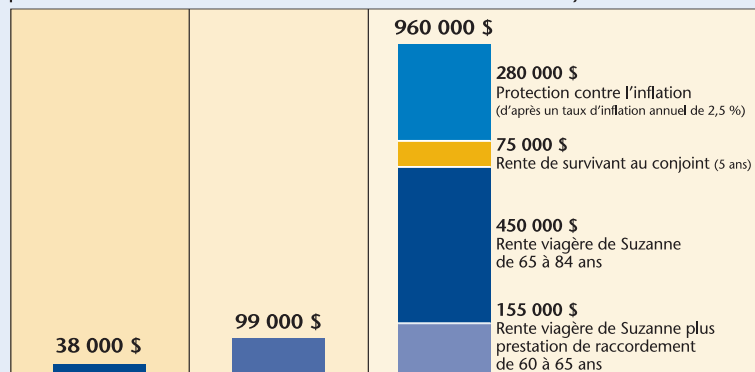
2005 : les participants ont six mois après la date à laquelle ils ont commencé à cotiser à leur nouveau régime pour demander le transfert.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le Service à la clientèle d'OMERS.

«Les avantages de ma participation à OMERS sont **considérables** : prestations de retraite garanties, sécurité de la retraite et protection contre l'inflation.»



Cotisations versées à OMERS par Suzanne pendant sa carrière : 38 000 \$
Valeur des cotisations de Suzanne + intérêts à la retraite : 99 000 \$
Total des paiements de retraite d'OMERS avec protection contre l'inflation versés à Suzanne et à son conjoint : 960 000 \$



- Départ à la retraite de Suzanne à 60 ans avec 32 années de service.
- L'employeur de Suzanne a versé des cotisations d'OMERS égales aux siennes.
- Les cinq meilleures années consécutives de salaire ayant servi au calcul de sa rente : 48 000 \$ par an.
- Après le décès de Suzanne, son conjoint a droit à une rente viagère de survivant. Il lui a survécu cinq ans.

La différence d'OMERS

OMERS fournit un avantage financier de qualité moyennant un coût raisonnable. C'est un avantage imbattable et le total des prestations versées peut être substantiel.

Pour en savoir davantage sur ce que vous pourriez valoir votre rente d'OMERS à la retraite, utilisez notre programme Retirement Income Estimator proposé sur notre site à www.omers.com, ou appelez le Service à la clientèle d'OMERS au 416-369-2444 ou 1-800-387-0813

La Caisse d'OMERS rapporte 16 % en 2005

En 2005, le rendement total de la Caisse d'OMERS a atteint 16 %, taux qui se situe dans le quartile supérieur et qui dépasse l'indice de référence (13,2 %). Les meilleurs gains de placement ont été réalisés dans les secteurs de l'immobilier, des actions de sociétés fermées et de l'infrastructure.

«Le rendement exceptionnel des placements que nous avons effectués sur les marchés privés dans des biens immobiliers, de l'infrastructure et des actions de sociétés fermées ainsi que la vigueur des marchés boursiers mondiaux se sont traduits par un nouvel exercice fructueux, a déclaré le président-directeur général d'OMERS, M. Paul Haggis. Notre stratégie en matière de composition de l'actif est efficace, et

nous entendons accroître encore la part de l'actif affecté aux placements sur les marchés privés, dont le rendement devrait dépasser à long terme celui des actions et obligations classiques.»

OMERS augmentera progressivement le pourcentage de ses placements dans des actions de sociétés fermées, des biens immobiliers et de l'infrastructure pour le porter à 37,5 % de l'actif net lié aux placements (contre 19,8 % actuellement).

Capitalisation du régime

Le revenu de placement a dépassé le minimum nécessaire à la capitalisation, mais le déficit actuariel du régime de base a augmenté pour totaliser 2,8 milliards de dollars, soit 38,3 milliards de dollars

d'actif actuariel moins un passif actuariel de 41,1 milliards de dollars.

Cette augmentation est due en partie au lissage actuariel du rendement des placements : une partie des pertes subies en 2001 et 2002 est constatée dans l'actif actuariel de 2005 et une partie importante des gains des trois derniers exercices est reportée sur les exercices futurs. Les hausses salariales, l'évolution démographique et le rajustement des rentes de retraite en fonction de l'inflation ont également contribué au déficit.

M. Haggis a confiance que la stratégie de placement d'OMERS et l'augmentation des taux de cotisation en 2006 permettront d'éliminer le déficit actuariel et de restaurer la pleine capitalisation du régime.

Rendement des placements et capitalisation du régime (en milliards de dollars)

	Revenu net de placement	Juste valeur marchande de l'actif net	Valeur actuarielle de l'actif net	Produits provenant des cotisations	Versements de rentes et de prestations
2005	5,5 \$	41,0 \$	38,3 \$	1,5 \$	1,6 \$
2004	3,7 \$	35,6 \$	36,8 \$	1,4 \$	1,4 \$

Les quatre groupes de placement d'OMERS se spécialisent dans des domaines particuliers nécessitant des compétences spécifiques : placements sur les marchés publics, actions de sociétés fermées, infrastructure et biens immobiliers. Ces quatre groupes ont tous obtenu un rendement supérieur au cours des deux dernières années.

Rendement global des placements

	Marchés publics	Actions de sociétés fermées	Infrastructure	Biens immobiliers
2005	12,6 %	23,2 %	23,2 %	26,0 %
2004	10,3 %	12,5 %	31,0 %	11,0 %

Analyse rapide : Le rendement plus élevé en 2005 est attribuable aux rendements sensiblement plus élevés des marchés boursiers canadiens et à la vigueur des marchés boursiers mondiaux.	Analyse rapide : L'accroissement du rendement en 2005 s'explique par la forte appréciation de la valeur marchande de plusieurs placements, le rendement financier du portefeuille continuant de s'améliorer à mesure que les entreprises mûrissent.	Analyse rapide : Les excellents résultats des placements en infrastructure s'expliquent par les rendements solides, pour la deuxième année consécutive, du secteur de l'énergie.	Analyse rapide : L'accroissement spectaculaire du rendement en 2005 s'explique par le solide revenu d'exploitation des immeubles locatifs et par une appréciation favorable de la valeur marchande des biens.
---	--	---	--

Rendement global des placements 2005 **16,0 %** 2004 **12,1 %**

Dernières nouvelles concernant l'administration

Formulaire e-119 – Annual reporting

À la fin de mars 2006 :

- 77 % des employeurs avaient soumis les renseignements à fournir dans le formulaire e-119.
- Nous avons produit les *relevés de rente* de plus de 56 000 participants.

Le succès du formulaire e-119 – lancé seulement l'année dernière – s'explique par l'adoption rapide du nouveau système de déclaration par les employeurs, qui ont soumis leurs données encore plus rapidement cette année.

Dans la carte-réponse du *relevé de rente*, les participants ont été nombreux à dire qu'ils appréciaient d'avoir des renseignements à jour; beaucoup ont également indiqué qu'ils aimaient recevoir leur relevé chez eux.

Nouveautés concernant e-access

Le travail se poursuit en vue du développement de nos outils d'administration en ligne.

- En janvier, nous avons lancé le formulaire e-106 – *Modification de renseignements – participant*.
- Nous travaillons présentement sur le formulaire e-164 – *Délai de carence d'invalidité – Rapport/choix*, dont le lancement est prévu pour cet été. Nous diffuserons l'annonce du lancement et la page de directives par courriel.

Inscription des membres du personnel à e-access

Pour inscrire un membre de votre personnel afin qu'il puisse utiliser e-access, veuillez à faire approuver la demande par votre représentant auprès d'OMERS. (Souvenez-vous que cela donne accès à des dossiers confidentiels sur le personnel.) Remplissez le formulaire d'inscription à e-access qui se trouve à la page d'accueil d'e-access. OMERS ne peut effectuer l'inscription à e-access par courriel.

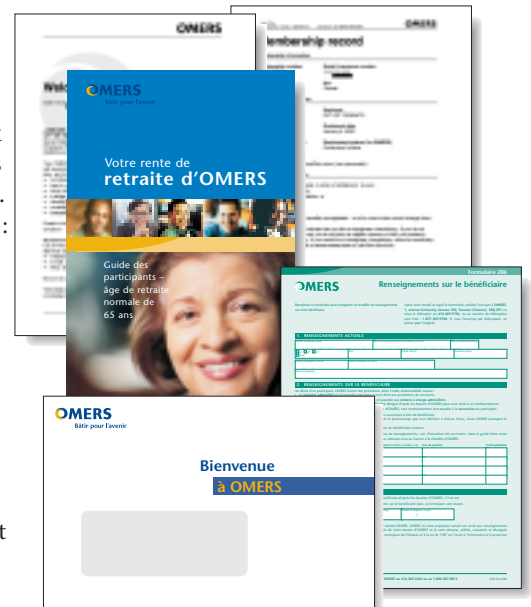
Documentation de bienvenue pour les nouveaux participants

En février, nous avons lancé la documentation de *Bienvenue à OMERS* destinée aux nouveaux participants. Celle-ci permet de se conformer à l'obligation, prévue par la *Loi sur les régimes de retraite*, de fournir aux nouveaux participants des renseignements sur le régime et leur dossier du participant. Cette documentation comprend ce qui suit :

- une lettre de bienvenue, un *Dossier du participant* personnalisé, le guide des participants, *Votre rente de retraite d'OMERS*, et un *Formulaire 206 – Renseignements sur le bénéficiaire*.

Modifications apportées au processus d'adhésion

- Si vous imprimez normalement le *Dossier du participant* en le téléchargeant par e-access, veuillez le joindre à la documentation de bienvenue toute préparée. (Commandez les enveloppes de documentation toutes préparées en ligne ou en vous adressant au Service à la clientèle.)
- Si OMERS vous fournit un exemplaire imprimé du *Dossier du participant*, celui-ci se trouvera dans la documentation de bienvenue toute préparée que nous vous enverrons.
- Si le participant n'inscrit pas de bénéficiaire au moment de son adhésion (au moyen du formulaire e-102 – *Adhésion d'un participant*), vous pouvez tout de même traiter son adhésion, et la personne en question peut remplir le formulaire 206 plus tard. (S'il n'y a ni conjoint ni enfants admissibles, ni aucun bénéficiaire désigné, tout remboursement de la valeur résiduelle est versé automatiquement à la succession du participant.)



«Je pense que les participants ont plus de chances de lire l'information parce qu'au lieu de recevoir des documents un par un, ils les trouvent tous ensemble dans une enveloppe. Et comme OMERS envoie aussi le guide, je sais que les employés ont la dernière édition.»

Kathy Koskinen

Analyste des prestations et des régimes de retraite, Région de Halton

OMERS Bâtir pour l'avenir

Les rentes d'OMERS fournissent aux employés municipaux de près de 900 employeurs participants en Ontario un revenu de retraite garanti et sûr.

Info-employeurs permet aux représentants des employeurs de se tenir au courant des

questions d'administration du régime, des nouvelles et des prestations.

Nous apprécions vos opinions et commentaires. N'hésitez pas à nous contacter par courriel à employer@omers.com ou à nous écrire à l'adresse ci-dessous.

Pour tout renseignement sur votre régime de retraite OMERS, veuillez vous adresser au Service à la clientèle. Nos bureaux sont ouverts de 8 h à 17 h, du lundi au vendredi.



Téléphone
416-369-2444
1-800-387-0813



Télécopieur
416-369-9704
1-877-369-9704



Poste
1, avenue University
Bureau 700
Toronto ON M5J 2P1



Courriel
employer@omers.com
(en français et en anglais)



Web
www.omers.com
e-access.omers.com