

Dans ce numéro du *Journal des employeurs* :

- On vous pose des questions? Nous avons des réponses
- Résumé des modifications touchant les taux de cotisation et le régime pour 2013
- Résumé des modifications au calcul des prestations du régime décidées en 2010 par la SP
- Le conseil d'OMERS présente ses observations à l'examineur
- Le portefeuille de placements d'OMERS s'accroît
- Formulaire e-119 : priorité aux participants d'OMERS
- Le manuel d'administration est très utile pour...
- Vérifiez vos documents imprimés d'OMERS

On vous pose des questions? Nous avons des réponses.

Message de la chef des services de retraite d'OMERS

Madame, Monsieur,

Nous profitons tous de la solidité et de la durabilité du régime de retraite d'OMERS. Pourtant, nous savons que, dans le paysage diversifié de la retraite en Ontario, beaucoup de gens ne planifient pas encore assez leurs vieux jours. Il ne fait aucun doute que, vu l'intérêt accru du public pour cette question complexe, vous devez parfois répondre à des questions, en tant qu'employeur offrant un régime de retraite comme OMERS aussi bien que comme fournisseur de services dans votre milieu communautaire.

Étant donné la conjoncture économique et les niveaux élevés de la dette à la consommation, la question de la préparation financière de la retraite suscite l'intérêt croissant du public et des médias. Il n'est donc pas surprenant que, dans les discussions, on perde parfois de vue la réalité.

En tant que chef des services de retraite d'OMERS, je veux que vous sachiez que nous vous accordons tout notre soutien et notre entière collaboration en vous offrant un éventail de services et d'outils qui vous permettent de comprendre et d'administrer le régime. Depuis e-access, notre outil électronique, jusqu'aux ateliers, séances et webinaires de formation, et nos représentants du Service à la clientèle, nous sommes là pour vous aider. Nous vous offrons également des visites individuelles sur place pour couvrir les sujets qui vous intéressent tout particulièrement.

Nous suivons de près le débat public, et nous tenons à vous faire part de quelques données sur OMERS et des raisons de son importance pour l'Ontario et le Canada, afin que vous puissiez donner les faits à vos employés, aux élus et aux abonnés.

Je tiens à vous remercier du travail important que vous faites au nom de nos participants, et de votre fidélité envers nous. N'hésitez surtout pas à communiquer directement avec moi, à jenniferbrown@omers.com, si vous avez des questions à poser.

Sincères salutations,



Chef des services de retraite
Société d'administration d'OMERS

Données sur OMERS

À propos d'OMERS

- OMERS a été fondé il y a 50 ans dans le but de fournir des rentes de retraite aux travailleurs qui sont au service des citoyens dans les communautés de l'Ontario.
- OMERS est l'un des plus importants régimes de retraite à prestations déterminés au Canada. Fort de plus de 400 000 participants et de 55 milliards de dollars d'actifs propres, il est constamment classé et reconnu comme l'une des plus importantes caisses de retraite au monde.
- Le profil de responsabilité d'OMERS – sa « promesse en matière de retraite » aux travailleurs qui ont cotisé à la caisse – sert à définir sa stratégie de placement. Au fil des ans, OMERS est devenu un géant mondial de l'investissement et un moteur de la croissance économique et de l'emploi en Ontario et au Canada.
- Au cours des 20 dernières années, les 2/3 du capital ajouté au bilan d'OMERS sont attribuables aux rendements de placement et environ 1/3 provient des cotisations versées à parts égales par les participants et les employeurs.
- OMERS compte aussi parmi les meilleurs employeurs au pays; il a la réputation de redonner aux communautés où ses employés et ses participants vivent et travaillent.

Participants à OMERS

- Les participants à OMERS sont les hommes et les femmes qui, dans les villes, grandes et petites, de l'Ontario, travaillent ou ont travaillé dans les bibliothèques, les foyers pour personnes âgées, les réseaux de transport en commun et les services de police et d'incendie, pour ne citer que quelques exemples.
- OMERS est un régime de retraite conjoint, ce qui signifie que les participants actifs partagent à parts égales avec leurs employeurs la responsabilité de financer le régime. Travailleurs et employeurs partagent donc le risque sur un pied d'égalité. Au fil des ans, les travailleurs ont accepté des rajustements de prestations ainsi que des modifications de cotisations pour préserver la viabilité du régime.
- Environ un Ontarien employé sur 20 participe à OMERS.
- La rente annuelle moyenne de l'ensemble des participants qui ont pris leur retraite en 2011 est de 28 000 \$. Celle de l'ensemble des retraités actuels d'OMERS est d'environ 18 000 \$.
- À la retraite, le retraité moyen d'OMERS reçoit une rente annuelle qui représente de 30 % à 50 % son salaire cotisable juste avant la retraite.

Capitalisation d'OMERS

- Le régime de retraite principal d'OMERS se porte bien, grâce à un actif net de 55 milliards de dollars au 31 décembre 2011, soit 11 milliards de dollars de plus qu'en 2008, grâce à de très bons rendements dans toutes ses catégories d'actifs.
- Comme la plupart des autres régimes de retraite à prestations déterminées, surtout par suite de la crise financière mondiale de 2008, OMERS se trouve actuellement en situation de « déficit actuariel ». Selon nos projections, notre déficit actuariel devrait atteindre son point culminant aux alentours de 10 milliards de dollars d'ici la fin de 2012.
- Le déficit actuariel ne met pas en doute la capacité d'OMERS de verser les rentes de retraite à court terme. En fait, en 2011, OMERS a reçu au total 2,7 milliards de dollars de cotisations des participants et des employeurs, et nous avons versé 2,4 milliards de prestations à nos participants retraités.
- Le « déficit actuariel » est une projection à long terme déterminée par l'actuaire indépendant d'OMERS. Il est basé sur les meilleures estimations, pour les 80 prochaines années, de nombreux facteurs comme les salaires, les espérances de vie, les âges de la retraite, le rendement des placements et, bien sûr, les prestations de retraite qui ont été promises. Ces attentes peuvent toutes varier, car nous révisons et modifions régulièrement, en cas de besoin, les éléments constitutifs des rentes de retraite.
- Le déficit actuariel est très différent du déficit budgétaire annuel d'un gouvernement, qui survient lorsque les dépenses dépassent les recettes. C'est une mesure ponctuelle de l'écart qui sépare l'actif du régime et une « cible » de passif calculée de façon actuarielle. Il évalue l'état de santé financière à long terme probable du régime si les hypothèses de l'actuaire se matérialisent.
- En Ontario, tous les régimes de retraite, y compris OMERS, sont tenus de déclarer leur niveau de capitalisation au moins une fois tous les trois ans. S'ils font état d'un déficit, ils doivent mettre au point une stratégie visant à ramener le régime à sa pleine capitalisation dans un délai de 15 ans.
- En 2010, dans le cadre de son examen réglementaire, OMERS a mis en œuvre une stratégie visant à remettre le régime en situation d'« excédent actuariel », ou de pleine capitalisation, dans les 15 prochaines années. Cette stratégie prévoit trois augmentations progressives des taux de cotisation entrant en vigueur en 2011, en 2012 et en 2013, ainsi que quelques modestes réductions des prestations entrant en vigueur en 2013.

La voie de la croissance pour OMERS

- OMERS investit ses capitaux dans des ouvrages importants comme l'infrastructure publique, le développement urbain et des entreprises commerciales établies ou nouvelles. Ses capacités résident dans ses importants placements en infrastructure et en immobilier (par l'intermédiaire de Borealis et d'Oxford Properties), ainsi que dans l'expertise dont font preuve ses entités de placement : Capital Markets, Private Equity, Strategic Investments, Investment Management et Ventures.
- La stratégie de croissance d'OMERS vise à générer des rendements moyens supérieurs au rendement de placement actuariel présumé de 6,5 %, afin d'accélérer le retour du régime à l'excédent actuariel.
- La stratégie de placement d'OMERS vise à réduire notre exposition aux fluctuations qui, dans un marché volatil, échappent à notre contrôle, et à générer des rendements plus élevés. Cette stratégie a consisté à déplacer les capitaux des marchés publics aux marchés privés, à adopter une gestion active et directe des placements et à faire fructifier nos capitaux au Canada et à l'étranger.
- Les perspectives de croissance stratégique sont les suivantes : élargir l'influence mondiale d'OMERS, consolider la présence d'OMERS dans l'Ouest canadien, investir dans les technologies vertes et dans d'autres nouvelles entreprises, et se servir de la réputation d'excellence grandissante d'OMERS à l'échelle mondiale pour tirer parti d'autres occasions de placement attrayantes.

Pour en savoir plus, veuillez communiquer avec :

Michael Robinson

Manager, Client Services

mrobinson@omers.com

1-800-387-0813, poste 3147

Jason Pope

Manager, Government and Stakeholder Relations

jpope@omers.com

1-800-387-0813, poste 2403

Résumé des modifications touchant les taux de cotisation et le régime pour 2013

Dans le cadre de sa stratégie à long terme qui vise à ramener le régime d'OMERS à la pleine capitalisation, la Société de promotion d'OMERS (SP), qui représente les participants actifs et retraités, a approuvé deux modifications touchant le régime, lors d'une réunion tenue le 28 juin 2012 :

- des augmentations de taux de cotisation pour 2013 – cette troisième série d'augmentations s'inscrit dans la stratégie sur trois ans annoncée en 2010; et
- le plafonnement des gains cotisables à un niveau égal à sept fois le plafond de gains du RPC (maximum des gains annuels ouvrant droit à pension ou MGAP).

La SP a aussi approuvé une nouvelle méthode de répartition des taux de cotisation à l'avenir et décidé de déposer les évaluations du 31 décembre 2011 concernant le régime de retraite principal et le régime complémentaire d'OMERS.

En 2010, la SP a par ailleurs approuvé quelques modifications de prestations qui entreront en vigueur en 2013.

Taux de cotisation

Les modifications de taux de cotisation pour le régime d'OMERS entreront en vigueur dès la première paie complète de 2013.

		2012	2013
Participants dont l'âge de retraite normale est de 65 ans	Sur les gains jusqu'au plafond de gains du RPC*	8,3 %	9,0 %
	Sur les gains au-delà du plafond de gains du RPC*	12,8 %	14,6 %
Participants dont l'âge de retraite normale est de 60 ans	Sur les gains jusqu'au plafond de gains du RPC*	9,4 %	9,3 %
	Sur les gains au-delà du plafond de gains du RPC*	13,9 %	15,9 %

** Le plafond de gains du RPC est de 50 100 \$ en 2012; en 2013, il sera plus élevé. Les participants à OMERS paient un taux de cotisation moins élevé sur leurs gains jusqu'à concurrence du MGAP parce que le régime d'OMERS et le RPC sont conçus de manière à offrir des prestations de retraite intégrées. Les cotisations étant déductibles du revenu imposable, l'incidence nette des augmentations s'en trouvera atténuée pour les participants.*

Exemples d'augmentations de cotisation toutes les deux semaines à raison de 26 périodes de paie

Âge de la retraite normale est de 65 ans

Exemple de total des gains annuels	Cotisations*		Différence par paie	
	2012	2013	Brute**	Nette**
40 000 \$	127,69 \$	138,46 \$	10,77 \$	8,17 \$
65 000 \$	233,28 \$	257,09 \$	23,81 \$	16,39 \$

Âge de la retraite normale est de 60 ans

Exemple de total des gains annuels	Cotisations*		Différence par paie	
	2012	2013	Brute**	Nette**
65 000 \$	260,79 \$	270,32 \$	9,53 \$	6,56 \$
90 000 \$	394,44 \$	423,20 \$	28,76 \$	16,28 \$

*Ce calcul est fondé sur le MGAP de 2012 (50 100 \$).

**Les différences nettes après impôt sont fondées sur les taux marginaux d'imposition du palier fédéral et de l'Ontario et supposent que le participant a un revenu imposable égal aux gains annuels indiqués.

Ces augmentations de taux sont censées être temporaires en attendant que le déficit soit éliminé.

Nouvelle méthode de répartition des taux de cotisation

- À partir de 2014, une nouvelle méthode de répartition des taux de cotisation pour le régime d'OMERS – au-dessus/au-dessous du MGAP et entre l'âge de la retraite normale de 65 ans et l'âge de la retraite normale de 60 ans – entrera en vigueur. Elle permettra de faire en sorte que chaque groupe paie l'équivalent de la valeur de ses prestations prévues, mais, également, contribue à la prise en charge des autres éléments de coût du régime.
- La nouvelle méthode établit un équilibre entre les différentes catégories de participants conformément à divers principes d'établissement des taux de cotisation. Ces principes sont les suivants : transparence, volatilité et complexité limitées, optimisation du capital, mise en commun, et efficacité par rapport au coût.

Plafond s'appliquant aux gains cotisables

Cette modification plafonnera les gains du participant pour les besoins de la rente et elle ne touchera que les participants gagnant plus de sept fois le plafond de gains du RPC. (Si le plafond était en vigueur pour 2012, il serait de 7 x 50 100, soit 350 700 \$.)

Cette modification s'applique au régime d'OMERS, à la convention de retraite (CR) pour le régime d'OMERS et au régime complémentaire. Le plafond s'ajoute à celui qui s'applique déjà aux gains cotisables (la rémunération au rendement).

La date d'entrée en vigueur du plafond des gains cotisables est :

- * **le 1^{er} janvier 2016** pour les participants ayant adhéré avant le 1^{er} janvier 2014, et
- * **le 1^{er} janvier 2014** pour les participants ayant adhéré le 1^{er} janvier 2014 ou après.

Des détails pour les employeurs d'OMERS seront affichés dans l'*Employer Administration Manual*.

Dépôt des évaluations actuarielles

Les régimes de retraite doivent déposer une évaluation actuarielle – indiquant l'actif et les obligations – au moins une fois tous les trois ans. Il a été décidé de déposer auprès des autorités de réglementation les évaluations du régime principal et du régime complémentaire d'OMERS du 11 décembre 2011. Le prochain dépôt réglementaire sera l'évaluation du 31 décembre 2014.

Résumé des modifications au calcul des prestations du régime décidées en 2010 par la SP

À compter du 1^{er} janvier 2013, les modifications au calcul des prestations concerneront les participants qui cesseront leur emploi avant d'être admissibles à une rente de retraite anticipée – c'est-à-dire avant 55 ans (si l'âge de leur retraite normale est de 65 ans) ou avant 50 ans (si l'âge de leur retraite normale est de 60 ans). Dans le calcul des prestations de ces participants pour le service accumulé après 2012, il ne sera pas tenu compte de l'indexation préretraite ni des subventions de retraite anticipée.

Ces modifications ne concernent pas les participants qui sont à moins de dix ans de l'âge de leur retraite normale lorsqu'ils cessent leur emploi – c'est-à-dire qu'ils ont au moins 55 ans (si l'âge de leur retraite normale est de 65 ans) ou au moins 50 ans (si l'âge de leur retraite normale est de 60 ans). Elles ne concernent pas non plus les participants retraités et les personnes recevant des prestations de survivants d'OMERS.

À quoi ces modifications s'appliquent-elles?

Ces modifications ne s'appliquent qu'au service accumulé au titre du régime d'OMERS pour les années ultérieures – c'est-à-dire à partir de la date d'entrée en vigueur des modifications (le 1^{er} janvier 2013). Elles ne s'appliquent pas aux prestations que les participants ont constituées pour du service accumulé jusqu'à la fin de 2012, ni aux périodes de service achetées qui sont antérieures à 2013.

Cela signifie que, lorsque les prestations de cessation d'emploi d'un participant concerné seront calculées à partir du 1^{er} janvier 2013, elles seront divisées en deux périodes : la période antérieure à 2013 et la période postérieure à 2012. L'indexation préretraite et les subventions de retraite anticipée seront incluses dans la période antérieure à 2013, mais elles seront exclues de la période postérieure à 2012*.

Rappelons que ces modifications ne concernent que les participants qui sont à plus de dix ans de l'âge de leur retraite normale lorsqu'ils cessent leur emploi après 2012.

Que signifient les modifications pour une rente de retraite d'OMERS?

Les participants cotisent pour leur future rente de retraite, qui est fondée sur la moyenne des gains de leurs « cinq meilleures » années et sur le service validé (payé) comptant pour le régime. La rente à laquelle ils ont droit correspond à une rente de retraite normale – c'est-à-dire la rente qui est versée au participant s'il prend sa retraite à l'âge de sa retraite normale (65 ou 60 ans).

Actuellement, si un participant cesse son emploi avant d'être admissible à une rente de retraite anticipée (il est à plus de dix ans de l'âge de sa retraite normale), le régime d'OMERS tient compte de l'indexation préretraite et des subventions de retraite anticipée dans le calcul de la valeur de sa rente. À compter du 1^{er} janvier 2013, les prestations de retraite des participants concernés qui seront constituées après 2012 seront fondées sur la valeur actuarielle de la rente de retraite normale – sans l'indexation préretraite ni les subventions de retraite anticipée.

Qu'est-ce que « l'indexation préretraite »?

À l'heure actuelle, l'indexation préretraite correspond à la protection contre l'inflation dont nous tenons compte dans le calcul des prestations de retraite d'OMERS d'un participant qui cesse son emploi. Cette prestation commence à la date à laquelle le participant quitte son employeur et se termine à la date à laquelle commence le service de sa rente de retraite. L'indexation s'applique aussi bien aux participants qui choisissent de laisser leur rente de retraite dans le régime d'OMERS qu'à ceux qui transfèrent leur valeur de rachat hors du régime d'OMERS. À compter du 1^{er} janvier 2013, les participants concernés ne bénéficieront plus de cette prestation pour le service validé accumulé à partir de cette date.

Que sont les « subventions de retraite anticipée »?

Actuellement, OMERS tient compte de quelques prestations supplémentaires, comme la prestation de raccordement et les dispositions de retraite anticipée, dans le calcul de la prestation de retraite d'un participant qui cesse son emploi. Ces prestations supplémentaires s'ajoutent à la rente viagère (payable à l'âge de la retraite normale) constituée par un participant à OMERS et représentent un coût supplémentaire pour le régime. À compter du 1^{er} janvier 2013, il ne sera plus tenu compte de ces prestations pour le service accumulé après 2012 par les participants concernés¹.

La prestation de raccordement est un supplément temporaire versé en plus de la rente de retraite du régime d'OMERS jusqu'à 65 ans, âge auquel commence le service de la pension du RPC. Les dispositions de retraite anticipée déterminent si un participant a droit à une rente de retraite anticipée non réduite avant d'atteindre l'âge de sa retraite normale et quel facteur de réduction s'applique si le participant n'y a pas droit.

- * *Les participants dont l'âge de la retraite normale est de 60 ans reçoivent la prestation de raccordement d'OMERS jusqu'à 65 ans – pendant les cinq années suivant l'âge de leur retraite normale. Ces cinq années de prestation de raccordement continueront d'entrer dans le calcul des prestations de ces participants lorsqu'ils cesseront leur emploi.*

Le conseil d'OMERS présente ses observations à l'examineur

Le 4 septembre dernier, le conseil d'administration de la Société d'administration d'OMERS (SAO) a rendu publiques les observations qu'il a présentées officiellement à M. Tony Dean et qu'il avait au préalable approuvées à l'unanimité.

M. Dean a été chargé par le gouvernement de l'Ontario d'examiner le modèle de gouvernance d'OMERS conformément à la *Loi de 2006 sur l'examen du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario*.

Invité par M. Dean à présenter ses observations, le conseil de la SAO a fait un exposé en partant du principe qu'il a une obligation fiduciaire à l'égard de la SAO et de tous les participants au régime d'OMERS et employeurs participant à OMERS qu'elle sert. Le président du conseil de la SAO a souligné ce point dans la lettre de présentation de l'exposé :

« La gouvernance d'une institution vouée aux rentes de retraite qui revêt de l'importance pour un aussi grand nombre d'Ontariens mérite des consultations transparentes et à grande échelle. Le mode et l'équipe de gouvernance d'OMERS jouent aussi un rôle crucial dans l'établissement de relations avec un large éventail de parties intéressées et de partenaires d'investissement en Ontario, au Canada et, de plus en plus, dans le monde entier. »

Le conseil de la SAO tient à remercier M. Dean de lui avoir donné l'occasion de présenter ses observations.

Apprenez-en davantage sur M. Dean et son rôle d'examineur sur **www.omers.com**.

Le portefeuille de placements d'OMERS s'accroît

La talentueuse équipe des placements d'OMERS continue de se concentrer sur la réalisation de rendements de placement stables qui nous permettront à long terme de verser les rentes de retraite promises.

Conformément à sa stratégie de diversification de l'actif, OMERS détient un vaste éventail de placements sur les marchés publics et privés, ce qui contribue à générer les rendements nécessaires au financement des rentes du régime. En 2012, les trois placements suivants se sont ajoutés au portefeuille en pleine croissance d'OMERS.

OMERS Strategic Investments conclut la première transaction de Global Strategic Investment Alliance (GSIA)

La GSIA est une initiative novatrice qui, sous la direction d'OMERS Strategic Investments, bâtit des plateformes d'investissement et établit des relations directes à l'échelle mondiale pour appuyer les activités de placement du régime d'OMERS.

La Pension Fund Association (PFA) et un consortium dirigé par Mitsubishi Corporation, tous deux du Japon, se sont engagés à une première participation totalisant 2,5 milliards de dollars. OMERS investit 5 milliards de dollars. (Tous ces montants sont en dollars US.)

« Nous sommes très heureux d'avoir comme partenaires ces investisseurs avertis qui recherchent des placements en infrastructure de qualité supérieure et de grande envergure que nous pouvons détenir pendant de longues périodes », a déclaré Jacques Demers, président-directeur général d'OMERS Strategic Investments.

La participation de 20 M\$ d'OMERS Ventures dans HootSuite Media Inc. constitue l'un des plus importants placements canadiens de capital-risque des 10 dernières années



OMERS Ventures a acquis une participation de 20 millions de dollars dans l'entreprise vancouveroise HootSuite qui offre à ses clients un système de gestion des médias sociaux de classe mondiale. Le système de gestion des

médias sociaux HootSuite permet à des entreprises ou organismes de lancer des campagnes dans des réseaux multiples à partir d'un tableau de bord unique sécurisé.

« HootSuite a révolutionné la manière dont les entreprises créent et exécutent leurs campagnes dans les médias sociaux, explique Derek Smyth, administrateur principal d'OMERS Ventures. À notre avis, cette entreprise est en mesure de devenir un leader sur ce marché en plein essor, et nous nous réjouissons de pouvoir l'aider à y parvenir encore plus rapidement. »

Les réseaux sociaux tels que Facebook, Twitter, LinkedIn et Google bénéficient déjà du système de gestion sécurisé et complet de HootSuite.

OMERS Private Equity fait l'acquisition de Lifeways, l'un des plus grands fournisseurs britanniques de services d'aide à la vie autonome pour adultes ayant des difficultés d'apprentissage



OMERS Private Equity a décidé d'acquérir l'un des plus grands fournisseurs britanniques de services d'aide à la vie autonome pour les adultes ayant des difficultés attribuables à toute une gamme d'invalidités, comme l'autisme et les lésions cérébrales.

Lifeways
enabling better ways for living

Grâce à ses 33 bureaux et aux plus de 6 300 membres de son personnel spécialement formé et hautement qualifié dans la prestation de services à domicile, Lifeways aide plus de 3 400 personnes à vivre de manière plus autonome et leur permet d'exercer plus de contrôle sur les décisions concernant la planification et la prestation des services d'aide dont ils bénéficient.

« Lifeways répond en tout point à nos critères de placement, constate Mark Redman, administrateur principal et directeur national, OMERS Private Equity Europe. C'est, à tous les égards, un chef de file du marché qui a fait ses preuves en matière de qualité des services et de croissance rentable, tant interne que par voie d'acquisitions, dans un marché offrant d'excellentes perspectives de croissance à long terme. »

Apprenez-en davantage sur les placements d'OMERS sur www.omers.com.

Formulaire e-119 : priorité aux participants d'OMERS

Hydro Plus du Grand Sudbury Inc. est un as de la production du formulaire e-119. Cet employeur a terminé le 4 mars le processus 2011 de déclaration annuelle de renseignements sur ses participants, ce qui a permis à OMERS de faire parvenir rapidement les relevés de rente à ses 120 participants.

Le succès d'Hydro Plus à cet égard est attribuable à deux facteurs : la compétence du personnel et l'utilisation des outils de formation et d'aide en ligne d'OMERS.

Nous avons rencontré Catherine Huneault, superviseure des services de comptabilité et d'administration, Dawn Bates, directrice des ressources humaines, et Nicole Findlay, préposée à la paie, pour connaître leur opinion et leurs impressions sur le processus de déclaration annuelle d'OMERS.



Nicole Findlay (G) et Catherine Huneault (D) – Hydro Plus du Grand Sudbury Inc.

Comment vous préparez-vous à la période de production du formulaire e-119?

D'habitude, c'est moi qui prépare notre formulaire e-119, explique Nicole Findlay. Je trouve que c'est utile de tenir une liste à jour des nouveaux employés, des départs à la retraite, etc., des données qui ont des répercussions sur les années de service de nos participants. Ensuite, à la fin de septembre, je parcours la liste pour vérifier si tous les formulaires requis ont été soumis à OMERS. »

Tout au long de l'année, Nicole se tient aussi au courant des modifications touchant le régime et l'administration en lisant chaque numéro électronique du *Journal des employeurs* d'OMERS. « Et puis, continue-t-elle, de temps en temps, nous suivons toutes un cours de mise à jour [sur le formulaire 119]. »

« À Hydro Plus du Grand Sudbury, nous avons beaucoup de chance d'avoir parmi nous Nicole, car elle travaille ici depuis de nombreuses années, et elle planifie son année pour être certaine d'avoir tous les outils qu'il lui faut pour remplir notre formulaire e-119 », précise Dawn Bates.

Comme d'autres employeurs participant à OMERS, Hydro Plus a plus d'un service responsable de la préparation du formulaire e-119 pour le groupe. « C'est pour ça qu'il est très important pour nous de rester en bons termes avec les ressources humaines », lance Nicole en souriant.

À votre avis, quel est le plus grand défi de la préparation de votre formulaire e-119? Comment le surmontez-vous?

« Le plus grand défi, c'est le moment où ça arrive, parce que c'est la fin de l'exercice », admet Catherine Huneault. Nous mettons à jour nos systèmes pour la nouvelle année et nous faisons concorder les comptes de l'année écoulée. Tout ça se fait en même temps. À cette période, nous sommes surchargés de travail. Pour surmonter cet obstacle, nous commençons notre 119 aussitôt que possible dans la nouvelle année. »

Parmi les ressources en ligne d'OMERS, lesquelles trouvez-vous les plus utiles pour la préparation de votre formulaire e-119?

« Le manuel en ligne *Employer Administration Manual* vaut son pesant d'or. On y trouve des réponses à toutes les questions », affirme Nicole avec enthousiasme. Elle apprécie aussi les descriptions détaillées et simples des procédures administratives.

« C'est facile de s'y retrouver et c'est très convivial, ajoute Catherine. Et puis, on peut toujours compter sur le Service à la clientèle d'OMERS en cas de besoin – si on ne sait pas quoi faire. »

Que pensez-vous du guichet unique d'OMERS – où votre appel est pris en charge par n'importe quel représentant du Service à la clientèle?

« C'est pratique de pouvoir parler à n'importe quel représentant du Service à la clientèle. On vous répond tout de suite et, dans l'ensemble, le service est excellent », dit Nicole.

Quelles améliorations aimerez-vous qu'on fasse?

« Nous avons remarqué que le rythme de la correspondance électronique ralentit pendant la période de préparation du formulaire 119, révèle Nicole. C'est parfois frustrant à cause des interruptions fréquentes que ça entraîne dans notre travail. »

Que pensez-vous des programmes de formation et de perfectionnement d'OMERS, en général, et de Dev Tandon, en particulier?

Dawn Bates, qui a travaillé en étroite collaboration avec Dev Tandon au cours des dernières années, trouve que ses ateliers de formation sont bien faits et qu'ils sont non seulement utiles, mais agréables à suivre.

« Les programmes de formation pour les futurs retraités ainsi que le programme que Dev a présenté sur les CFS [cotisations facultatives supplémentaires] ont été très instructifs. Il s'est exprimé en termes simples et faciles à comprendre pour tous. Les commentaires reçus par notre service des ressources humaines sont très positifs. Nous prévoyons redonner ces programmes tous les deux ans. »

Avez-vous des suggestions à faire ou des trucs et astuces à proposer pour aider d'autres employeurs participant à OMERS à préparer leur formulaire e-119?

Sur ce sujet, Catherine, Dawn et Nicole étaient toutes d'accord : « Commencez tôt et faites le suivi des anomalies repérées en cours de route. Réglez-les toutes avant la fin de l'année afin de savoir ce qui se passe. »

Apprenez-en davantage sur la formation portant sur le formulaire e-119 d'OMERS sur **www.omers.com**.

NOUVEAU!

OMERS offre des webinaires sur la préparation de votre formulaire e-119 pour 2012. Inscrivez-vous sur **www.omers.com**!

Le manuel d'administration est très utile pour...

les adhésions des employés APTP : le point sur les règles d'adhésion facultative



Au printemps 2012, l'organisme de réglementation des régimes de retraite de l'Ontario, la Commission des services financiers de l'Ontario (CSFO), a mis à jour sa politique régissant l'obligation pour les employeurs de proposer l'adhésion aux employés autres que permanents à temps plein (ou APTP) qui deviennent admissibles à l'adhésion au régime de retraite principal d'OMERS (le régime).

Cette mise à jour ne concerne que les adhésions facultatives – celles pour lesquelles les employés doivent avoir atteint le seuil de gains/heures travaillées au cours des deux années civiles précédentes chez un employeur participant à OMERS (voir la section 6.1.3 de l'*Employer Administration Manual*).

Si votre règlement administratif ou résolution sur la participation rend obligatoire l'adhésion immédiate de tous les employés APTP, la mise à jour de la politique ne vous concerne pas.

À compter de l'année d'admissibilité 2013

OMERS conseille aux employeurs d'adopter la politique mise à jour de la CSFO, de la manière suivante :

Lorsque l'employé APTP **devient pour la première fois admissible** à l'adhésion, vous êtes tenu de la lui offrir. (Vous n'êtes pas tenu de faire d'autres offres après celle-ci.)

- Présentez l'offre :
 - soit dans les 60 jours précédant une nouvelle année (par ex. à partir du 1^{er} nov.);
 - soit dans les 60 jours suivant la date d'embauche de l'employé (si le participant est admissible à ce moment-là)
- Faites remplir et signer par l'employé un *Formulaire 104 – Offre d'adhésion à OMERS – employé à temps partiel*
- Donnez à l'employé un exemplaire du livret intitulé *Offre d'adhésion à OMERS (employés à temps partiel)* (« guide des employés APTP »).

L'employé accepte ou refuse l'offre d'adhésion au régime.

Remarque importante : Faites en sorte que chaque employé à temps partiel remplisse, signe et vous retourne un formulaire 104. Conservez tous les formulaires 104 dans vos dossiers – pour éviter toute demande future concernant une période d'omission.

Vous pouvez toujours fournir des avis annuels (plutôt que l'option) d'adhésion à OMERS aux employés APTP réadmissibles qui ont décidé de ne pas participer au régime. Cela leur rappellera qu'ils feraient bien de relire les renseignements que vous leur avez déjà fournis afin qu'ils prennent une décision éclairée, et cela préviendra tout malentendu futur.

Admissibilité de l'employé

Lorsque vous embauchez un employé APTP, vous ne savez peut-être pas s'il a des heures/gains accumulés chez d'autres employeurs participant à OMERS. Naturellement, cette information est de nature confidentielle. Pourtant, elle est pertinente pour déterminer si l'employé peut adhérer immédiatement au régime et s'il a le droit de recevoir une offre d'adhésion.

Même si la mise à jour de la CSFO n'en fait pas mention, un employeur devrait, dans le cadre de l'embauche, indiquer (de préférence par écrit, pour que cela constitue une preuve) aux employés APTP qu'il se peut qu'ils aient droit à l'adhésion facultative compte tenu de **tous** les dossiers des employeurs participant à OMERS chez qui ils ont travaillé. Si l'employé désire savoir s'il a le droit à l'adhésion immédiate, c'est à lui qu'il incombe de fournir les preuves d'heures/gains à l'employeur pour que celui-ci fasse la vérification d'atteinte du seuil d'admissibilité avant l'expiration de la période d'admissibilité de deux ans. L'employeur n'est pas réputé avoir manqué à son obligation d'offrir l'adhésion facultative si l'employé ne lui communique pas les renseignements nécessaires à l'établissement de son admissibilité.

Conseil : Pour que le nouvel employé APTP comprenne bien l'option d'adhésion, donnez-lui une copie de notre page d'information en ligne *Adhésion des employés à temps partiel au régime d'OMERS*.

Détails supplémentaires

Cette mise à jour sur la marche à suivre pour faire une offre d'adhésion aux employés APTP préviendra les périodes d'omission – toute période durant laquelle l'adhésion d'un employé au régime d'OMERS aurait dû être effectuée, mais ne l'a pas été.

La décision de ne pas adhérer au régime signifie, de la part du participant, qu'il a confirmé qu'on lui a offert la possibilité d'adhérer au régime et qu'il a reçu un avis de sa date de première admissibilité (ces deux éléments sont indiqués dans le formulaire 104 d'OMERS).

La CSFO a précisé à ce sujet :

« Si un employé décide de ne pas devenir participant quand il est admissible à l'adhésion au régime et décide d'adhérer à une date ultérieure, il lui incombe de contacter l'administrateur pour adhérer au régime. »

La clé de ce processus est de fournir à l'employé admissible un exemplaire du guide des employés APTP et d'obtenir de lui un formulaire 104 d'OMERS dûment rempli et signé.

OMERS a fait la mise à jour du formulaire 104 en y indiquant qu'il incombe à l'employé de demander les formulaires d'adhésion au régime s'il décide de ne pas adhérer au régime à la date de sa première admissibilité.

Si un employé APTP, qui avait décidé de ne pas adhérer au régime, décide d'y adhérer à une date ultérieure, vous pourrez valider son admissibilité à ce moment-là (voir la section 6.1.3 de l'*Employer Administration Manual*).

NOUVEAU!

OMERS offre des webinaires de formation de 30 minutes sur cette modification de l'adhésion des employés APTP. Inscrivez-vous à une séance sur **www.omers.com**!

Vérifiez vos documents imprimés d'OMERS

OMERS fait constamment des mises à jour de ses documents de communication – notamment pour suivre le rythme des modifications apportées aux lois sur les régimes de retraite et pour y incorporer les chiffres et exemples annuels.

Chaque année, nous révisons et modifions nos publications, nos brochures, nos pages d'information et nos formulaires – en versions imprimée et électronique – afin que leur contenu soit exact et à jour.

Vérifiez périodiquement si les documents imprimés d'OMERS que vous gardez en stock, le cas échéant, pour vos participants, comme les guides des participants, sont eux aussi à jour. Il est important que vous ayez la dernière version que nous avons produite – afin que les participants soient informés des dispositions et prestations courantes du régime. Pour bon nombre de nos documents, vous pouvez vérifier la version en ligne pour vous assurer que votre version imprimée correspond à la dernière version. Sinon, mettez au recyclage vos exemplaires et commandez-en d'autres à OMERS.

À l'avenir, nous vous avertirons également de la sortie de toute nouvelle version d'un ouvrage de référence pour les participants, comme le guide par exemple. De cette façon, nous nous assurerons ensemble que vos participants reçoivent une documentation d'OMERS à jour.



Bâtir pour l'avenir

En cas de divergence entre les renseignements qui figurent dans ce journal et la *Loi de 2006 sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario* (la « *Loi de 2006 sur OMERS* ») et le texte du régime, la *Loi de 2006 sur OMERS* et le texte du régime prévalent.

1, avenue University
Bureau 400
Toronto, ON M5J 2P1

416-369-2444
1-800-387-0813

www.omers.com
employer@omers.com
ISSN: 1913-7397