

A decorative graphic consisting of several concentric, semi-circular arcs in shades of blue, green, and orange, partially enclosing the text.

Faits saillants pour nos participants

2020



Nous sommes OMERS

Un régime de retraite à prestation déterminée, avec 1 000 employeurs participants allant des grandes villes aux agences locales, et plus d'un demi-million de participants actifs, différés et retraités.

Nos membres comprennent des employés syndiqués et non syndiqués des municipalités, des conseils scolaires, des commissions locales, des systèmes de transport en commun, des services publics d'électricité, des services d'urgence et des sociétés d'aide à l'enfance à travers l'Ontario. Les cotisations au régime sont financées à parts égales par les participants et les employeurs.

OMERS a des employés à Toronto, Londres, New York, Amsterdam, Luxembourg, Singapour, Sydney et dans d'autres grandes villes d'Amérique du Nord et d'Europe. Ces derniers sont responsables de la création et de la gestion d'un portefeuille diversifié et de placements de grande qualité sur les marchés boursiers, en capital-investissement, en infrastructures et en biens immobiliers.

Les prestations d'OMERS sont financées également à partir des cotisations des membres actifs et de leurs employeurs, combinées au revenu de placement. Nous estimons qu'en moyenne, les membres actifs aujourd'hui auront environ 70 % de leurs prestations à vie financées par le rendement de nos investissements.

OMERS cherche activement des occasions de collaborer avec les décideurs pour promouvoir les avantages du modèle de régime de retraite à prestation déterminée.

Les régimes de retraite d'OMERS comprennent le régime de retraite principal d'OMERS, la convention de retraite (CR) pour le régime de retraite principal d'OMERS et le régime de retraite complémentaire pour les policiers, les pompiers et les paramédicaux, lequel n'a aucun actif, passif ou membre. Lorsque nous faisons référence au « Régime d'OMERS » ou au « Régime » dans nos communications, il s'agit du régime de retraite principal d'OMERS, sauf indication contraire. Lorsque nous faisons référence à la « Loi sur OMERS », il s'agit de la Loi de 2006 sur OMERS, comme modifiée.



Le taux de cotisation moyen actuel versé par les membres est de 10,6 %. Les employeurs versent une cotisation de contrepartie équivalente. Les taux de cotisation et l'accumulation de prestations demeurent inchangés pour 2021. Les paiements de retraite aux membres retraités ont augmenté par un rajustement au coût de la vie de 1,89 % en 2020 et de 0,94 % en 2021, ce qui représente 100 % de la hausse de l'indice des prix à la consommation dans chacune de ces années.

Stratégie 2025 d'OMERS

Pour les prochaines années, OMERS a établi cinq domaines d'intérêt clés. Ces priorités comprennent notre Stratégie 2025, qui est un plan pluriannuel dont les progrès font l'objet de rapports annuels. Nos cinq priorités ont pour but de faire d'OMERS un régime à prestations déterminées durable, abordable et significatif :

Résilience financière

- **Financement** – assurer la santé financière du Régime. Nous continuerons de gérer son statut capitalisé et son taux d'actualisation, entre autres intrants.
- **Placements** – maintenir un portefeuille de placements diversifié et de haute qualité. Nos priorités comprennent la diversification mondiale et l'intégration de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans nos décisions d'investissement.
- **Conception du régime** – faire évoluer le Régime d'OMERS. Nous visons à assurer sa durabilité continue et à répondre aux besoins des parties prenantes en explorant la modernisation de la conception du Régime, la simplification et la croissance des membres.

Résilience institutionnelle

- **Engagement** – améliorer la confiance et la compréhension des parties prenantes. Nous nous concentrons sur l'amélioration de l'engagement des parties prenantes, des relations gouvernementales et de la prestation de nos services à nos membres.
- **Opérations** – faire progresser nos capacités. Nous savons que la profondeur des talents, les données et la technologie, et la gestion des coûts sont importantes pour exécuter notre stratégie.

Nous accordons la priorité à ces facteurs tout en gérant les défis dans l'ensemble du paysage des régimes de retraite, y compris la maturité des régimes, les changements démographiques défavorables, la nature changeante du travail et de la main-d'œuvre, et la diminution des attentes en matière de rendement des placements. Ces défis sont décrits en détail dans le Statut de capitalisation du régime principal dans le MD&A.

Nous adoptons des pratiques de gouvernance et de gestion des risques pour nous aider à réaliser cette stratégie (voir la section Mise à jour sur la gouvernance du présent Rapport annuel et la section Gestion des risques du MD&A), en se concentrant sur le risque de financement, c'est-à-dire le risque qu'OMERS doive augmenter les cotisations ou réduire les prestations. Notre relevé de gestion du financement, notre méthodologie de taux d'actualisation et nos décisions de placement aident à gérer le risque de financement et à aborder la durabilité du régime.

Les progrès que nous avons réalisés par rapport à notre Stratégie 2025 en 2020 sont présentés dans le présent Rapport annuel.

Faits saillants pour nos participants



525 981
participants

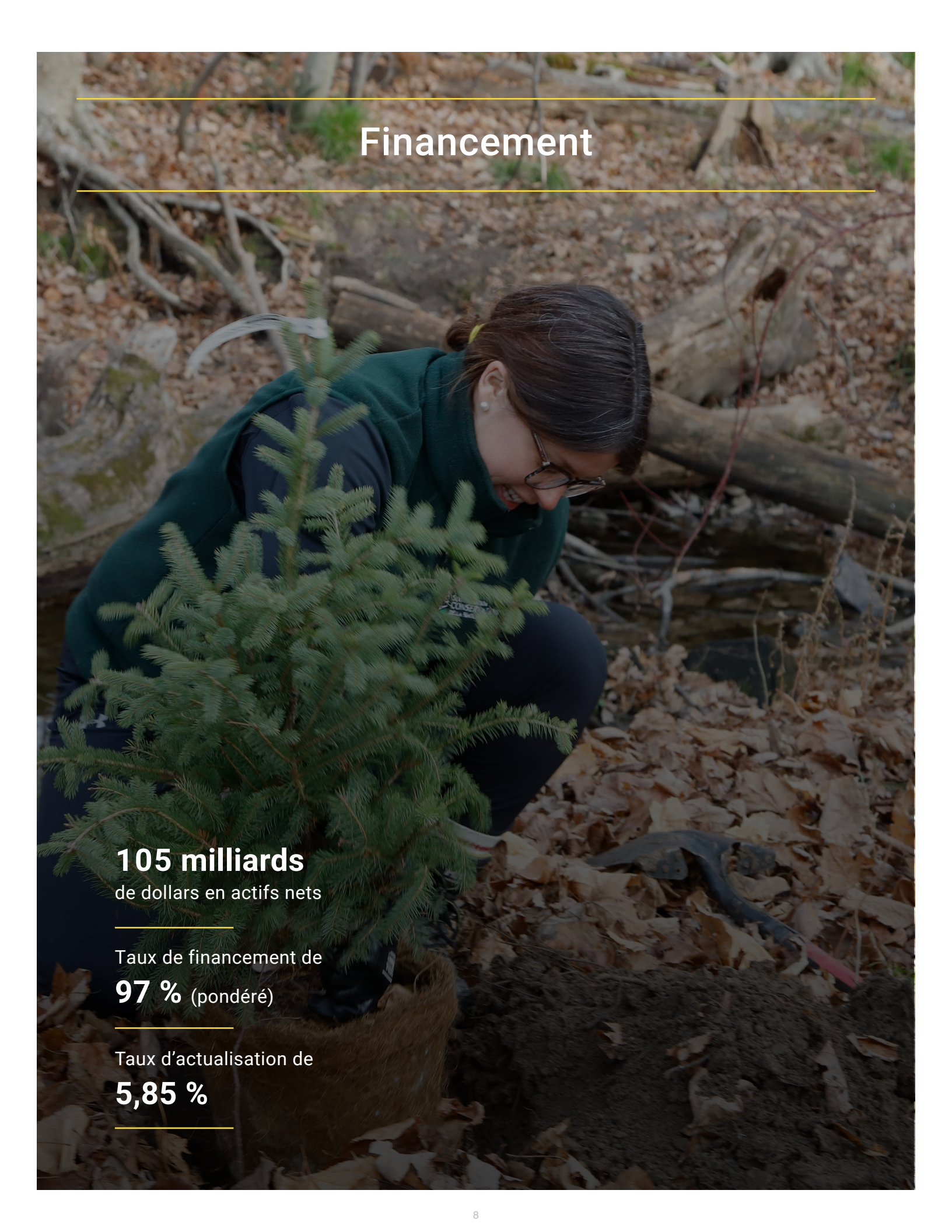
01

L'année écoulée a été difficile, pour nos participants, nos employeurs et commanditaires, et pour OMERS. En reconnaissance de cela, nous utilisons ces premières pages pour faire un rapport sur les cinq piliers de notre stratégie : notre situation de capitalisation, les résultats de placement, la conception du régime, les activités d'engagement des participants et les opérations.

Les événements en 2020 ont été dominés par le virus COVID-19 et ses effets variés – partout dans le monde et ici en Ontario – dans nos communautés et dans nos vies quotidiennes. Nous savons que beaucoup de nos participants ont servi en première ligne et fourni des services essentiels au milieu de la pandémie. Plusieurs continuent de le faire. Nous vous remercions.

Nous savons également que les employeurs d'OMERS ont dû faire face à des besoins nouveaux et imprévisibles dans leurs communautés tout en gérant des budgets incertains et en prenant des décisions difficiles au sujet de leurs effectifs. Cette année a été un test en matière de direction pour les équipes les plus expérimentées. Encore une fois, nous vous remercions. ●

Dans le cadre de notre réponse à la pandémie, OMERS a adopté des modifications immédiates et temporaires au Régime pour offrir aux participants et aux employeurs une plus grande souplesse, notamment en prolongeant les délais pour que les participants puissent acheter des périodes de congé et la possibilité d'acheter des périodes de mises à pied temporaire et de réduction de salaire.



Financement

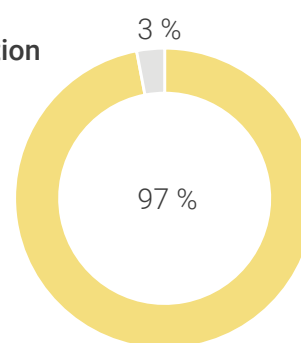
105 milliards
de dollars en actifs nets

Taux de financement de
97 % (pondéré)

Taux d'actualisation de
5,85 %

À la fin de l'année, notre situation de capitalisation, calculée sur une base pondérée, demeure à 97 %, ce qui demeure inchangé par rapport à l'année dernière. Sur la base de la juste valeur (c.-à-d. sans pondération), notre ratio de capitalisation a diminué de 93 %, contre 101 % en 2019. Cette baisse est attribuable à notre rendement négatif des placements en 2020, dont nous avons discuté aux pages suivantes.

Ratio de capitalisation



La situation de capitalisation d'OMERS sur une base pondérée demeure à 97 % avec un taux d'actualisation inférieur de 5,85 %.

Nous avons mesuré notre situation de capitalisation à l'aide d'un taux d'actualisation réel légèrement inférieur à celui de l'an dernier, en le réduisant de 5 points de base pour atteindre 3,85 % (hors inflation). La réduction progressive de notre taux d'actualisation de cette manière est un élément clé de notre stratégie. Depuis 2015, nous avons réduit le taux d'actualisation réel de 40 points de base et nous avons l'intention de continuer à le réduire, car un taux d'actualisation plus faible peut aider à rendre le Régime plus résilient aux risques de capitalisation que nous constatons à l'horizon. Nous le faisons progressivement afin d'équilibrer notre santé financière à long terme avec la stabilité des avantages sociaux et des taux de cotisation. ○

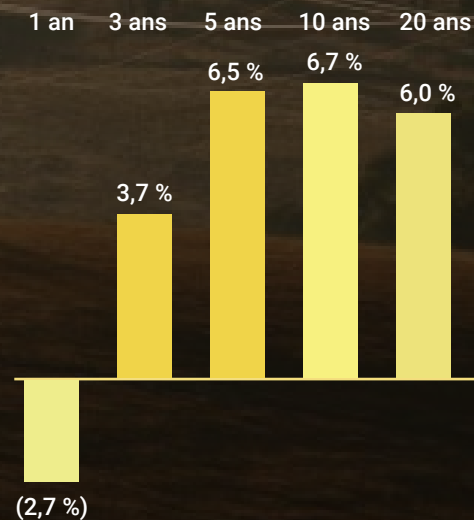
Terminologie de la rente

- Le « **ratio de capitalisation** » est le ratio des actifs nets de placement par rapport aux obligations de retraite à long terme. Il s'agit d'un indicateur de la santé financière du Régime à long terme. Il peut être calculé sur une base « pondérée » ou « à la juste valeur » :
 - « **Pondéré** » uniformise les variations des rendements annuels sur une période de cinq ans. De cette façon, les taux de cotisation et les avantages sont établis en utilisant une vue plus stable et à long terme du rendement des placements.
 - La « **juste valeur** » utilise les valeurs de fin d'année des actifs d'OMERS, sans aucun ajustement. Comme nos rendements de placement varient chaque année, ce calcul se traduit par un ratio de financement qui peut également varier d'une année à l'autre. Dans certaines années, la variation sera importante.
- Le « **taux d'actualisation** » est le taux d'intérêt utilisé pour estimer la valeur en dollars des obligations de retraite à long terme d'OMERS. Il comprend deux volets : un taux « réel » avant inflation et sans marge de risque, et une estimation de l'inflation. L'établissement du taux d'actualisation est essentiel à la gestion du Régime et à la résolution des risques. Son abaissement augmente la valeur en dollars de nos obligations de retraite et, par conséquent, diminue notre ratio de capitalisation, mais rend le Régime plus résilient face à de futures expériences négatives.

Placements

Classe d'actifs d'OMERS	Rendement net (%)	
	Rendement net en 2020	Rendement net en 2019
Obligations	1,1 %	3,6 %
Crédit	(4,3 %)	8 %
Capitaux propres publics	1,5 %	20,3 %
Actions de sociétés fermées	(8,4 %)	4,6 %
Infrastructure	8,6 %	8,7 %
Immobilier	(11,4 %)	8,3 %
Total d'OMERS	(2,7 %)	11,9 %

Rendement historique net d'OMERS



¹ Oxford Properties a réalisé un nouveau rendement de -6.8 %.

La différence entre ce rendement et le rendement immobilier présenté ici est liée à la façon dont certains actifs sont catégorisés. Reportez-vous à la page 43 du présent Rapport annuel pour de plus amples détails.

Tout comme nos participants et nos employeurs, OMERS a exercé ses activités dans un environnement turbulent sans précédent. Les graves et profondes préoccupations sanitaires liées à la pandémie ont créé, parmi ses nombreux impacts, une instabilité économique et financière dans l'ensemble des industries et des régions géographiques. En bref, l'année a été difficile pour OMERS en tant qu'investisseur et, par conséquent, notre rendement net des placements a été une perte de 2,7 %, ce qui est inférieur à notre rendement absolu de référence pour l'année, qui est de 6,9 %.

Nous voulons dire, d'emblée et sincèrement, que nous ne sommes pas satisfaits du résultat de cette année.

Trois facteurs principaux expliquent cet écart de rendement par rapport à notre indice de référence :

1. Les confinements généralisés ont sérieusement affecté les placements en contact direct avec les entreprises et les consommateurs dans notre portefeuille, y compris nos placements dans les propriétés de vente au détail et dans les secteurs des transports et du divertissement. Ces confinements ont eu une incidence considérable sur nos rendements dans le secteur immobilier et dans les actions de sociétés fermées et expliquent plus de la moitié de l'écart de rendement global.
2. Le portefeuille d'actions publiques de haute qualité d'OMERS comprend des allocations importantes aux services financiers versant des dividendes et aux entreprises du secteur de l'énergie. Ces secteurs ont perdu de la valeur en 2020 et ne se sont pas complètement rétablis pendant la reprise du marché au cours de la dernière partie de 2020. L'impact de l'allocation sectorielle dans nos actions publiques a contribué à hauteur de 20 % à l'écart de rendement global.
3. Les marchés ont subi des tensions importantes en mars et avril. À cette époque, nous avons pris de nombreuses mesures proactives pour améliorer et protéger la liquidité du Régime contre la possibilité d'autres événements négatifs sur le marché, y compris la réduction de nos positions de couverture des devises étrangères pour atténuer le risque de sorties de fonds importantes, si le dollar canadien continuait de s'affaiblir. Ces actions prudentielles ont atteint leurs objectifs, bien qu'elles aient entraîné des pertes de change, le dollar canadien s'étant apprécié après que nous ayons réduit nos couvertures. Ce mouvement de change a particulièrement influencé nos actifs de crédit, qui ont eu des rendements négatifs malgré l'absence de défaillances importantes des emprunteurs. Cette activité a contribué à environ 20 % de l'écart de rendement global par rapport à notre référence.

En plus de ces trois facteurs, les rendements obligataires à long terme ont fortement baissé en mars et en avril, ce qui a entraîné de forts rendements pour ces actifs. OMERS accorde la priorité aux placements de crédit à court terme et à rendement plus élevé, avec seulement une petite allocation aux obligations à long terme, dont la juste valeur peut être volatile et dont le faible (voire négatif) rendement en espèces n'est pas suffisant pour atteindre notre taux d'investissement minimal à long terme. De même, des pondérations importantes dans les actions de croissance axées sur la technologie ont généré de bons rendements pour les indices boursiers en 2020. OMERS n'a pas investi de façon significative dans ces actions de la « nouvelle économie », qui ne versent généralement pas de dividendes stables. Par conséquent, nos rendements de 2020 n'ont pas tiré profit de ces types de gains de manière significative.

Le portefeuille de placements d'OMERS est diversifié par catégorie d'actifs et par région géographique et, malgré notre perte globale pour l'année, bon nombre de nos placements individuels ont généré de solides rendements en 2020. Par exemple, nos placements en infrastructure dans les services publics et les actifs réglementés ont augmenté en valeur et ont généré des rendements prévisibles en espèces.

Comme conséquence directe de notre perte en 2020, les primes de rémunération variable pour le rendement des placements du Régime ont été considérablement réduites et, dans certains cas, supprimées. Cela a réduit notre ratio des frais de gestion de 29 points de base à 38 points de base par rapport à 2019.

Vous pouvez lire un examen plus détaillé des facteurs qui ont contribué à notre résultat de 2020 dans la section « Rapport de gestion » de ce Rapport annuel.

Alors que nous réfléchissons au rendement des placements de cette année, nous pensons que les éléments fondamentaux de notre stratégie de placement demeurent valables, tout en reconnaissant que nos résultats et l'évolution de l'environnement nous obligent à procéder à certains ajustements. Par exemple :

- Nous faisons évoluer notre approche de placement dans les actions publiques pour compléter les titres de haute qualité et générateurs de dividendes du portefeuille par d'autres actions de la nouvelle économie.
- Nous continuons à penser qu'il est approprié d'utiliser nos liquidités abondantes pour attribuer une proportion importante de notre répartition de l'actif à des investissements privés de haute qualité dans les infrastructures, les actions de sociétés fermées et l'immobilier : ces catégories d'actifs, dans leur ensemble, ont tendance à générer des rendements élevés et plus stables à long terme, ayant généré un rendement annuel moyen combiné d'environ 10 % au cours de la dernière décennie.
- Nous continuons de déployer de nouveaux capitaux dans l'immobilier pour les secteurs qui sont en forte demande, y compris les espaces industriels, les immeubles résidentiels multifamiliaux et les laboratoires. Nous avons pris des mesures pour réduire notre exposition au secteur hôtelier à la fin de 2019, et nous prévoyons à l'avenir réduire notre exposition relative au secteur de la vente au détail.
- Nous mettons de plus en plus l'accent sur les placements des actions de sociétés fermées dans le secteur des technologies et des logiciels, et nous réduisons la taille de nos nouveaux placements afin de mieux gérer les risques associés à la concentration dans les actifs importants.

- Nous réorientons les capitaux vers des entreprises à faible intensité de carbone, y compris les énergies renouvelables, où nous sommes heureux de voir des possibilités de placements rentables. Pour en savoir plus sur notre approche en matière de placement durable, veuillez consulter la section « Faits saillants » à la page 15.
- Nous continuons de favoriser les placements de crédit à court terme en raison de leur volatilité plus faible et de leur rendement en espèces plus élevé, par rapport aux obligations d'État à long terme, qui, selon nous, continueront d'être peu attrayants avec des taux d'intérêt toujours bas.
- Nous continuons à mettre l'accent sur la diversification géographique en déployant des actifs à l'échelle mondiale. Plus précisément, nous augmentons nos actifs dans la région Asie-Pacifique où la démographie et la croissance économique sont attrayantes; aujourd'hui, 10 % des actifs du Régime y sont investis. Au fur et à mesure que nous nous déployons à l'échelle mondiale, nous réduisons la mesure dans laquelle nous couvrons les devises étrangères. Cela libérera plus de garanties pour les placements à long terme.
- Nous continuerons à utiliser l'effet de levier avec prudence pour améliorer nos rendements de placement et profiter de faibles taux d'intérêt. En 2020, nous avons amassé 4 milliards de dollars de dette à long terme, que nous avons déployés dans l'ensemble de nos investissements mondiaux.

En 2020, nous avons déployé 6 milliards de dollars supplémentaires dans des entreprises résilientes et à l'avenir prometteur. Il s'agit notamment de la fibre optique jusqu'au domicile (en soutien à la demande croissante d'Internet), de l'entreposage frigorifique (pour répondre aux besoins croissants en aliments réfrigérés et d'autres produits) et de la distribution électrique (pour répondre aux besoins des populations croissantes et à la tendance vers l'électrification, alors que la société passe à des sources d'énergie à faible teneur en carbone).

Le rendement négatif en 2020 a réduit nos rendements historiques de placement à long terme de 8,2 % sur une base de dix ans en 2019 à 6,7 % en 2020. Ce niveau de rendement dépasse notre taux d'actualisation de 5,85 % à la fin de l'année 2020, mais est inférieur aux 7 % de rendement annuel moyen prévu par notre Conseil d'administration. Nous croyons que notre portefeuille et les stratégies de placement qui le façonnent sont positionnés pour saisir les rendements que nous prévoyons devenir disponibles une fois que la pandémie aura diminué et que l'activité économique se redressera. Entre-temps, nous croyons que l'accent mis sur le maintien de la liquidité et notre approche en matière de diversification et de qualité des actifs demeure approprié.

Nous avons également apporté des changements importants à notre équipe de direction. Blake Hutcheson est devenu PDG de la Société d'administration d'OMERS en 2020 et nous avons maintenant de nouveaux dirigeants pour nos marchés des capitaux, des actions de sociétés fermées et des infrastructures, dont le profil est présenté ci-dessous. Nous avons également un nouveau responsable de la gestion globale du portefeuille, un nouveau chef de l'exploitation et un nouveau directeur des ressources humaines.



Marché des capitaux : Ralph Berg

Auparavant chef mondial de l'infrastructure d'OMERS, Ralph devient nouveau chef mondial des marchés financiers d'OMERS le 1er avril 2021. Ralph travaille chez OMERS depuis 2013 et, en 2015, il dirigeait l'équipe Infrastructure, supervisant et gérant un portefeuille d'actifs de haute qualité sur les cinq continents et générant constamment des rendements de placement significatifs. Ralph possède également une vaste expérience du domaine bancaire avec Deutsche Bank et Credit Suisse.

Ralph apporte à ce nouveau poste une solide expérience en matière d'investissement, une capacité éprouvée à constituer et à motiver des équipes, ainsi qu'un état d'esprit tourné vers l'international.



Infrastructure : Annesley Wallace

Auparavant chef des services de retraite d'OMERS, Annesley succède à Ralph pour devenir le nouveau directeur mondial de l'infrastructure d'OMERS. Annesley a rejoint OMERS Infrastructure en 2012, et en 2016, elle était responsable de l'établissement et de la direction des stratégies de gestion des actifs pour son portefeuille de placements nord-américain. Annesley siège aux conseils d'administration d'Infrastructure Ontario, de Bruce Power et de la Chambre de commerce de la région de Toronto. En 2018, Annesley a rejoint l'équipe des régimes de retraite et est devenue chef des services de retraite d'OMERS au début de 2020. Dans ce rôle, elle a été responsable de diriger une équipe qui fournit tous les services de première ligne à nos participants et employeurs.



Actions de sociétés fermées : Michael Graham

Mike a été nommé nouveau directeur mondial d'OMERS Private Equity en avril 2020 après avoir été directeur de la division Amérique du Nord d'OMERS Private Equity depuis 2013. Il a rejoint OMERS Private Equity en 2003 et, en 2009, il a dirigé l'ouverture du bureau de New York et notre stratégie de placement en actions de sociétés fermées aux États-Unis.

Mike est un dirigeant dévoué et un investisseur très accompli qui s'engage profondément à servir nos participants et à promouvoir l'inclusion et la diversité au sein de l'organisation. Il siège aux conseils d'administration de Kenan Advantage Group, de l'EPIQ, de Premise Health et d'Inmar Intelligence, ainsi qu'à l'organisation à but non lucratif New York Cares.

Blake a également élargi l'équipe de direction d'OMERS, ce qui a donné naissance à un groupe plus inclusif qui représente pratiquement tous les aspects de notre entreprise, tout en apportant plus de profondeur, de diversité, d'expérience, de perspective mondiale et de portée interentreprises. Collectivement, cette équipe renouvelée représente plusieurs pays et origines, avec une répartition homme-femme approximative de 60/40.

Vous pouvez lire les biographies de chaque membre de l'équipe à l'adresse suivante : omers.com/leadership.



Faits saillants



La perspective environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) : un facteur clé dans l'apport de valeur de rente

Les investisseurs du monde entier se concentrent davantage sur le placement durable. Chez OMERS, la durabilité est ancrée dans notre culture et fait partie intégrante de la façon dont nous investissons. La prise en compte des facteurs ESG est l'un des nombreux critères que nous utilisons pour évaluer le risque et la valeur.

En 2020, nous avons fait des progrès dans un certain nombre d'initiatives. Parmi elles, la première étude complète sur l'empreinte carbone totale du portefeuille d'OMERS, qui a examiné nos avoirs dans le contexte des changements climatiques.

« Nous avons constaté que même si l'empreinte carbone d'OMERS est relativement faible, l'accélération des impacts du changement climatique signifie que nous devons continuer à faire évoluer notre stratégie de placement, ce qui, pour nous, comprend la fixation d'un objectif de réduction de l'intensité carbone du portefeuille de 20 % au cours des cinq prochaines années. »

Katharine Preston,
vice-présidente des placements durables

« Chez OMERS, nous nous efforçons d'être un leader en matière de placement durable. Notre comité de placement durable est un groupe d'employés engagés de l'ensemble de l'organisation qui favorise la responsabilisation, la cohérence et l'apprentissage. Le rôle du comité est de s'assurer que les principes ESG font partie intégrante de l'investissement quotidien chez OMERS. »

Michael Kelly,
directeur des affaires juridiques et générales et
président du comité de placement durable

En novembre, le PDG du CA d'OMERS, Blake Hutcheson, a collaboré avec les principaux gestionnaires de placements des régimes de retraite du Canada pour donner la priorité à la croissance durable. Huit PDG ont fait une déclaration publique commune demandant aux entreprises et aux investisseurs de fournir des informations ESG cohérentes et complètes afin de renforcer la prise de décisions en matière d'investissement et d'assurer une création de valeur durable à long terme.

De plus en plus, nos participants expriment leur intérêt à comprendre comment OMERS investit leur épargne-retraite et ils veulent savoir que les questions comme les changements climatiques sont prises en compte dans les stratégies de placement.

Ils comprennent que l'intégration des facteurs ESG dans notre approche de placement n'est pas un compromis pour de solides rendements, mais plutôt un élément clé de la création de valeur pour les générations futures.

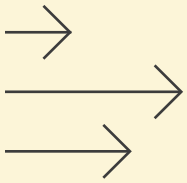
« Le monde évolue. Aujourd'hui, plus que jamais, nous reconnaissons que les actifs de la plus haute qualité sont des entreprises et des services responsables et durables qui sont construits pour l'avenir, avec des pratiques ESG solides », déclare Katharine. « Ces actifs constituent une partie importante de notre stratégie, car ils nous permettent de tenir notre engagement envers nos participants sur le long terme, tout en contribuant à créer un avenir meilleur pour tous. » ○

20 % de réduction de l'intensité carbone d'ici 2025

Conception du régime

Rente annuelle moyenne de
32 091 \$ pour les
participants qui prennent
leur retraite en 2020

Taux de cotisation de 2020	ARN 60 ans	ARN 65 ans
Revenus jusqu'à 58 700 \$	9,2 %	9,0 %
Revenus supérieurs à 58 700 \$	15,8 %	14,6 %



Poursuivre notre travail sur la conception du régime des années précédentes et accroître l'équité et la justice parmi les effectifs des employeurs,

En juin, OMERS a approuvé « l'expansion à temps partiel ».

Ce changement permet à tous les employés qui ne travaillent pas à temps plein de choisir d'adhérer au Régime à tout moment et entrera en vigueur le 1er janvier 2023.

De plus, OMERS a apporté un deuxième changement majeur à la conception du régime :

En juin, OMERS a approuvé l'indexation du risque partagé, ce qui permet de réduire les augmentations futures de l'inflation sur les prestations acquises après le 31 décembre 2022, selon l'évaluation annuelle de la santé financière du Régime par le conseil d'administration de SC.

Ce changement ajoute un levier important à notre boîte à outils du financement : il permet à tous les participants de participer à la gestion de la santé financière à long terme du Régime, au besoin, plutôt que de placer cette responsabilité uniquement sur les participants actifs par des augmentations de cotisations ou des diminutions de prestations. Ce levier deviendra plus percutant au fil du temps, à mesure que la proportion de nos participants qui sont soumis à l'indexation des risques partagés augmentera. Ce changement nous aide à faire face aux risques de durabilité auxquels OMERS fait face. De nombreux autres régimes de retraite canadiens ont des dispositions similaires en place depuis plus d'une décennie.

Les risques auxquels OMERS est confronté ne sont pas nouveaux :

- Il existe une perspective de rendements de placements à long terme plus faibles en raison des changements dans l'environnement économique mondial.
- OMERS est un régime qui vient à maturité, avec un nombre croissant de retraités par rapport aux participants actifs.
- Le travail continue de changer, avec une automatisation croissante et des mouvements qui s'éloignent de l'emploi traditionnel à temps plein.
- L'espérance de vie continue d'augmenter, ce qui signifie qu'OMERS doit être en mesure de verser des rentes plus longtemps.

Compte tenu de ces risques, la durabilité d'OMERS a été et demeure un domaine d'intérêt. La perte sur placement en 2020 renforce la nécessité de continuer à répondre à cette préoccupation. En raison de la COVID-19, il subsiste toujours une grande incertitude quant à la main-d'œuvre et de l'environnement de placement. Nous allons donc faire le point sur les options permettant de renforcer et de protéger la durabilité du régime. Entre-temps, les taux de cotisation et les niveaux de prestations demeureront inchangés.

Deux modifications au régime, précédemment approuvées en 2019, sont entrées en vigueur le 1er janvier 2021 :

1. supprimer le plafond de 35 ans pour le service crédité des participants ayant moins de 35 années de service crédité avant le 1er janvier 2021;
2. permettre à un employeur d'offrir des prestations de retraite normale à l'âge de 60 ans (ARN 60) à tous les travailleurs paramédicaux ou à une catégorie d'entre eux. Pour les employés syndiqués, les prestations ARN 60 sont soumises à la négociation entre les employeurs et les syndicats. 🟡



Engagement

Au service de nos participants

Taux de satisfaction
des participants de

91 %

Taux de satisfaction
des employeurs de

85 %

152 592

Appels téléphoniques des
participants traités par
les Services aux participants

16 500

Messages de communication
sécurisée traités par les
Services aux participants

OMERS a répondu aux incidences immédiates de la pandémie en faisant passer ses interactions avec les participants et les employeurs à un format entièrement virtuel, sans affecter ses niveaux de service. Lorsque les conditions le permettent, nous avons recentré nos efforts, en continuant à progresser sur un certain nombre d'initiatives clés.

Nous avons amélioré l'expérience des participants du régime en 2020 en :



Développant notre relation numérique avec les participants en augmentant de plus de 20 % le nombre de participants qui reçoivent des courriels et des communications sans papier. Nous avons également ajouté la messagerie sécurisée comme option pour que les participants puissent nous contacter et nous avons pu nous connecter avec les participants à plus de 16 500 occasions grâce à cette méthode;



Continuer à répondre aux commentaires et aux idées des participants en améliorant les processus et les communications; et



Ajouter un nouveau planificateur de retraite à myOMERS, afin que les participants puissent avoir une idée de leurs finances à la retraite.

Pour les employeurs d'OMERS, nous avons lancé un nouveau portail d'accès électronique et organisé notre Semaine de formation des employeurs. Ces efforts s'alignent sur notre objectif d'être une plateforme axée sur le service et privilégiant les participants.

OMERS a utilisé une nouvelle méthode pour mesurer la satisfaction de l'employeur pour l'année 2020. Cette nouvelle méthode encourage tous les employeurs à partager régulièrement leurs commentaires sur nos services et nous donne des perspectives quantitatives et qualitatives plus significatives sur les domaines à améliorer. En tirant parti de ces renseignements, nous avons récemment lancé un rapport d'intendance pour tous les employeurs. Nous avons également lancé des fonctionnalités dans le nouveau portail d'accès électronique, qui sera finalisé plus tard cette année.

L'équipe de direction élargie, décrite à la page 14, comprend Celine Chiovitti, vice-présidente principale des régimes de retraite et services généraux d'OMERS.



Retraites : Celine Chiovitti

Celine a été nommée vice-présidente principale des régimes de retraite et services généraux en 2020. Elle a rejoint OMERS en 2013 et dirige maintenant un groupe responsable de la prestation de services de pointe et de l'administration intelligente des régimes de retraite pour soutenir les participants et les employeurs d'OMERS. Celine est une dirigeante et une innovatrice reconnue, avec une expérience avérée en matière d'identification et de déverrouillage de nouvelles idées et de nouveaux processus qui anticipent et répondent aux besoins évolutifs de nos divers participants. Avant de rejoindre OMERS, Celine a passé sa carrière dans la fonction publique, y compris à la ville de Toronto.

Celine est une spécialiste certifiée des employés, statut de boursière et siège au comité consultatif de rédaction de la revue Benefits and Pensions Monitor.



Faits saillants



Nous sommes à l'écoute : utiliser les commentaires des participants pour orienter l'expérience de retraite

OMERS est au service de plus d'un demi-million de participants et l'amélioration de leur expérience avec OMERS est une tâche importante – une tâche qui exige une écoute et une attention continues. Notre rapport annuel d'il y a 50 ans a révélé qu'il est important de répondre aux besoins changeants des participants.

Jordan Ostapchuk, un vice-président de notre secteur des régimes de retraite, dirige une équipe d'OMERS dévouée à libérer et à livrer des « idées nouvelles et des processus novateurs qui ajoutent une valeur tangible à nos participants ». La création de ces idées est devenue plus efficace avec la création de la communauté CoCreate, un groupe de participants en croissance rapide qui se sont portés volontaires pour des entrevues, des ateliers et des séances pour aider à rendre l'expérience du Régime meilleure pour tous.

Le mot « retraité » est ancien. Il devrait être remplacé par « Renouveau » : pour donner une nouvelle vie et une nouvelle force.

Je crois que c'est ce qu'offre la retraite.

Gail,

membre d'OMERS, ancien employé du conseil scolaire du district de Hamilton Wentworth. Est entré au service d'OMERS en 1978.

« De nombreuses entreprises prospères du monde entier ont une compréhension nuancée de ce qui compte pour les personnes qui sont à leur service. En mesurant ce qui importe à ces personnes, les organisations peuvent apporter des améliorations efficaces. OMERS n'est pas différente », dit-il. « Nous avons passé des milliers d'heures avec nos participants cette année – nous entendons ce qu'ils nous disent. » Avec les personnes qui vivent plus longtemps et la nature du travail et de la retraite qui change, avoir des discussions constructives avec les participants de différents lieux, milieux culturels, groupes d'âge et niveaux de revenus fournit à OMERS des renseignements précieux qui continueront à façonner notre offre de services à l'échelle d'OMERS.

En 2020, OMERS a tiré parti des connaissances des participants pour améliorer leur expérience avec nous, en générant des améliorations plus ciblées qui comprenaient les relevés annuels de prestations de retraite, le planificateur de retraite et les outils d'estimation du revenu.



La communauté CoCreate a également souligné que les attentes des participants à l'égard d'OMERS sont plus élevées que leurs attentes envers les institutions financières. L'équipe considère ces normes plus élevées comme une occasion de comprendre et de fournir des résultats.

« Non seulement nos interactions avec les participants doivent-elles fournir des régimes de retraite efficaces, mais elles peuvent aussi aider nos participants à comprendre une partie importante de leur avenir », déclare Jordan.

Comme les attentes, les perceptions et les tendances continuent de changer, OMERS continuera d'évoluer. « Nous nous concentrons sur cette question tous les jours », déclare Jordan. « Nous pensons aux façons créatives de répondre aux besoins actuels et futurs de nos participants. C'est passionnant et significatif pour nous, et nous remercions les participants qui nous apportent leur contribution pour façonner l'expérience OMERS. »



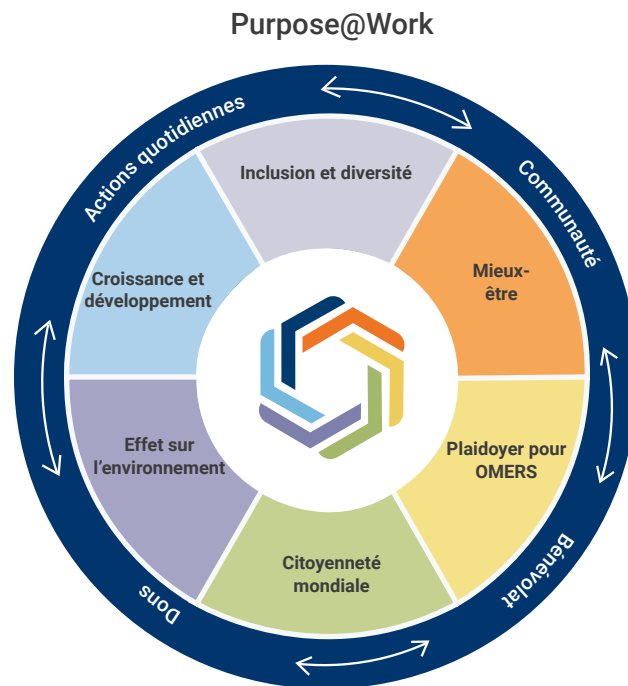
Dans son rapport annuel de 1968, OMERS a précisé que pour réussir, « nous devons être financièrement solides, fournir un service efficace et utile aux participants, être conscients de la demande constante de changement et d'amélioration et être attentifs aux besoins des participants. » Le travail de l'équipe Innovation est l'un des moyens que nous utilisons pour planifier l'avenir.

Opérations Purpose@Work



Afin de mieux servir nos participants et nos employeurs grâce à l'excellence de la gestion des placements et de l'administration des régimes de retraite, nous aspirons à devenir un employeur de premier plan reconnu pour son environnement de travail exceptionnel. Même si nous avons passé la majeure partie de l'année à travailler physiquement à l'écart les uns des autres, nous avons fait progresser notre programme de gestion de talents en :

1. Développant une stratégie d'inclusion et de diversité à l'échelle de l'entreprise et un modèle de gouvernance et en commençant nos efforts d'éducation axés sur l'inclusion consciente. En 2020, nous avons offert des séances de formation sur ce sujet à toute notre équipe de direction et à plus de 2 000 collègues;
2. Lançant « Purpose@Work », une initiative qui réunit nos équipes mondiales d'employés afin d'encourager intentionnellement et collectivement un changement positif et de poursuivre notre engagement à créer des communautés fortes et saines et une valeur sociale, tant à l'interne qu'à l'externe; et
3. Créant de nouveaux groupes de ressources pour les employés – l'Alliance des peuples autochtones et les personnes handicapées – pour compléter nos quatre groupes existants : Women@OMERS, l'Alliance Multiculturelle, Pride@OMERS et Briefcase Parents.



Enfin, à partir de mars, nos équipes à travers le monde se sont mobilisées pour mettre en œuvre nos plans de continuité des activités, ce qui comprenait une transition complète vers le télétravail, tout en maintenant notre infrastructure technologique et nos contrôles financiers. 🟡



Faits saillants



Donner au personnel les moyens d'être et de donner le meilleur d'eux-mêmes : Inclusion et diversité au travail



Lorsque Nancy Nazer a commencé à occuper le poste de directrice principale des ressources humaines en avril 2020, il lui a fallu peu de temps pour découvrir ce qui rend OMERS différent : « La force d'OMERS,

c'est son personnel. Je n'ai jamais vu auparavant ce niveau de passion à tous les niveaux d'une organisation pour participer activement à faire du milieu de travail le meilleur possible. »

Elle attribue cette passion à un engagement à l'échelle d'OMERS pour créer un environnement où l'inclusion et la diversité (I&D) sont une priorité. L'année 2020 a changé la donne en matière de conversations et d'initiatives d'inclusion dans toute l'entreprise. OMERS est convaincu que nous ne pouvons prospérer que si chacun d'entre nous est capable de donner le meilleur de lui-même.

Chantal Thibault, directrice générale des services juridiques pour OMERS Private Equity, souligne que cet engagement commence par le haut, du PDG Blake Hutcheson, et qu'il échoue dans les couloirs des bureaux d'OMERS à l'échelle mondiale. En tant que présidente du comité I&D de Private Equity, Chantal a vu de ses propres yeux les mesures prises par OMERS après les injustices sociales et raciales qui ont fait la une des journaux dans le monde entier. « Blake a organisé des forums d'écoute, où nous avons pu entendre les défis, les réalités et les vérités vécus par les participants de notre communauté, et discuter de la façon dont leurs expériences et leurs besoins permettraient d'éclairer notre stratégie d'inclusion et de diversité en évolution. »

Judine Allen est directrice de la planification et de l'analyse financière chez OMERS et conseillère spéciale pour la communauté noire d'OMERS dans le cadre du Multicultural Alliance Employee Resource Group. Elle estime que le succès de ces forums est qu'ils ont mené à des résultats concrets. « Je sens profondément que mon opinion compte et que mes expériences et mes idées sont importantes pour cette organisation. Il peut être étrange de le dire, mais chez OMERS, je me sens bien dans ma peau. Je n'ai pas besoin d'essayer de m'intégrer. »

En 2020, OMERS a lancé sa stratégie d'inclusion et de diversité, y compris l'éducation sur l'inclusion consciente à l'échelle d'OMERS et la nouvelle structure de gouvernance. Mais nous savons que nous avons plus de travail à faire. Faire progresser l'inclusion et la diversité est essentiel pour libérer le plein potentiel de nos équipes.

Comme le dit Nancy, « le résultat net est que le soutien et la promotion de l'inclusion et de la diversité sont bons pour les résultats, parce que c'est la meilleure chose à faire pour les personnes qui travaillent ici, pour les participants qui sont à notre service et pour les communautés où nous vivons. »



En tant que président de la Communauté de l'Alliance multiculturelle, l'un des groupes de ressources pour les employés d'OMERS conçus pour refléter et célébrer les diverses communautés et cultures représentées dans l'ensemble de l'organisation, Jeremiah Ing affirme qu'à OMERS, les employés peuvent être entièrement eux-mêmes au travail.

« Je me sens inspiré dans mon rôle quotidien. Je fais partie d'une organisation qui développe des programmes de sensibilisation et d'éducation pour favoriser un milieu de travail inclusif où les membres de notre équipe diversifiée peuvent apporter des solutions créatives qui, en fin de compte, produisent des résultats pour nos participants. »

Conclusion

C'est notre objectif et notre privilège de servir nos participants, employeurs et commanditaires. Notre engagement à fournir des régimes de retraite à prestations déterminées durables, abordables et significatifs demeure inébranlable.

En 58 ans d'existence, OMERS n'a jamais connu une année comme 2020, marquée par une pandémie aux conséquences sociales et économiques si importantes. Malheureusement, notre rendement des investissements pour 2020 reflète les difficultés de cette année et n'a pas atteint notre indice de référence. Cependant, nous croyons que les principes fondamentaux de notre stratégie à long terme demeurent solides, et nous continuerons à faire progresser cette stratégie. Nos principaux domaines d'intérêt en 2021 et en 2022 sont l'amélioration du rendement de nos placements et l'évaluation, de manière mesurée et équitable, de la voie à suivre pour qu'OMERS soit durable, abordable et significative pour les décennies à venir.

À tous nos participants, employeurs et commanditaires – où que vous serviez et souteniez nos communautés en Ontario – nous vous remercions une fois de plus. 🍷



Les participants, les employeurs et les parties prenantes d'OMERS sont une partie importante de notre communauté et nous voulons vous tenir informés.

Veuillez-vous joindre à nous à l'assemblée annuelle d'OMERS qui aura lieu par webémission le mardi 6 avril, de 9 h 00 à 10 h 30

Pour plus d'informations et pour vous inscrire à l'assemblée annuelle, veuillez cliquer [ici](#).



T +1 416.369.2444 +1 800.387.0813

F +1 416.369.9704 +1 877.369.9704

omers.com

Tour EY | 900 - 100 rue Adelaide Ouest
Toronto, Ontario M5H 0E2 Canada

