



RAPPORT FINAL SUR L'EXAMEN DE LA GOUVERNANCE DU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE L'ONTARIO PRÉSENTÉ AU MINISTRE DES AFFAIRES MUNICIPALES ET DU LOGEMENT

Septembre 2025

Robert Poirier, OOnt
Conseiller spécial

Jennifer Wong
Chef des politiques

Michael Beckett
Économiste principal

L'honorable Rob Flack
Ministre des Affaires municipales et du
Logement
777, rue Bay, 17^e étage
Toronto (Ontario) M5G 2E5



Septembre 2025

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport final de l'examen de la gouvernance d'OMERS, remis avant la date prévue et en deçà du budget, sans aucune dépense engagée. À titre d'information, j'ai inclus un ensemble de points importants sous forme de puces pour accompagner cette lettre de présentation.

Cet examen a été lancé par votre prédécesseur, l'honorable Paul Calandra, avec le mandat de procéder à une évaluation et de formuler des recommandations afin de garantir que le modèle de gouvernance d'OMERS, l'un des plus importants régimes de retraite de l'Ontario, continue de servir équitablement et justement les intérêts des participants au régime.

Tout au long de cet examen, j'ai collaboré de façon approfondie et régulière avec un large éventail de parties prenantes, y compris les conseils d'administration et la haute direction de la Société de promotion et de la Société d'administration d'OMERS, les organisations de retraités, les dirigeants syndicaux et non syndicaux, les employeurs et les experts en matière de régimes de retraite. Nos consultations ont été largement saluées tant par les groupes de travailleurs que par les employeurs pour leur transparence, leur communication claire et la sincérité de leur démarche participative. Les connaissances acquises au cours de ces consultations ont été essentielles pour orienter les domaines prioritaires et l'élaboration des recommandations contenues dans ce rapport.

Je souhaite exprimer ma sincère gratitude au ministère des Affaires municipales et du Logement pour son soutien tout au long de ce processus. Je tiens tout particulièrement à souligner la contribution exceptionnelle des membres de l'équipe d'examen – Jennifer Wong, chef des politiques, et Michael Beckett, économiste principal –, qui ont fait preuve de professionnalisme, de réactivité et de dévouement tout au long du processus et ont joué un rôle déterminant dans la réussite de cet examen. J'aimerais également exprimer ma reconnaissance envers le ministère des Finances pour son expertise précieuse en matière de régimes de retraite et ses contributions judicieuses.

Ce rapport et les recommandations qui y sont formulées visent à renforcer le modèle de gouvernance d'OMERS en définissant les domaines qui pourraient ne plus servir les intérêts supérieurs des participants et des organisations, et à favoriser des changements constructifs qui rétablissent la reddition de comptes et ravivent la confiance des membres. Je suis convaincu que les recommandations contenues dans ce rapport seront utiles pour vous et votre ministère pour envisager les prochaines étapes.

Je suis reconnaissant de la confiance qui m'a été accordée pour mener à bien cette importante initiative et produire des résultats concrets. Je demeure à votre disposition pour discuter du rapport et de ses recommandations à votre convenance.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Robert Poirier, O Ont, IAS. A

Conseiller spécial, examen de la gouvernance d'OMERS de 2025

p. j.

c. c. Robert Dodd, chef de cabinet, Bureau du ministre
 Martha Greenberg, sous-ministre des Affaires municipales et du Logement (MAML)
 Caspar Hall, sous-ministre adjoint, Division des administrations locales, MAML
 Ruchi Parkash, directrice, Direction des politiques relatives aux finances municipales,
 MAML

Contexte – Principaux points

- OMERS est l'un des plus grands régimes de retraite à prestations déterminées au Canada.
- Les participants au régime d'OMERS incluent plus de 1 000 employeurs et plus de 640 000 employés actifs, différés et retraités des municipalités, des organismes locaux, des services publics, des pompiers, des policiers, des auxiliaires médicaux et du personnel non enseignant des conseils scolaires de l'ensemble de l'Ontario.
- Sous le premier ministre McGuinty, la *Loi de 2006 sur le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario*, a transféré la gouvernance du régime du gouvernement de l'Ontario à une Société de promotion et à une Société d'administration, toutes deux fondées sur la participation des parties prenantes.
- Les promoteurs de régimes sont énumérés à la page suivante et comprennent, sans s'y limiter : l'AMO, la ville de Toronto, le SCFP, le SEFPO, le secteur de l'éducation, le secteur des services de police et d'incendie, les retraités, etc.
- Les promoteurs de régimes disposent de pouvoirs conférés par la loi leur permettant de nommer des membres au conseil d'administration réglementé, d'apporter des modifications à la structure du régime – telles que la fixation des taux de cotisation et des prestations –, comme c'est le cas pour tous les autres régimes de retraite conjoints.
- La décision, enchâssée dans la Loi, de regrouper les promoteurs au sein d'une seconde société est propre à OMERS, contrairement à la structure en groupe, comité ou conseil utilisée par d'autres régimes de retraite conjoints, comme la FEO, HOOPP, etc.
- Le présent examen conclut que la structure organisationnelle des promoteurs d'OMERS crée des chevauchements et du gaspillage (environ 10 M\$ ou plus par an) et constitue un facteur central des plaintes des promoteurs concernant le manque de communication et de transparence dans le processus décisionnel et la participation à celui-ci.

Recommandations – Principaux points

- Maintenir le modèle actuel de régime conjoint, bicaméral (à deux entités).
- Maintenir la représentation et le système de vote actuels des promoteurs.

- Maintenir les pouvoirs conférés par la loi des promoteurs relatifs aux nominations, prestations et cotisations.
- Remplacer la Société de promotion par un nouveau Conseil de promotion.
- Ajouter cinq (5) membres supplémentaires sans droit de vote (observateurs) au Conseil de promotion.
- Établir dans la Loi des normes minimales en matière de communication, de transparence, de participation et de consultations obligatoires avec les promoteurs et les non-promoteurs (y compris d'autres groupes de retraités non promoteurs) concernant certaines modifications déterminées.
- Enchâsser dans la Loi la limite actuelle de mandat de 12 ans pour les membres du conseil d'administration, avec possibilité de modification par règlement.
- Prévoir une période de transition et porter la limite de mandat de 12 à 16 ans pour le président indépendant nommé par les promoteurs afin de superviser la transition.
- Prévoir un rapport de suivi au ministre des Affaires municipales et du Logement sur l'avancement de la mise en œuvre et de la transition d'ici juin 2027.
- Prévoir un examen périodique de la gouvernance par le ministre des Affaires municipales et du Logement dans cinq ans à compter du présent examen, puis tous les dix ans par la suite.

Liste des promoteurs, parties prenantes et experts consultés durant l'examen de la gouvernance d'OMERS de 2025

OMERS

1. Société d'administration (SA)
2. Société de promotion (SP)

Promoteurs d'OMERS

Promoteurs de régimes de retraite d'employeurs :

1. Association des municipalités de l'Ontario (AMO)
2. Ville de Toronto (Toronto)
3. Electricity Distributors Association (EDA)
4. Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance (AOSAE)
5. Ontario Association of Police Services Boards (OAPSB)
6. Ontario Catholic School Trustees' Association (OCSTA)
7. Ontario Public School Boards' Association (OPSBA)

Promoteurs de régimes de retraite d'employés :

8. Syndicat canadien de la fonction publique (Ontario) (SCFP Ontario)
9. Section locale 79 du Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 79 du SCFP)
10. Section locale 416 (Syndicat des employés municipaux de Toronto) du Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 416 du SCFP)
11. Ontario Professional Fire Fighters Association (OPFFA)
12. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO)
13. Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO)
14. Police Association of Ontario (PAO)
15. Groupe de retraités (composé de l'Association of Retired Fire Fighters of Ontario, de l'Association des retraités de la police de l'Ontario [PPAO] et de la Municipal Retirees Organization of Ontario [MROO])

Parties prenantes/non-promoteurs d'OMERS

-
1. Amalgamated Transit Union (ATU)
 2. Association des directeurs généraux, secrétaires et trésoriers municipaux de l'Ontario (ASTMO)
 3. Institut professionnel du personnel municipal (IPPM)
 4. The City of Toronto Administrative, Professional Supervisory Association (COTAPSA)
 5. Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (SEPB)
 6. Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO)
 7. Good Roads
 8. Section locale 636 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité
 9. Metrolinx
 10. Municipal Employer Pension Centre for Ontario (MEPCO)
 11. Municipal Finance Officers Association (MFOA)
 12. Association des chefs de police de l'Ontario
 13. Ontario Association of Fire Chiefs
 14. Ontario Association of School Business Officials (OASBO)
 15. Ontario Big City Mayors
 16. Ontario Municipal Administrators Association (OMAA)
 17. Ontario Municipal Human Resources Association (OMHRA)
 18. Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO)
 19. Service Employees International Union (SEIU)
 20. Toronto Police Association (TPA)
 21. Unifor
 22. Wasaga Distribution

Experts techniques

1. Barry Brown, ancien président, Société de promotion
2. Sebastien Betermier, directeur général, Int. Centre for Pension Management
3. Keith Ambachtsheer, directeur émérite, Int. Centre for Pension Management
4. Elizabeth Brown, membre du conseil, Société de promotion (avocate spécialisée en régimes de retraite)
5. Ian Robertson, partenaire, The Jefferson Hawthorne Group (expert en gouvernance)
6. Ian MacEachern, conseiller spécial auprès du ministre, MAML (2005-2007)
7. Karen Gordon, directrice, Gordon Strategies (experte en communications en relations de travail/emploi)
8. Michael Nobrega, ancien PDG, Société d'administration

-
9. Rick Miller, ancien président, Société d'administration

Autres régimes de retraite

1. Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO)
2. Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP)

Table des matières

Avant-propos	1
Contexte des régimes de retraite	2
Contexte de l'examen	3
Objectif de l'examen	9
Introduction aux principes de base des régimes de retraite	10
Modèles courants de gouvernance des régimes de retraite	11
Aperçu	11
Partage du risque et prise de décisions dans les RRC	12
La caisse de retraite d'OMERS	13
Le modèle de gouvernance actuel d'OMERS	13
Caractéristiques et principes clés	14
Stratégies d'investissement et gouvernance des régimes de retraite du Maple 8	15
Le succès du Maple 8 en a fait un modèle pour la réforme des régimes de retraite à l'échelle mondiale, démontrant comment une gouvernance solide, la taille, l'indépendance et une gestion professionnelle des régimes peuvent permettre d'obtenir des résultats durables en matière de retraite.....	16
Les grands régimes de retraite conjoints de l'Ontario	16
Examens antérieurs de la gouvernance du régime de retraite d'OMERS	20
Le rapport Arthurs de 2011	20
Principales constatations et recommandations :	20
L'examen de la gouvernance de 2012 de Tony Dean	21
Principales constatations et recommandations :	21
Méthode de l'examen de la gouvernance d'OMERS de 2025	23
1. Planification et préparation.....	23
2. Consultation auprès des parties prenantes	23
3. Processus de consultation.....	24

4. Principes directeurs.....	25
Thèmes clés dégagés des consultations auprès des parties prenantes.....	25
Soutien au modèle de gouvernance	25
Préoccupations concernant OMERS.....	26
Désalignement de la gouvernance	26
Mauvaise communication	27
Manque de transparence et de clarté des rôles.....	27
Critères de nomination et d’admissibilité.....	28
Structure de gouvernance et responsabilisation	28
Confiance envers OMERS.....	28
Codification législative des examens réguliers	29
Droits actuels des promoteurs	29
Sélection des membres du conseil d’administration de la SA	29
Des idées à l’action	29
Recommandations finales.....	33
Aucune modification recommandée :	33
Modifications recommandées :	40
Recommandations législatives proposées à la <i>Loi de 2006 sur OMERS</i>	40
Recommandations non législatives	65
Annexe 1	70
Lettre des membres du Caucus des promoteurs des employés d’OMERS (ESOC)	70
Annexe 2	72
Liste des parties prenantes et experts mobilisés durant l’examen 2025 de la gouvernance d’OMERS.....	72
Annexe 3	75
Liste des questions de la consultation	75
Annexe 4	78
Liste des modifications recommandées à la <i>Loi de 2006 sur OMERS</i>	78

Avant-propos

Nous sommes convaincus qu'une fois mis en œuvre, cet examen de la gouvernance sera perçu par les organisations de promoteurs et de non-promoteurs du régime de retraite, ainsi que tous les participants à ce régime, comme un moyen de respecter nos engagements et de répondre aux attentes formulées par ces organisations au cours des consultations.

Nous pensons que ces changements renforceront le modèle de gouvernance du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS) en servant les intérêts des participants au régime d'une manière juste, équitable et transparente, qui favorise sa viabilité financière à long terme.

Nous vous remercions de la confiance que vous nous avez accordée.

Contexte des régimes de retraite

La sécurité des retraites ne se produit pas du jour au lendemain. Elle repose sur une gouvernance solide.

Voici ce que **Sebastien Betermier**, directeur général de l'International Centre for Pension Management, a déclaré à l'occasion d'une conversation tenue au sujet de la promesse en matière de régime de retraite :

« Le régime à prestations déterminées est la norme d'excellence des régimes de retraite. En effet, les gens n'ont pas à se soucier d'investir leur épargne retraite ou de manquer d'argent à la retraite. Ils cotisent simplement à un régime de retraite en versant une partie de leurs revenus pendant leurs années d'activité et reçoivent ensuite un montant régulier de leur pension jusqu'à la fin de leur vie. La rente viagère leur apporte la tranquillité d'esprit et leur permet de dépenser plus librement leurs revenus de pension.

Au cours des dernières décennies, la gestion des régimes de retraite est devenue de plus en plus difficile et complexe. La baisse des rendements des obligations et l'allongement de l'espérance de vie ont entraîné une augmentation du passif des régimes de retraite à prestations déterminées. En outre, l'augmentation du nombre de retraités par rapport aux travailleurs actifs signifie que les régimes de retraite sont devenus plus matures et que leurs besoins de liquidités à court terme doivent faire l'objet d'une plus grande attention. Pour relever ces défis et faire face à l'augmentation du passif, les régimes de retraite ont élaboré des stratégies d'investissement de plus en plus sophistiquées qui comportent une prise de risque dans un large éventail de régions et de catégories d'actifs afin d'obtenir des rendements plus élevés. Afin de réussir à mettre en œuvre ces stratégies, il faut adopter une approche d'investissement diversifiée et intégrée, ainsi qu'un cadre complet de gestion des risques.

Le modèle canadien de caisse de retraite se distingue par sa capacité à maintenir des régimes à prestations déterminées bien financés pour les employés du secteur public. Ce modèle offre une pension raisonnable à vie sans exiger de cotisations excessives de la part des employés et des employeurs. Le modèle fonctionne parce que la structure de gouvernance de la caisse de retraite est solide, ce qui lui permet d'externaliser une grande partie de la gestion des actifs

pour réduire les coûts et d'investir comme des organisations du secteur privé avec un horizon à long terme pour obtenir un rendement élevé sur les investissements et gérer les risques. En outre, les risques sont partagés entre les employeurs et les employés dans la mesure où les régimes de retraite nominaux sont garantis, mais l'indexation est conditionnelle à la capitalisation des caisses de retraite.

Or, la mise en place d'une structure de gouvernance solide est essentielle pour assurer le succès des régimes de retraite. Une bonne gouvernance crée un alignement dans l'ensemble de l'organisation chargée d'un régime de retraite, du conseil d'administration au gestionnaire de portefeuille lié à l'actif et au spécialiste des prestations lié au passif. Cet alignement permet d'élaborer une stratégie d'investissement judicieuse qui tient compte des risques relatifs au passif du régime de retraite. Il permet également de mettre en œuvre la stratégie de manière rigoureuse et prudente, en définissant clairement les rôles et les responsabilités de chacun. »

Contexte de l'examen

Une structure de gouvernance sous pression.

Le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS) est l'un des plus importants régimes de retraite à prestations déterminées au Canada. Il s'agit d'un grand régime de retraite à prestations déterminées interentreprises, à financement conjoint, très complexe, car les participants appartiennent à divers secteurs industriels. Il compte plus de 1 000 employeurs participants et plus de 640 000 employés actifs, participants différés et retraités de municipalités et d'organismes locaux, de services publics, de pompiers, d'agents de police, d'auxiliaires médicaux et d'employés non enseignants de conseils scolaires dans tout l'Ontario.

Les prestations déterminées versées dans le cadre du régime principal d'OMERS, combinées aux prestations du Régime de pension du Canada (RPC), sont conçues pour correspondre à environ 2 % du salaire annuel moyen d'un participant pour les 60 mois consécutifs les mieux rémunérés, multiplié par ses années de service crédité.

En 2006, la *Loi de 2006 sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (Loi de 2006 sur OMERS)* est entrée en vigueur, créant un nouveau cadre de gouvernance pour le régime. Ce cadre a transféré la responsabilité de la promotion de la province de

l'Ontario à la Société de promotion (SP) d'OMERS nouvellement créée, tout en maintenant la Société d'administration (SA) d'OMERS actuelle, qui est chargée d'administrer le régime de retraite. La Loi exigeait également qu'OMERS établisse des régimes complémentaires pour les policiers, les pompiers et les auxiliaires médicaux dans un délai de deux ans et prévoyait un certain soutien financier pour les coûts de démarrage du régime. Au moment de la rédaction du présent rapport, aucun régime complémentaire n'avait été négocié et une grande partie du financement initial avait été consacrée au maintien de la conformité du régime au fil des ans.

Depuis 2006, il n'est pas exagéré de dire que les promoteurs et les non-promoteurs expriment de plus en plus clairement leurs préoccupations concernant les tendances de gouvernance d'OMERS. Ils ont en effet réduit leur rôle à tel point que, selon eux, OMERS ne fonctionne plus comme les autres régimes de retraite conjoints, et ce au détriment des participants au régime. Comme des parties prenantes l'ont exprimé lors des consultations, « le retour à un véritable rôle pour les promoteurs de régime fera d'OMERS un meilleur régime ».

Bien que l'examen de la gouvernance prévu par la loi et mené par Tony Dean en 2012 ait mis en évidence les préoccupations croissantes en matière de gouvernance soulevées à l'époque, sa série de recommandations judicieuses, toutes acceptées et mises en œuvre par la SA et la SP n'a pas permis de dissiper les préoccupations croissantes des promoteurs et des non-promoteurs concernant le manque de communication, de transparence et de participation relativement au processus décisionnel de la SP.

On sait aujourd'hui que, lors de l'examen de la gouvernance en 2012, le gouvernement de l'époque n'envisageait pas de modifications législatives, et que Tony Dean était donc limité dans ce qu'il pouvait recommander.

Au cours du présent examen, **Tony Dean** a donné son avis sur son examen de la gouvernance de 2012 :

« Mon rapport et mes recommandations sont allés aussi loin qu'ils le pouvaient. J'ai préconisé des changements de gouvernance non législatifs destinés à résoudre les problèmes liés à la double gouvernance d'OMERS. Ces changements ont été adoptés et, pour autant que je sache, semblent avoir fonctionné raisonnablement bien dans les années qui ont suivi. Dans le contexte de l'examen actuel, quiconque s'intéresse à OMERS sait que certains aspects de cette structure de gouvernance semblent être menacés. J'ai reconnu cette

possibilité à la fin de mon examen, y compris le besoin potentiel de changements législatifs par la suite. »

— **L’honorable Tony Dean, sénateur**, nommé en mai 2012 par le ministre des Affaires municipales et du Logement de l’époque en tant qu’examineur, conformément à la *Loi de 2006 sur OMERS*, pour mener un examen du fonctionnement de la structure de gouvernance décentralisée d’OMERS établie par la Loi en 2006.

Les préoccupations concernant la communication, la transparence et la participation ont continué à s’aggraver et, en 2018, la SP a procédé à un examen exhaustif du régime afin d’envisager des modifications du régime pour améliorer la viabilité à long terme. Bien que la SP ait terminé l’examen et décidé de ne pas apporter de modifications importantes au régime, le processus a permis à la SP de lancer un examen de l’efficacité du conseil d’administration de la SP en 2019.

Fin 2019, les membres du Caucus des promoteurs des employés d’OMERS (ESOC) ont exprimé de vives inquiétudes, dans une lettre datée du 7 novembre 2019, au sujet des changements proposés à la gouvernance de la SP et de la manière dont ils ont été communiqués. Une copie de la lettre figure à l’**annexe 1**. Les membres d’ESOC estimaient que les modifications altéreraient considérablement la participation des promoteurs et affaibliraient leurs droits. Malgré les préoccupations des promoteurs, la SP a révisé sa politique de confidentialité afin de classer tous les documents et discussions de la SP comme confidentiels, à moins que le conseil d’administration de la SP n’en décide autrement.

Les préoccupations des parties prenantes ont de nouveau atteint un point culminant en 2024, avec la décision du conseil de la SP de modifier les taux de cotisation et l’objectif de financement de la viabilité à long terme sans communication, transparence et participation adéquates, comme en témoignent les lettres adressées au gouvernement, le rejet unanime par les parties prenantes du processus décisionnel et les questions soulevées lors de l’assemblée annuelle d’OMERS en 2025.

Face aux préoccupations des parties prenantes concernant la transparence du processus décisionnel et la représentation inadéquate au sein de celui-ci, le ministre des Affaires municipales et du Logement a envoyé, le 12 août 2024, une lettre aux présidents des conseils d’administration de la SP et de la SA d’OMERS. Dans cette lettre, le ministre réaffirme l’engagement du gouvernement visant à renforcer la gouvernance du régime de

retraite d'OMERS et à soutenir sa réussite à long terme pour les participants au régime. Dans le cadre de cet engagement, le ministre a annoncé le lancement d'un examen de la gouvernance d'OMERS.

La lettre précise que cet examen de la gouvernance sera semblable à celui réalisé en 2012, à une exception près : nous ne sommes pas limités aux recommandations non législatives. Plus précisément, cet examen se concentrera sur l'évaluation de l'efficacité de la SP et de la SA dans l'accomplissement de leurs mandats respectifs, de la composition des conseils d'administration des deux sociétés dans la représentation efficace des intérêts des employeurs, des participants et des retraités, et de l'efficacité du processus décisionnel pour atteindre les meilleurs objectifs possibles au bénéfice des participants aux régimes. Fait notoire, la lettre indiquait également que l'examen de la gouvernance ne comprendrait aucune évaluation de la viabilité financière du régime, des décisions récentes concernant les modifications des taux de cotisation ou de l'équité des prestations du régime.

Le présent rapport expose les constatations et les recommandations de l'examen de la gouvernance d'OMERS de 2025, réalisé en réponse aux directives du ministre, afin de soutenir les améliorations continues de la gouvernance et de veiller à ce que le régime demeure en mesure de servir les intérêts de ses participants.

Le reste de cette page a été intentionnellement laissé en blanc.

Sommaire

Cet examen de la gouvernance d'OMERS de 2025 marque un tournant décisif dans l'évolution d'OMERS. Malgré une période de plus de dix ans après l'examen de 2012, les mesures prises pour mettre en œuvre des réformes significatives n'ont pas été suffisantes. Au lieu de s'améliorer, la structure de gouvernance s'est repliée sur elle-même et s'est éloignée de l'objectif fondamental d'un régime de retraite conjoint. La Société de promotion (SP) a de plus en plus fonctionné dans les limites du conseil d'administration et de sa société affiliée, la Société d'administration (SA). Ce repli sur soi a considérablement limité ses relations avec l'ensemble de la communauté des promoteurs et des non-promoteurs, ainsi qu'avec les participants au régime, ce qui a nui à la transparence et à la responsabilisation.

Face à une structure de gouvernance qui n'a pas su s'adapter et évoluer depuis 2006, les modifications proposées dans le présent rapport visent à réaligner le modèle de gouvernance sur son objectif initial. Le retour au principe fondamental de la gouvernance des régimes de retraite en tant qu'accord collaboratif entre les employés et les employeurs, où les deux parties participent activement à la négociation de la conception du régime, des taux de cotisation et des types de prestations qui soutiennent le mieux la sécurité de la retraite des participants. Pour relever ces défis et rétablir l'alignement sur l'objectif initial d'un régime de retraite conjoint, le rapport propose les recommandations clés suivantes :

- Maintenir le modèle actuel de régime conjoint, bicaméral (à deux entités).
- Maintenir la représentation et le système de vote actuels des promoteurs.
- Maintenir les pouvoirs conférés par la loi des promoteurs relatifs aux nominations, aux prestations et aux cotisations.
- Remplacer la Société de promotion par un nouveau Conseil de promotion.
- Ajouter cinq membres supplémentaires sans droit de vote (observateurs) au Conseil de promotion.
- Établir dans la Loi des normes minimales en matière de communication, de transparence, de participation et de consultations obligatoires avec les promoteurs et les non-promoteurs (y compris d'autres groupes de retraités non promoteurs) concernant certaines modifications déterminées.
- Enchâsser dans la Loi la limite actuelle de mandat de 12 ans pour les membres du conseil d'administration, avec possibilité de modification par règlement.

- Prévoir une période de transition et porter la limite de mandat de 12 à 16 ans pour le président indépendant nommé par les promoteurs afin de superviser la transition.
- Prévoir un rapport de suivi au ministre des Affaires municipales et du Logement sur l'avancement de la mise en œuvre et de la transition d'ici juin 2027.
- Prévoir un examen périodique de la gouvernance par le ministre des Affaires municipales et du Logement dans cinq ans à compter du présent examen, puis tous les dix ans par la suite.

En conclusion, cet examen de la gouvernance de 2025 a été l'occasion de rétablir la confiance, la transparence et la responsabilisation dans le modèle de gouvernance de l'un des plus grands régimes de retraite. En adoptant les recommandations du présent rapport, OMERS peut mieux servir la diversité de ses participants, renforcer sa viabilité à long terme et consolider son mandat de protection de la sécurité de la retraite de ses participants.

Le reste de cette page a été intentionnellement laissé en blanc.

Objectif de l'examen

L'examen de la gouvernance de 2025 vise à déterminer si le modèle de gouvernance d'OMERS sert efficacement les intérêts des participants au régime, donne la priorité à leurs besoins et fonctionne de manière équitable et juste. Il s'agit notamment de s'assurer que les décisions relatives au régime sont prises de manière transparente pour assurer la viabilité financière à long terme du régime.

L'examen de la gouvernance vise à répondre à une série de préoccupations soulevées par les parties prenantes, notamment le manque de représentation au sein des conseils d'administration de la Société de promotion (SP) et de la Société d'administration (SA) d'OMERS, l'efficacité du rendement du régime et le besoin de transparence dans le processus décisionnel.

En conséquence, l'examen de la gouvernance évaluera le modèle de gouvernance actuel en mettant l'accent sur les points suivants :

- L'efficacité du conseil d'administration de la SP dans la prise de décisions relatives au régime de retraite.
- L'efficacité du conseil d'administration de la SA dans la gestion des actifs du régime et la prise de décisions en matière d'investissement.
- La composition du conseil d'administration de la SP et son incidence sur la prise de décisions justes et équitables pour les participants au régime.
- La composition du conseil d'administration de la SA et son incidence sur la viabilité et le rendement du régime.
- Le processus décisionnel du conseil d'administration de la SP, y compris la participation des organisations d'employés et d'employeurs aux décisions relatives au régime de retraite.
- Les processus décisionnels du conseil d'administration de la SA, y compris les renseignements qu'il fournit au conseil d'administration de la SP pour éclairer les décisions relatives au régime de retraite.

Cette évaluation s'appuiera sur un examen des meilleures pratiques en matière de gouvernance des régimes de retraite, y compris une analyse des pratiques au sein des administrations des organisations homologues, afin de déterminer les améliorations potentielles qu'OMERS pourrait mettre en œuvre.

L'objectif est de s'assurer que :

- la gouvernance des promoteurs entraîne des répercussions justes et équitables sur la diversité des participants au régime; elle reflète la consultation auprès des organisations d'employés et d'employeurs; et elle est fondée sur les meilleures informations disponibles;
- la gouvernance du conseil d'administration de la SA permet d'obtenir le meilleur rendement possible du régime de retraite pour les participants;
- la gouvernance d'OMERS reflète les meilleures pratiques dans le domaine.

Sont exclus de la portée de cet examen les évaluations de la viabilité financière du régime de retraite, les décisions récentes concernant les taux de cotisation, l'équité des prestations du régime et le régime complémentaire visant à offrir des prestations optionnelles aux participants des secteurs des services de police, d'incendie et d'auxiliaires médicaux.

Analyse des pratiques au sein des administrations homologues

Introduction aux principes de base des régimes de retraite

Un régime de pension agréé (RPA) (également appelé « régime de retraite d'employeur » ou « régime de retraite professionnel ») est une forme de rémunération différée. Il s'agit d'un accord conclu par un employeur ou un syndicat en vue de fournir une source de revenus de retraite aux travailleurs sous la forme de versements périodiques. Un RPA est financé par les cotisations des employeurs (et des employés, selon les modalités du régime), ainsi que par le rendement des investissements des cotisations accumulées. Ce régime joue un rôle essentiel dans la sécurité de la retraite et varie considérablement dans la manière dont les prestations sont déterminées, les risques sont partagés et les coûts sont gérés.

Il existe trois principaux types de régimes de retraite :

Régime de pension à prestations déterminées

- Un régime de pension à prestations déterminées assure aux participants un revenu de pension déterminé lorsqu'ils partent à la retraite. Ces prestations dépendent généralement de facteurs, tels que le nombre d'années de participation au régime de retraite et le salaire du participant, et non pas directement du rendement des investissements du fonds du régime. Différents types de formules peuvent être utilisés pour calculer la prestation d'un participant.

Régime de retraite à cotisations déterminées

- Dans un régime de retraite à cotisations déterminées, les cotisations de l'employeur et les cotisations de l'employé (le cas échéant) sont déterminées, et le montant de la pension que le participant reçoit à la retraite est déterminé en grande partie par le montant des cotisations et des revenus d'investissement accumulés avant le départ à la retraite du participant.

Régimes hybrides

- Les modèles hybrides intègrent des éléments des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées. Il s'agit par exemple des régimes à risques partagés, des régimes à solde de caisse et des régimes à prestations cibles. Ces structures visent à équilibrer la prévisibilité et la flexibilité, en répartissant souvent les risques d'investissement et de longévité entre les employés et les employeurs. Les régimes hybrides sont de plus en plus utilisés pour gérer la viabilité à long terme tout en offrant des prestations de retraite intéressantes.

Chaque modèle a des incidences distinctes sur le partage des risques, la gestion des coûts et les résultats en matière de retraite. Il est donc essentiel que les parties prenantes, notamment les participants aux régimes, les employeurs et les décideurs politiques, comprennent la structure, la gouvernance et la viabilité à long terme des régimes de retraite en place.

Modèles courants de gouvernance des régimes de retraite

Aperçu

Régimes de retraite conjoints (RRC)

- Les RRC se caractérisent par une gouvernance et des responsabilités conjointes. En tant que promoteurs, les employeurs et les employés partagent la responsabilité des décisions relatives au régime de retraite. Ils sont également tous deux responsables de la résorption des déficits du régime et peuvent tous deux avoir accès aux excédents du régime.
- Ces régimes ont gagné en popularité dans le secteur public au cours des 30 dernières années. En voici quelques exemples en Ontario : Régime des CAAT, HOOPP, OMERS, FRRS, RREO et UPP.

Régimes de retraite interentreprises (RDRI)

- Les RDRI sont conçus pour permettre aux employés de conserver leurs droits à pension lorsqu'ils changent d'employeur. Ce type de régime est particulièrement répandu dans les secteurs à forte mobilité, tels que la construction, les soins infirmiers, les maisons de retraite et le commerce de détail.

Régimes de retraite à employeur unique (RREU)

- Les RREU sont des régimes de retraite traditionnels dont l'employeur est l'unique promoteur. L'employeur détermine les principales caractéristiques du régime, notamment s'il s'agit d'un régime à prestations déterminées ou à cotisations déterminées.

Régimes à prestation cible (RPC)

- Un régime à prestation cible est un régime de retraite qui (1) est financé par des cotisations fixes et (2) peut être réduit si les cotisations et les actifs du régime sont insuffisants pour fournir la prestation initialement prévue. En Ontario, ce type de prestations réductibles est fourni par les RDRI qui sont établis par une convention collective ou un contrat de fiducie (p. ex. la plupart du temps, des syndicats).

Partage du risque et prise de décisions dans les RRC

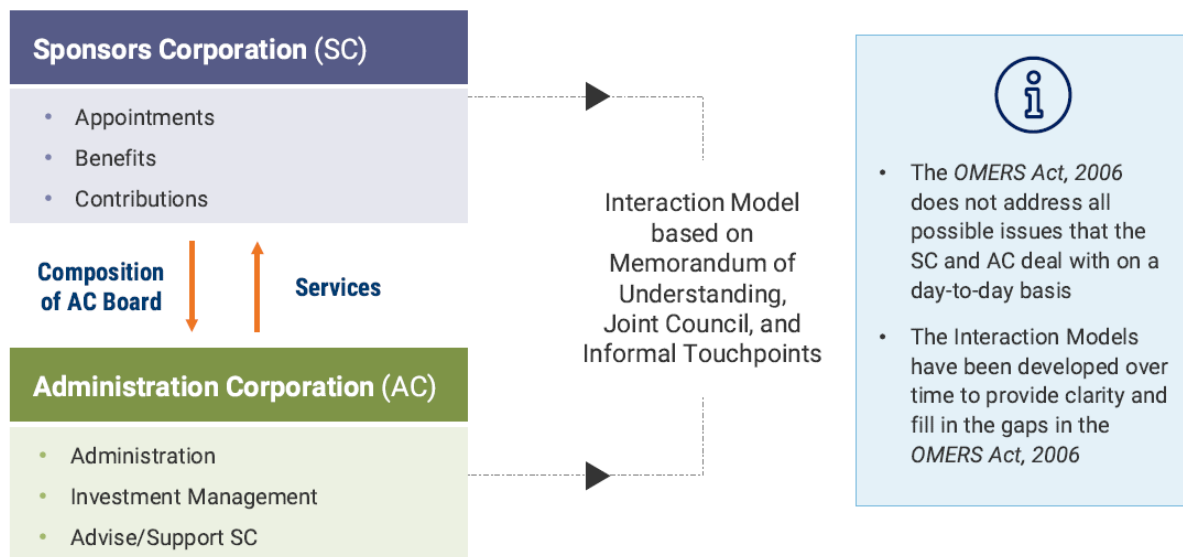
Les RRC présentent des défis uniques en matière de gouvernance, en raison de leur structure partagée. Les employés et les employeurs sont tous deux exposés aux risques de financement, ce qui peut compliquer la prise de décisions. L'un des problèmes les plus importants dans les RRC est le risque de conflits d'intérêts. Étant donné que les représentants des deux parties (employés et employeurs) sont également responsables de la prise de décisions, ils peuvent parfois être confrontés à des situations où les décisions bénéfiques pour l'ensemble du régime de retraite ne correspondent pas aux intérêts à court terme des membres individuels. Par exemple, le vote d'une augmentation des taux de cotisation peut être dans l'intérêt fondamental de la viabilité à long terme du régime, mais il pourrait faire peser une charge financière sur les participants actuels.

La caisse de retraite d'OMERS

Le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS) est un régime de retraite à prestations déterminées conjoint qui fournit un revenu de retraite à plus de 640 000 participants provenant de plus de 1 000 employeurs de l'Ontario. En tant que régime de retraite à prestations déterminées, OMERS garantit un revenu de retraite prévisible basé sur le salaire et les années de service du participant. Il fonctionne selon un modèle de gouvernance conjointe, les représentants des employeurs et des employés partageant la responsabilité des décisions relatives aux cotisations et aux prestations.

Le modèle de gouvernance actuel d'OMERS

Vous trouverez ci-dessous un aperçu du modèle de gouvernance actuel d'OMERS. Notez que le Conseil mixte qui avait été mis en place ne fait pas partie du cadre législatif établi en vertu de la *Loi de 2006 sur OMERS*.



Source : Document de présentation de l'orientation de la SP d'OMERS, 2025

Le modèle de régime de retraite canadien

Caractéristiques et principes clés

Le Canada est le chef de file mondial en matière d'investissement dans les régimes de retraite; bien qu'il ne soit que le 38^e pays le plus peuplé, le Canada détient la troisième plus grande part de la richesse des régimes de retraite. Les régimes de retraite canadiens ont adopté ce que l'on appelle le « modèle canadien ».

Selon une étude de la Banque mondiale publiée en 2017, la réussite du système canadien peut être attribuée à la collaboration entre diverses parties prenantes, telles que les syndicats, le gouvernement, les entreprises et le ministère des Finances. Chaque partie impliquée occupe une position correspondant à ses compétences spécifiques, ce qui permet un consensus sur l'intérêt commun, qui est de satisfaire les bénéficiaires du régime.

Le maintien de l'adhésion et de la vision commune de ces diverses parties prenantes a été essentiel non seulement lors de la création des organisations chargées de régimes de retraite canadiens, mais aussi à chaque étape de leur évolution. Il ne faut pas sous-estimer l'importance d'une coalition de parties prenantes stable et solidaire. La réussite de la mise en place d'une organisation chargée d'un régime de retraite de classe mondiale peut être considérée comme un cycle continu composé de trois éléments :

1. L'instauration et le maintien de la confiance entre les différentes parties prenantes.
2. L'adhésion à un ensemble de principes de conception et de gestion des régimes de retraite qui recoupent plusieurs disciplines, notamment la gouvernance, le personnel et l'organisation, l'investissement, l'administration, la conception et le financement des régimes, ainsi que la réglementation et les politiques publiques.
3. Une exécution axée sur les résultats, qui met en pratique les principes au quotidien et produit des résultats supérieurs.

Une gouvernance forte et indépendante est peut-être l'élément le plus important du modèle canadien. Les organisations canadiennes chargées de régimes de retraite sont gérées comme des entités indépendantes très performantes qui respectent des normes élevées en matière de transparence, de responsabilisation et d'éthique¹.

¹ [The Evolution of the Canadian Pension Model | Banque mondiale](#) (en anglais seulement)

Une autre caractéristique essentielle du modèle est l'accent mis sur l'investissement direct dans les marchés publics et privés, notamment dans les catégories d'actifs infrastructure, immobilier et capital-investissement, qui sont généralement illiquides, mais qui pourraient offrir des rendements à long terme plus élevés. Des régimes de retraite comme OMERS sont devenus des chefs de file à l'échelle mondiale en tirant parti de leur taille pour réduire les coûts et améliorer les rendements grâce à une gestion interne et à des partenariats stratégiques. Cette approche leur a valu le surnom de « révolutionnaires à l'érable » pour leur innovation et leur rendement².

Il est important de noter que le modèle canadien n'est pas sans risque. Sa réussite dépend d'une gouvernance solide, de stratégies d'investissement disciplinées et de la capacité à s'adapter aux évolutions démographiques et économiques. L'expérience canadienne montre que des régimes de retraite bien conçus et gérés de manière indépendante peuvent fournir un revenu de retraite durable, mais qu'ils doivent faire l'objet d'une vigilance et d'un examen permanents pour rester solides.

Stratégies d'investissement et gouvernance des régimes de retraite du Maple 8

Le Maple 8 fait référence aux huit plus grandes caisses de retraite publiques du Canada, qui gèrent collectivement plus de 2,4 milliards de dollars d'actifs³ au service de millions de Canadiens. Ces régimes sont mondialement reconnus pour leurs stratégies d'investissement sophistiquées, y compris des allocations importantes à des classes d'actifs parallèles, et pour leurs cadres de gouvernance solides. Ce modèle met l'accent sur une gouvernance indépendante, une expertise interne en matière d'investissements, une diversification mondiale et un horizon d'investissements à long terme, ce qui fait de ces régimes des chefs de file de l'investissement institutionnel.

Le Maple 8 est composé des régimes suivants :

- Alberta Investment Management Corporation (AIMCo)**

² [Le succès du modèle de caisse de retraite canadien](#)

³ [Trump's global shakeup complicates life for Canada pension giants | Financial Post](#) (en anglais seulement)

** Organismes provinciaux de gestion des investissements

- British Columbia Investment Management Corporation (BCI)**
- Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ)**
- Office d'investissement du régime de pensions du Canada (Office d'investissement du RPC)
- Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP)
- Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS)
- Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO)
- Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (ORIPSP)

Le succès du Maple 8 en a fait un modèle pour la réforme des régimes de retraite à l'échelle mondiale, démontrant comment une gouvernance solide, la taille, l'indépendance et une gestion professionnelle des régimes peuvent permettre d'obtenir des résultats durables en matière de retraite.

Les grands régimes de retraite conjoints de l'Ontario

Conformément à la *Loi sur les régimes de retraite* (LRR), un régime de retraite conjoint présente un certain nombre de caractéristiques définies. Il prévoit notamment des prestations déterminées qui sont des prestations contributives; les documents du régime exigent que l'employeur et les employés qui sont promoteurs du régime de retraite conjoint contribuent à parts égales à tout passif non capitalisé; et l'employeur et les employés qui sont promoteurs du régime de retraite conjoint sont également responsables de la nomination de l'administrateur du régime et de toute nomination liée à la supervision de cet administrateur. L'administrateur du régime a la responsabilité fiduciaire de veiller à ce que le régime fonctionne conformément aux exigences de la LRR et de ses règlements d'application, aux modalités et aux dispositions des documents du régime et à la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Cela signifie qu'un régime de retraite conjoint est un régime de retraite dans lequel la prise de décisions et le financement des prestations et des risques sont partagés conjointement par les employés et leur(s) employeur(s), qu'il offre des prestations déterminées aux participants au régime et que les cotisations sont toujours versées par les participants au régime et leurs employeurs. En vertu du cadre législatif, les promoteurs du régime sont responsables de la conception et de la modification du régime de retraite, y compris de la définition des modalités du régime, telles que la structure des prestations, les cotisations, les modalités d'admissibilité aux prestations

ainsi que d'autres modalités du régime. Dans le cadre du régime de retraite conjoint, les promoteurs employeurs et les promoteurs employés travaillent ensemble pour prendre des décisions conjointes sur le financement, les prestations et les autres modalités du régime. Les promoteurs employeurs et employés sont conjointement responsables du financement de tout déficit de financement.

Selon la *Loi sur les régimes de retraite*, un régime de retraite est un régime de retraite conjoint s'il présente les caractéristiques suivantes⁴ :

- Il fournit des prestations déterminées.
- Les prestations déterminées sont des prestations contributives.
- Les participants au régime de retraite sont tenus, en vertu des documents qui créent et soutiennent le régime, de verser des cotisations au titre de tout passif non capitalisé et de tout déficit de solvabilité réduit du régime.
- Le régime satisfait aux autres critères prescrits. 2005, chap. 31, annexe 18, art. 1 (2); 2017, chap. 34, annexe 33, art. 1 (6).

Le tableau ci-dessous présente les principales caractéristiques de six des plus grands régimes de retraite conjoints de l'Ontario :

Régime de retraite	Année de création	Taille	Situation de capitalisation (2024)	Structure de gouvernance	Similitude avec OMERS
HOOPP (Healthcare of Ontario Pension Plan)	1960	470 000 participants et plus, et comprend 700 employeurs	Capitalisé à 111 %	Régie par un conseil de fiducie composé de 16 membres votants : • 8 membres nommés par l'Association des hôpitaux de l'Ontario (AHO); • et 4 syndicats (SCFP, UIES, SEFPO, AIIO), chacun nommant 2 administrateurs;	• Semblable à OMERS dans son modèle de gouvernance conjointe, avec une représentation égale entre les groupes d'employeurs et d'employés. • Le conseil de fiducie supervise

⁴ [Loi sur les régimes de retraite, L.R.O. 1990, chap. P.8 | ontario.ca](#)

				• jusqu'à 8 observateurs peuvent être nommés (4 de l'AHO et 4 des organisations syndicales); • le conseil de fiducie compte 5 comités composés de membres de conseils d'administration.	toutes les décisions, y compris les décisions relatives aux investissements et aux taux de cotisation.
OMERS (Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario)	1962	Près de 640 000 participants actifs, différés et retraités, et plus de 1 000 employeurs	Capitalisé à 98 %	Structure à deux conseils d'administration : Société d'administration (SA) et Société de promotion (SP)	• La SA supervise les fonctions de gestion des investissements et les services de pension, l'administration et les hypothèses du régime, les évaluations actuarielles et les états financiers. • Le conseil d'administration de la SP d'OMERS détermine les taux de cotisation, le régime et le dépôt volontaire de l'évaluation actuarielle (l'employeur et l'employé doivent convenir des modifications apportées aux cotisations et aux prestations).

Régime des CAAT (Régime de retraite des collèges d'arts appliqués et de technologie)	1967	Plus de 110 000 participants actifs et retraités, et plus de 700 employeurs	Capitalisé à 124 %	Conseil de promotion (8 membres) + Conseil des fiduciaires (12 membres)	• Structure semblable à deux conseils. • Gouvernance conjointe. • Les promoteurs décident des cotisations et des prestations.
RREO (Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario)	1990	343 000 participants actifs et retraités	Entièrement capitalisé avec un excédent de 29,1 milliards de dollars	Régime de retraite conjoint : 5 membres du conseil d'administration du gouvernement de l'Ontario et de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario + 1 président	• Régime de retraite conjoint. • Le conseil de promotion décide des cotisations et des prestations. • Le conseil d'administration supervise les investissements et l'administration du régime.
FRRS (Fiducie du régime de retraite du SEFPO)	1995	Plus de 114 000 participants actifs et retraités	Entièrement capitalisé pour la 15 ^e année consécutive	Conseil de fiducie composé de 10 membres (5 du SEFPO, 5 du gouvernement de l'Ontario)	• Un conseil unique supervise à la fois l'administration et les investissements.
UPP (University Pension Plan)	2021	Plus de 41 000 participants, 5 universités et 14 organisations sectorielles	Capitalisé à 102 %	Conseil de fiducie composé de 14 membres (nombre égal de représentants des employeurs et des employés + 1 membre non syndiqué + 1 président)	• Régime de retraite conjoint. • Les promoteurs décident des cotisations et des prestations. • Le conseil d'administration supervise l'administration et les investissements.

Examens antérieurs de la gouvernance du régime de retraite d'OMERS

Depuis le passage à un modèle de gouvernance de régime conjoint en 2006, le régime de retraite d'OMERS a fait l'objet de plusieurs examens de la gouvernance.

Le rapport Arthurs de 2011

Commandé par les conseils d'administration de la Société de promotion (SP) et de la Société d'administration (SA) d'OMERS, le rapport avait pour but d'évaluer l'efficacité, l'équité et la responsabilisation du modèle de gouvernance double d'OMERS et de préparer les deux sociétés à l'examen législatif de 2012 prévu par la *Loi de 2006 sur l'examen du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (Loi de 2006 sur OMERS)*.

Principales constatations et recommandations :

- **Modèle de gouvernance bicamérale (à deux entités) :** La répartition des responsabilités entre la SP (conception du régime, cotisations, prestations) et la SA (administration du régime, investissements) a généralement bien fonctionné, bien qu'elle ait engendré des inefficacités et des tensions.
- **Défis en matière de gouvernance :** Le modèle a donné lieu à des chevauchements de responsabilités, à des liaisons hiérarchiques floues et à des conflits occasionnels, en particulier sur des questions telles que le caractère facultatif concernant l'âge normal de la retraite pour les premiers intervenants (ANR60/65).
- **Efficacité :** En dépit d'inefficacités structurelles, OMERS a obtenu d'excellents résultats en matière de placement, a fourni des services de grande qualité à ses participants et a acquis une reconnaissance internationale.
- **Responsabilisation :** Bien que des structures officielles soient en place, le rapport préconise une définition plus claire des responsabilités des membres du conseil d'administration et une amélioration de la surveillance, notamment en ce qui concerne l'administration des régimes de retraite.

L'examen de la gouvernance de 2012 de Tony Dean

En vertu de la *Loi de 2006 sur OMERS*, l'examen de la gouvernance de 2012 se penchait sur l'efficacité :

1. du modèle de gouvernance d'OMERS dans la représentation des intérêts et de la responsabilisation des employeurs, des participants et des retraités;
2. de la prise de décisions par la SP;
3. de l'équité du modèle de gouvernance et la stabilité financière d'OMERS.

Principales constatations et recommandations :

1. Un processus décisionnel harmonisé, efficace et transparent

- Des tensions existent dans les domaines où les responsabilités de la SP et de la SA se croisent (p. ex. les hypothèses actuarielles de la SA, la conception du régime de retraite de la SP).
- Il est nécessaire d'améliorer la communication et la collaboration entre les conseils d'administration.
- Recommandation : Élaborer des plans stratégiques et des protocoles conjoints pour les questions communes.

2. Équité de la représentation

- Inquiétudes de la part des :
 - employés non syndiqués et des membres de la direction;
 - petits syndicats;
 - groupes de retraités.
- Recommandation : Créer un comité consultatif pour améliorer la participation et la contribution des groupes sous-représentés.

3. Capacité du conseil d'administration

- Le conseil de la SA ne dispose pas d'une expertise suffisante pour superviser un portefeuille d'investissement complexe et mondial.
- Recommandation : Passer à un conseil de plus grande capacité avec une majorité de membres experts et nommer un président indépendant.

L'examen souligne la réussite d'OMERS, mais insiste sur la nécessité d'améliorer la gouvernance pour assurer la viabilité, l'équité et la résilience à long terme du régime. Les recommandations sont conçues pour être mises en œuvre sans modifications législatives, dans le respect du modèle de gouvernance décentralisée.

Méthode de l'examen de la gouvernance d'OMERS de 2025

1. Planification et préparation

Avant d'entamer le dialogue avec les parties prenantes et avant la période d'inscription sur les listes électorales de l'Ontario de 2025, l'équipe chargée de l'examen a tenu des réunions préliminaires avec les principales parties prenantes et les experts en la matière. Ces séances avaient pour but de fournir une orientation et de recueillir les premiers commentaires. Même si certaines réunions, telles que celles avec le SEFPO, l'association des municipalités de l'Ontario (AMO) et l'équipe de direction de la SP n'avaient pas été achevées avant le début de la période électorale, l'équipe a rencontré les parties prenantes suivantes :

- Présidents sortant et entrant de la SP
- Président du conseil d'administration de la SA
- Membres de l'équipe de direction de la SA
- Président du SCFP (Ontario)
- L'honorable Tony Dean

Après les élections provinciales de 2025 et avant le début des consultations officielles, l'équipe chargée de l'examen a assisté à des séances d'orientation avec chacun des conseils d'administration de la SA et de la SP.

Ces réunions ont mis l'accent sur l'importance d'une approche itérative de la consultation et ont été de nature conversationnelle, permettant aux observations faites lors des premières rencontres de guider les discussions ultérieures. Les parties prenantes ont également souligné l'importance de mener des consultations guidées par les principes d'inclusivité, de transparence et d'adaptabilité. Elles souhaitent ainsi s'assurer que tous les points de vue sont pris en compte et que chaque recommandation est étayée par une justification claire (voir la section « Principes directeurs » pour plus de détails).

2. Consultation auprès des parties prenantes

L'équipe chargée de l'examen de la gouvernance d'OMERS a lancé un appel à la participation pour inviter les parties prenantes à se joindre au processus de consultation. Les parties prenantes ont eu la possibilité de faire part de leurs commentaires par

courrier électronique ou lors de réunions organisées, ou des deux façons. Tous les commentaires ont été traités de manière confidentielle et n'ont pas été communiqués à d'autres parties prenantes.

Pour accroître la participation aux consultations, une approche globale de sensibilisation a été déployée afin d'informer les bénéficiaires du régime OMERS ainsi que les organisations non initialement considérées comme des parties prenantes potentielles de la possibilité de s'impliquer. Vous trouverez à l'**annexe 2** la liste complète des parties prenantes et experts mobilisés.

Nous avons créé la boîte de réception omersgovernancereview2025@ontario.ca pour gérer la correspondance. Cela a permis aux personnes et aux organisations de faire part de leurs commentaires ou de solliciter des réunions. Les organisations ont été encouragées à fournir une réponse unique et consolidée. La boîte de réception envoyait des accusés de réception automatiques en anglais et en français, et l'équipe chargée de l'examen en faisait activement le suivi. Tous les commentaires reçus ont été examinés et pris en compte.

En outre, l'équipe chargée de l'examen a consulté des experts des régimes de retraite de l'Ontario et de la gouvernance des régimes de retraite afin de recenser les meilleures pratiques et de contribuer à l'élaboration de recommandations rigoureuses et fondées sur des données probantes.

3. Processus de consultation

Les réunions avec les parties prenantes duraient généralement 90 minutes ou plus et se déroulaient en personne dans les bureaux de l'équipe chargée de l'examen, au 40, rue Dundas Ouest, dans des lieux choisis par les parties prenantes ou à distance, via Microsoft Teams.

Pour favoriser un dialogue ouvert, l'équipe chargée de l'examen a recommandé que chaque organisation soit consultée individuellement, afin de minimiser les dynamiques de groupe susceptibles d'influencer les réponses.

Avant chaque réunion, les parties prenantes ont reçu un dossier de consultation contenant une liste de questions ouvertes destinées à orienter la discussion et à garantir une contribution exhaustive. Un espace supplémentaire a été prévu pour permettre aux parties prenantes de soulever d'autres sujets pertinents. La liste complète des questions utilisées pour guider les consultations figure à l'**annexe 3**.

Conformément à l'approche itérative et conversationnelle, les consultations initiales ont commencé par des questions générales, suivies de demandes plus ciblées basées sur les thèmes définis au cours des discussions précédentes.

4. Principes directeurs

L'examen a été mené conformément aux principes suivants :

Transparence : L'objectif et la portée de cet examen seront clairement communiqués aux parties prenantes. La justification des recommandations finales sera clairement exposée dans le rapport remis au ministre.

Inclusion : Cet examen visait à prendre en compte diverses perspectives, en veillant à ce que toutes les parties prenantes concernées, y compris les employeurs, les groupes et les participants au régime, y participent et fassent entendre leur voix tout au long du processus.

Objectivité : Ce processus d'examen a été conçu pour être impartial, afin que tous les points de vue soient pris en compte de manière égale et que les recommandations soient formulées à partir des données probantes présentées et d'une analyse impartiale.

Réactivité : L'équipe chargée de l'examen a répondu à toutes les demandes en temps opportun, en veillant à ce que tous les participants soient entendus et pris en considération.

Capacité d'adaptation : Les commentaires reçus ont été intégrés tout au long du processus afin de garantir une consultation complète et éclairante.

Thèmes clés dégagés des consultations auprès des parties prenantes

Soutien au modèle de gouvernance

- Le modèle de régime de retraite conjoint a bénéficié d'un soutien unanime, les promoteurs affirmant l'importance des pouvoirs conférés par la loi aux promoteurs en ce qui concerne les nominations, prestations et cotisations.
- Les parties prenantes ont également exprimé leur soutien au modèle à deux conseils d'administration (répartition des rôles et des responsabilités entre les administrateurs et les promoteurs du régime).

Préoccupations concernant OMERS

- Les promoteurs et les non-promoteurs ont fait part de leur inquiétude quant à un manque flagrant de communication, de transparence et de participation de la part de la SP. Beaucoup ont décrit ces fonctions comme insuffisantes ou absentes.
- Les promoteurs et les non-promoteurs ont fait part de leur inquiétude quant au fait que les communications de la SA et de la SP sont inégales, créant des informations asymétriques, et qu'elles dépendent du niveau de participation initié par les promoteurs et les non-promoteurs.
- Il y a eu des commentaires unanimes selon lesquels le processus décisionnel de la SP en ce qui concerne les observations des promoteurs et des non-promoteurs était flou, inaccessible et inefficace.

Désalignement de la gouvernance

- Les parties prenantes ont fait part de leur perception d'un manque de cohésion entre les deux conseils d'administration, avec une direction fragmentée, des responsabilités qui se chevauchent et des inefficacités.
- Les parties prenantes ne savent souvent pas à qui s'adresser, ce qui a pour conséquence de multiplier les démarches auprès des deux sociétés.
- La SP est considérée par tous comme détachée des besoins des participants, des promoteurs et des non-promoteurs (manque de communication, de transparence et de participation).
- Certains promoteurs estiment qu'OMERS ne fonctionne plus comme un régime de retraite conjoint, au détriment des participants.
- La prise de décisions de la SP est considérée comme étant basée sur la création par la SP de son propre ensemble de données et d'analyses à partir de celles fournies par la SA, y compris la création par la SP de ses propres hypothèses actuarielles et de son propre taux d'actualisation, indépendamment de ceux de la SA. Il en résulte une utilisation inefficace des ressources, une duplication des coûts par la SP et, qui plus est, une asymétrie potentielle entre la conception sous-jacente du régime et les décisions relatives aux investissements.

- Les promoteurs et les non-promoteurs reconnaissent qu'en 2019, à la suite de la mise en œuvre des modifications découlant de l'examen de l'efficacité du conseil d'administration de la SP, cette dernière a décidé de réviser sa politique de confidentialité afin de classer tous les documents et discussions de la SP comme confidentiels, à moins que le conseil d'administration de la SP n'en décide autrement, en fonction d'une obligation fiduciaire perçue au sein de l'organisation, etc., ce qui limiterait encore les informations susceptibles d'être communiquées aux promoteurs, aux non-promoteurs et aux participants aux régimes. Les promoteurs et les non-promoteurs ont exprimé la crainte que la SP n'exagère ses obligations fiduciaires d'une manière préjudiciable aux parties prenantes.
- Certains promoteurs et non-promoteurs soutiennent les modifications législatives visant à favoriser une plus grande cohésion et une plus grande confiance au sein de la structure d'OMERS, tandis que d'autres s'inquiètent des conséquences imprévues d'un éventuel processus législatif.

Mauvaise communication

- Asymétrie persistante dans la communication avec les organisations de promoteurs et de non-promoteurs. L'information, si elle est transmise, l'est souvent après qu'une décision a été prise, ce qui limite la transparence et empêche les parties prenantes d'apporter leur contribution et de formuler leurs commentaires.
- Depuis l'examen de l'efficacité du conseil d'administration de la SP en 2019, la communication de la SP avec les organisations de promoteurs et de non-promoteurs est devenue plus restreinte, voire quasi inexistante.
- Il n'existe pas de mécanisme adéquat visant à apporter sa contribution et à formuler des commentaires pour permettre aux organisations de promoteurs et de non-promoteurs de soulever des questions directement auprès d'OMERS.

Manque de transparence et de clarté des rôles

- La SP ne communique pas de manière cohérente et, lorsqu'elle le fait, les informations relatives à la justification des décisions sont souvent limitées et les possibilités d'apporter une contribution ou de formuler des commentaires sont aussi limitées, voire inexistantes.

- La répartition des responsabilités entre la SP et la SA n'est pas claire, ce qui contribue à la confusion des parties prenantes, à l'inefficacité et à l'absence de responsabilisation.

Critères de nomination et d'admissibilité

- Le processus de sélection des organisations de promoteurs au sein du conseil d'administration de la SP manque de transparence et de critères d'admissibilité normalisés (p. ex. effectif, équivalent temps plein, ou taux de cotisation).

Structure de gouvernance et responsabilisation

- Certaines parties prenantes ont suggéré de réduire la durée du mandat des membres du conseil d'administration afin de favoriser de nouvelles perspectives et de répondre à la nécessité d'une plus grande diversité et d'un plus grand nombre de profanes.
- Certaines parties prenantes ont manifesté leur inquiétude quant au renouvellement du mandat des membres du conseil d'administration de la SP et de la SA.
- Le rendement des conseils d'administration devrait être évalué à l'aide d'un ensemble de mesures plus large que seulement des indicateurs financiers.

Confiance envers OMERS

- Le manque de communication, de transparence et de participation relatives à la prise de décisions de la SP et de la SA affaiblit la confiance des parties prenantes envers OMERS.
- Les groupes d'employeurs et d'employés considèrent OMERS comme un outil précieux de recrutement et de maintien en poste; cependant, les appels publics continus en faveur d'un examen minutieux de la gouvernance en raison du manque de communication, de transparence et de participation relativement aux décisions prises par la SP diminuent la valeur perçue et la réputation d'OMERS auprès des employés actuels et potentiels.

Codification législative des examens réguliers

- Un calendrier d'examen prédéterminé permettrait d'éviter que les examens soient perçus comme réactifs et révélateurs d'éventuels problèmes sous-jacents.
- Il est recommandé de codifier officiellement dans la loi la tenue d'examens périodiques de la gouvernance après cinq (5) puis dix (10) ans, afin de s'assurer que le modèle de gouvernance sert les intérêts des membres du régime de manière juste, équitable et transparente et qu'il favorise la viabilité financière à long terme du régime.

Droits actuels des promoteurs

- Les organisations de promoteurs souhaitent conserver leurs pouvoirs conférés par la loi en ce qui concerne les nominations, les prestations et les cotisations.
- Les organisations de promoteurs ont indiqué que des changements étaient nécessaires en ce qui concerne le cadre de rémunération des membres du conseil d'administration de la SP.

Sélection des membres du conseil d'administration de la SA

- Les organisations ont soulevé la question de savoir si le conseil d'administration de la SP devrait avoir le droit de nommer les membres du conseil d'administration de la SA, étant donné que cette dernière était censée être un conseil d'experts basé sur les compétences.
- Les promoteurs et les non-promoteurs sont généralement favorables à ce que les nominations des membres du conseil d'administration de la SA soient basées sur les compétences, bien que certains aient soulevé la nécessité de mieux refléter la diversité des membres du conseil d'administration.

Des idées à l'action

Au cours des consultations, l'équipe chargée de l'examen s'est entretenue avec des experts dans les domaines des meilleures pratiques de gouvernance des régimes de retraite, ainsi que de la communication et de la participation des parties prenantes :

« Comme de nombreux régimes de retraite conjoints, OMERS doit trouver un équilibre entre les différents points de vue des employeurs et des syndicats, leurs

racines dans la négociation collective, et la nécessité d'une gouvernance solide et d'un bon rendement des placements. Une communication claire et transparente et une participation active des parties prenantes sont essentielles, mais la complexité de la gouvernance et des structures organisationnelles peut parfois rendre difficile l'instauration du dialogue direct et efficace qui est nécessaire. »

- **Karen Gordon**, directrice, Gordon Strategy, est bien connue pour son expérience en matière de communication stratégique dans le domaine du travail et de l'emploi. Depuis 23 ans, elle travaille en étroite collaboration avec des comités de négociation, des professionnels des ressources humaines, des dirigeants d'organisations et des conseillers juridiques sur toutes les questions liées au travail, à l'emploi et aux ressources humaines.

« En dépit d'une compétence fiduciaire avérée, OMERS n'est pas à la hauteur dans trois domaines essentiels de la gouvernance :

- 1. Transparence : Les propositions et décisions clés ne sont pas divulguées de manière proactive. Les parties prenantes n'apprennent souvent les changements majeurs, tels que les augmentations de cotisations, qu'une fois qu'ils ont été finalisés.*
- 2. Clarté de la supervision : Il n'existe aucun mécanisme indépendant permettant d'observer et d'évaluer l'efficacité de l'alignement de la SP et de la SA, ou d'en rendre compte, au-delà des processus contrôlés à l'interne.*
- 3. Agilité : La structure à deux conseils d'administration ralentit la prise de décisions à des moments où la réactivité est essentielle; il n'existe pas de mécanisme permettant d'évaluer la réactivité de la gouvernance. »*

- **Ian Robertson**, associé, The Jefferson Hawthorne Group, est un cadre chevronné qui compte plus de 20 ans d'expérience dans l'aide aux dirigeants à l'échelle mondiale pour résoudre des problèmes nouveaux et complexes pour lesquels il n'existe pas de solution immédiate et pour servir de multiplicateur de force afin de permettre aux dirigeants d'entreprise déjà performants d'atteindre de nouveaux sommets.

Pour assurer la viabilité et la crédibilité à long terme d'OMERS, des recommandations sont proposées dans la section suivante. Elles s'appuient sur les idées clés ci-dessous, tirées des principaux thèmes abordés dans le cadre des consultations :

1. Préserver l'intégrité du régime de retraite conjoint et de la structure à deux conseils d'administration

Le régime de retraite conjoint et le modèle de gouvernance à deux entités sont les fondements de la force d'OMERS. Le maintien de ces structures garantit une prise de décisions équilibrée et un partage des responsabilités entre les promoteurs et les non-promoteurs.

2. Comblar les lacunes en matière de gouvernance et de responsabilisation

Remplacer l'actuelle **Société** de promotion par un nouveau **Conseil** de promotion afin de préciser les rôles et d'améliorer la supervision et la communication avec chaque organisation de promoteurs.

3. Préciser les rôles pour réduire les confusions et les chevauchements

Des responsabilités clairement définies réduiront les chevauchements, amélioreront l'efficacité opérationnelle et favoriseront une meilleure prise de décisions.

4. Améliorer la transparence grâce à la participation formelle des parties prenantes

Mettre en place une nouvelle structure de gouvernance et des normes minimales de communication, de transparence et de participation. Cela renforcera la participation, garantira que les différents points de vue sont entendus et favorisera la confiance envers le processus décisionnel.

5. Améliorer la représentation d'un plus grand nombre d'employeurs et de groupes d'employés non représentés

Améliorer la structure de gouvernance pour y inclure des représentants des parties prenantes sans droit de vote afin d'assurer une plus grande représentation, quelle que soit la taille de l'organisation, de sorte qu'un plus grand nombre d'employés et d'employeurs aient une voix significative dans l'orientation stratégique d'OMERS.

6. Renforcer l'obligation de rendre compte au moyen d'indicateurs de rendement

En s'appuyant sur les indicateurs financiers actuels, mettre en œuvre des indicateurs de rendement clairs et mesurables pour favoriser l'amélioration continue et renforcer la responsabilisation à l'égard de tous les participants au régime.

L'objectif des recommandations ci-dessous est de rétablir la confiance envers OMERS au sein de tous les groupes de participants. Les recommandations proposées visent collectivement à rétablir la confiance envers OMERS en faisant preuve de réactivité, de transparence et d'un engagement en faveur d'une gouvernance inclusive.

Recommandations finales

Aucune modification recommandée :

1. **OMERS conservera le modèle actuel de régime de retraite conjoint, y compris le modèle de régime de retraite bicaméral, composé de deux (2) entités.**

Le maintien du modèle actuel du régime de retraite conjoint, y compris sa structure de gouvernance bicamérale, garantit une surveillance équilibrée et une responsabilité partagée entre les employés et les employeurs. Ce cadre éprouvé s'aligne sur les meilleures pratiques du secteur des régimes de retraite et favorise une gestion efficace et transparente des régimes de retraite.

2. **OMERS conservera la composition actuelle des promoteurs, y compris la représentation actuelle des promoteurs, comme indiqué ci-dessous, les votes pondérés et le nombre de nominations au conseil d'administration de la Société d'administration de chacun des promoteurs.**

La composition des conseils d'administration d'OMERS reste généralement conforme à l'approche transitoire initiale adoptée par le gouvernement de l'Ontario, en vertu de la *Loi de 2006 sur OMERS*.

Le tableau ci-dessous présente la composition actuelle des promoteurs et la répartition des sièges et des votes au sein des conseils de la Société de promotion et de la Société d'administration. La représentation égale des employés et des employeurs est essentielle dans un régime de retraite conjoint, et il est recommandé de la maintenir. Le gouvernement McGuinty, dans le cadre du projet de loi 206 (*Loi de 2006 sur OMERS*), a retiré au gouvernement de l'Ontario son rôle de promoteur central et a établi un nouveau modèle de gouvernance indépendant pour OMERS. Dans le cadre d'une décision politique délibérée, le gouvernement a établi une disposition de transition, selon lequel certaines organisations seraient désignées comme promoteurs, avec des sièges supplémentaires et un vote pondéré pour l'AMO et le SCFP de l'Ontario. La Société de promotion a enchâssé cette disposition dans la loi, qui, bien qu'elle soit revue périodiquement, reste inchangée à ce jour. Même si la composition actuelle peut sembler arbitraire, la Société de promotion applique une formule qui tient compte des effectifs, des cotisations et de la représentation sectorielle.

Organisation	Type d'organisation	Conseil de la Société de promotion		Conseil de la Société d'administration	
		Sièges	Votes	Sièges	Votes
Association des municipalités de l'Ontario (AMO)	Employeur	2	4	2	2
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)	Employé	1	3	2	2
Sections locales 79 et 416 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP 79, SCFP 416)	Employé	1	1	-	-
Electricity Distributor's Association (EDA)	Employeur	1	1	1	1
Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance (AOSAE)	Employeur	1	1	1	1
Ontario Association of Police Services Boards (OAPSB)	Employeur	1	1	1	1
Ontario Catholic School Trustees' Association (OCSTA), Ontario Public School Boards' Association (OPSBA)	Employeur	1	1	1	1
Ville de Toronto	Employeur	1	1	1	1
Ontario Professional Fire Fighters Association (OPFFA)	Employé	1	1	1	1
Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO)	Employé	1	1	1	1
Fédération des enseignantes/enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO)	Employé	1	1	1	1
Police Association of Ontario (PAO)	Employé	1	1	1	1
Le Groupe de retraités (composé de l'Association of Retired Fire Fighters of Ontario, de l'Association des retraités de la police de l'Ontario [ARPO] et de la	Employé	1	1	1	1

Municipal Retirees Organization of Ontario [MROO])					
--	--	--	--	--	--

3. **Les organisations de promoteurs conserveront les pouvoirs qui leur sont conférés par la loi en ce qui concerne les nominations, les prestations et les cotisations, ainsi que la possibilité de déposer une évaluation plus fréquemment que ne l'exige la *Loi sur les régimes de retraite* (conformément aux pratiques actuelles qui prévoient la consultation de la Société d'administration).**

La Société d'administration est tenue de mettre en œuvre les décisions prises par les promoteurs, notamment en ce qui concerne la conception du régime et les taux de cotisation. Les organisations de promoteurs conserveront leurs pouvoirs conférés par la loi en matière de nominations, de prestations et de cotisations, conformément à l'article 25 de la *Loi de 2006 sur OMERS*. Les décisions relatives à ces pouvoirs conférés par la loi ne peuvent être contestées ou annulées par le conseil d'administration de la Société d'administration. La Société d'administration exerce ses activités dans les cadres réglementaires établis par la *Loi sur les régimes de retraite* (Ontario) et la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Elle est soumise à la surveillance de l'Autorité ontarienne de réglementation des services financiers (ARSF) et de la Division des régimes agréés de l'Agence du revenu du Canada (ARC).

4. **OMERS doit conserver l'inclusion de la représentation des promoteurs retraités.**

Les retraités ne sont pas représentés dans tous les régimes de retraite. Cela s'explique en partie par : l'affiliation limitée des retraités avec les autres représentants des promoteurs; la *Loi sur les régimes de retraite* ne permet pas de réduire une prestation accumulée dans un régime en cours (les prestations du régime de retraite conjoint ne peuvent être réduites que si le régime a été liquidé); en vertu de la Loi, ce sont les participants et les employeurs qui sont tenus d'effectuer des paiements spéciaux pour combler les déficits de financement; et les fiduciaires d'OMERS doivent agir dans l'intérêt fondamental de tous les participants au régime, y compris les retraités.

Les constatations du présent examen montrent toutefois qu'il est important pour OMERS de maintenir la représentation des retraités afin de s'assurer que leurs points de vue sont pris en compte comme il se doit. Le maintien d'une voix propre aux retraités favorise une gouvernance inclusive et équilibrée, d'autant plus que les retraités, après 2022, partagent désormais les risques du régime :

- Les membres qui prendront leur retraite après 2022 partagent désormais le risque lié aux prestations du régime. L'introduction de l'indexation à risque partagé (IRP) en tant que modification du régime apportée par la Société de promotion affecte la protection contre l'inflation des prestations acquises après le 31 décembre 2022. Au lieu de garantir des ajustements complets au coût de la vie, le conseil d'administration de la Société de promotion d'OMERS a désormais la possibilité d'ajuster le niveau de protection contre l'inflation, en fonction de la santé financière du régime. Bien que l'IRP n'ait pas d'incidence sur les rentes ou les prestations des participants retraités acquises avant 2023, il introduit une indexation conditionnelle, ou à risque partagé, pour les prestations futures, où le montant de l'ajustement à l'inflation dépend de la viabilité du régime et peut être inférieur au plein indice des prix à la consommation (IPC).

5. Conserver les critères actuels d'aptitudes et de compétences pour les membres du conseil d'administration de la Société d'administration (appropriés pour un régime de cette taille et de cette complexité), tout en élargissant la compétence relative à l'expérience de la haute direction.

Certains promoteurs et non-promoteurs ont recommandé d'élargir les compétences requises pour la Société d'administration afin d'inclure, entre autres, la connaissance des régimes de retraite du secteur public, l'expérience en matière de gouvernance et les compétences non techniques, telles que la communication, la recherche de consensus et la prise de décisions fondée sur l'équité.

Le maintien des critères liés aux aptitudes et aux compétences pour les membres du conseil de la Société d'administration d'OMERS est essentiel pour que le conseil puisse superviser efficacement un régime de retraite de la taille et de la complexité d'OMERS. Compte tenu de leur responsabilité dans la supervision des fonctions de gestion des placements, des services de retraite, de l'administration et de l'évaluation du régime, les membres du conseil doivent posséder l'expertise nécessaire pour prendre des décisions éclairées, gérer les risques et s'acquitter de leurs devoirs fiduciaires dans un environnement financier dynamique.

6. Maintenir le conseil d'administration de la Société d'administration à 15 administrateurs (ce qui inclut le président indépendant du conseil) et la limite actuelle de 12 ans (quatre mandats de trois ans) pour les mandats.

Le conseil d'administration, composé de 14 membres et d'un président indépendant supplémentaire, soit un total de 15 membres, a été jugé approprié, en particulier si l'on tient compte de la recommandation n° 2, qui maintient la représentation actuelle des promoteurs, y compris leurs droits actuels, en ce qui concerne les sièges au conseil d'administration.

Les limites aux mandats sont essentielles pour introduire de nouvelles perspectives et des compétences diverses, atténuer la concentration du pouvoir entre les membres de longue date et faciliter la transition ordonnée des administrateurs peu efficaces ou inactifs. Si l'on tient compte de la perte potentielle d'une expertise précieuse, de la mémoire institutionnelle et des relations établies, susceptibles de nuire à l'efficacité du conseil d'administration et d'empêcher la prise de décisions en temps utile, les limites actuelles des mandats sont jugées appropriées.

7. Maintenir dans la *Loi de 2006 sur OMERS* l'interdiction d'utiliser l'actif du régime de retraite principal pour financer les prestations facultatives ou le passif de tout régime complémentaire.

Bien que les décisions concernant les régimes complémentaires n'entrent pas dans le champ d'application du présent examen, le cadre de gouvernance vise à soutenir un processus décisionnel inclusif et efficace. Il s'agit d'assurer des résultats justes, équitables et transparents pour les participants au régime.

Certains promoteurs et non-promoteurs croient que la possibilité d'apporter des modifications à la *Loi de 2006 sur OMERS*, plus précisément la simple possibilité de supprimer l'interdiction d'utiliser l'actif du régime de retraite principal pour financer les prestations ou le passif du régime complémentaire, décourage une participation significative des parties concernées. À titre d'exemple, certains promoteurs ont exprimé la nécessité d'assurer l'efficacité du cadre de gouvernance pour garantir l'équité globale du régime et sa stabilité financière générale, notamment en veillant à ce qu'il n'y ait pas d'interfinancement entre le régime de retraite principal et les régimes complémentaires. L'absence de mesures concernant les régimes complémentaires persiste malgré les coûts de fonctionnement permanents, financés par une subvention du ministère des Affaires municipales et du Logement de l'Ontario, pour le respect de la réglementation relative à un régime complémentaire qui ne compte actuellement aucun participant.

8. En principe, le gouvernement devrait s'abstenir de participer à l'administration et à la gouvernance du régime de retraite d'OMERS.

Le fait que le gouvernement s'abstienne de participer à l'administration et à la gouvernance du régime de retraite d'OMERS renforce le principe d'indépendance du régime et protège l'intégrité de sa structure de régime conjoint. Cette recommandation est également conforme à l'intention initiale de la *Loi de 2006 sur OMERS*, qui visait à limiter l'ingérence du gouvernement et à faire en sorte que les décisions soient prises par des personnes directement responsables vis-à-vis des participants au régime et des promoteurs, à l'abri de toute influence politique.

Le reste de cette page a été intentionnellement laissé en blanc.

Modifications recommandées :

Recommandations législatives proposées à la *Loi de 2006 sur OMERS*

D'autres détails législatifs sont présentés à l'annexe 4.

9. Dissoudre l'actuelle Société de promotion et son conseil d'administration et créer un nouveau Conseil de promotion (« Conseil ») comprenant une représentation directe de la composition actuelle des promoteurs, avec l'option d'une rétribution ou d'une mesure similaire.

Cet examen a permis de conclure que la décision prise en 2006 de placer les promoteurs au sein d'une société a entraîné un manque d'efficacité et un mauvais alignement des deux sociétés. Aucun autre régime de retraite conjoint bicaméral connu n'a de promoteurs au sein d'une société distincte, et à juste titre.

Ce changement éliminera les responsabilités fiduciaires et réduira l'institutionnalisation croissante qui a entravé la communication, la transparence et la participation, affaiblissant ainsi la confiance envers OMERS. La nouvelle structure garantira que la Société d'administration est directement accessible aux promoteurs et aux non-promoteurs.

Les organisations de promoteurs siégeant au Conseil conserveront, conformément à la recommandation n° 3, les pouvoirs conférés par la loi en matière de nominations, de prestations et de cotisations actuellement détenus en vertu du règlement administratif et de la *Loi de 2006 sur OMERS*, y compris le pouvoir de nommer des membres au conseil de la Société d'administration et de prendre des décisions concernant la conception du régime, notamment la structure des prestations et les taux de cotisation. Le terme « Conseil » a été choisi délibérément, car il ne suppose pas l'existence d'une entité juridique.

Voici les différents éléments qui caractérisent le nouveau Conseil :

- Il sera entièrement soutenu par la Société d'administration, ce qui élimine la nécessité de mettre en place une équipe de gestion, du personnel et des coûts

indirects distincts pour la Société de promotion. Cette rationalisation permet de réduire les chevauchements, de diminuer les coûts et d'améliorer l'efficacité opérationnelle, ce qui devrait permettre d'économiser plus de 10 millions de dollars par an en coûts directs et indirects. Les commentaires recueillis pendant les consultations indiquent que de nombreuses organisations sont convaincues qu'elles disposent de l'expertise interne ou des ressources nécessaires pour participer sans soutien supplémentaire de la part du personnel de la Société de promotion.

- Il sera plus ciblé et plus transparent. Au cours des consultations, les promoteurs et les non-promoteurs ont fait part de leurs inquiétudes quant au manque de transparence concernant les questions (en grande partie inconnues) débattues lors des réunions du conseil d'administration de la Société de promotion. En 2024, la Société de promotion a convoqué 17 réunions du conseil d'administration et 19 réunions du conseil d'administration en 2023. Ce nombre anormalement élevé indique des problèmes potentiels de gouvernance, et la suppression de la société favorisera la transition vers un Conseil plus ciblé et plus transparent, soutenu par la Société d'administration.
- Il fonctionnera sans les contraintes et les procédures fiduciaires de l'organisation, ce qui offre une plus grande souplesse et une meilleure réactivité, et permet une participation directe et une plus grande transparence dans la prise de décisions. Le Conseil de promotion proposé soutient un cadre de gouvernance plus participatif et plus transparent, tout en préservant les leviers essentiels de supervision et de contrôle des promoteurs.
- Permettre aux groupes de promoteurs employés et employeurs de rétablir les caucus de la Société de promotion, qui sont importants pour de nombreux promoteurs et qui favorisent la participation des non-promoteurs. Pour répondre aux appels à la réduction des chevauchements et de l'inefficacité, le remplacement de la Société par le Conseil se traduira par la consolidation de la direction d'OMERS sous la responsabilité d'un seul président-directeur général, afin d'améliorer l'alignement stratégique et l'efficacité opérationnelle.
- La Société d'administration souhaitera peut-être consulter le Conseil de promotion sur la pertinence d'accorder des honoraires raisonnables ou un paiement équivalent aux organisations de promoteurs ou à leurs représentants, en reconnaissance de leur contribution à la viabilité à long terme du régime.

L'acceptation d'un tel paiement devrait être laissée à la discrétion des promoteurs et demeurer facultative, conformément à leurs politiques internes.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Ajout d'un nouvel article 36 à la *Loi de 2006 sur OMERS*, qui stipule que la Société de promotion sera dissoute par voie de liquidation volontaire effectuée conformément aux dispositions de la partie XVI de la *Loi sur les sociétés par actions*, sous réserve des adaptations nécessaires pour s'appliquer à la Société de promotion et à ses membres. L'article 22 (1) sera modifié comme suit : Est créé un Conseil de promotion appelé le de Conseil de promotion d'OMERS.

10. Rétablir un modèle de coprésidence employé-employeur pour le nouveau Conseil de promotion. Les organisations de promoteurs composées d'employés et d'employeurs procèdent chacune à un vote pour désigner leur président respectif pour une période de deux ans.

Les régimes de retraite conjoints sont fondés sur le principe de la gouvernance partagée et du partage des risques entre les employés et les employeurs. Le rétablissement d'un modèle de coprésidence pour le Conseil de promotion, qui existait avant 2021, pourrait contribuer à rétablir une représentation équilibrée entre les organisations de promoteurs composées d'employés et d'employeurs. Les promoteurs considèrent la structure originale de coprésidence comme un avantage qui garantit que les deux points de vue exercent une influence égale sur la direction, ce qui favorise la collaboration et la confiance dans la prise de décisions.

Certains promoteurs ont indiqué, lors des consultations, que l'annonce faite en 2020 par le conseil d'administration de la Société de promotion, qui s'éloignait des coprésidents, affaiblissait encore davantage le modèle de gouvernance du régime de retraite conjoint d'OMERS. Le communiqué de presse de la Société de promotion en 2020 annonçant la fin de la coprésidence comprenait une citation qui peut être interprétée comme renforçant les préoccupations des promoteurs selon lesquelles la Société de promotion n'agit plus en tant qu'organe représentatif :

« Cette bonne nouvelle représente une évolution majeure du modèle de gouvernance et de prise de décisions d'OMERS, a déclaré Michael Rolland, PDG de la Société de promotion d'OMERS. Dans le cadre de la précédente structure de direction du conseil, la Société de promotion avait deux coprésidents : l'un choisi par son groupe de promoteurs employés et l'autre, par son groupe de promoteurs employeurs. Ce changement renforce les responsabilités fiduciaires du conseil d'administration de la Société de promotion, dans la mesure où le président et le vice-président se concentreront officiellement sur l'intérêt fondamental d'OMERS dans son ensemble, plutôt que d'être élus pour représenter les points de vue des groupes d'employés et d'employeurs⁵. »

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Une modification de l'article 23 de la *Loi de 2006 sur OMERS* selon laquelle le Conseil de promotion compte deux coprésidents élus par ses membres, parmi ces derniers. Un coprésident est élu par les membres du Conseil de promotion nommés par les promoteurs de régimes de retraite d'employés parmi les membres ainsi nommés par lesdits promoteurs, et un coprésident est élu par les membres du Conseil de promotion nommés par les promoteurs de régimes de retraite d'employeurs parmi les membres ainsi nommés par lesdits promoteurs. Chaque nomination est faite à la majorité des voix des membres ayant droit de vote pour cette nomination, selon le cas. Le mandat d'un coprésident est d'une durée de deux ans et peut être renouvelé tant que la personne demeure membre du Conseil de promotion.

- 11. Afin de faciliter la transition, la Société d'administration établira une charte initiale pour le nouveau Conseil de promotion, qui comprendra des normes minimales obligatoires, y compris des consultations obligatoires avant une modification déterminée et des rapports obligatoires aux participants du régime et aux employeurs participants sur les résultats de ces modifications. Le Conseil de promotion peut modifier la Charte.**

⁵ [OMERS Sponsors Corporation Unanimously Elects Chair and Vice-Chair, Following Enactment of Key Governance Enhancements](#) (en anglais seulement)

Les nouvelles normes minimales prévues par la Loi sont les suivantes :

- **Quorum :** Le quorum d'une réunion du Conseil de promotion est atteint lorsque les membres détiennent la majorité des droits de vote du Conseil, sauf indication contraire dans la Charte.
- **Consultations obligatoires des promoteurs et des non-promoteurs :** Une consultation doit avoir lieu au moins 90 jours avant une réunion du Conseil de promotion afin d'examiner une modification particulière.
- **Convocation de réunion :** Les réunions peuvent être convoquées par la Société d'administration ou par une majorité des membres du Conseil de promotion, avec avis à tous les membres et à la Société d'administration. Les convocations doivent indiquer la nature générale de l'ordre du jour et être envoyées au moins :
 - 20 jours à l'avance pour les réunions ordinaires;
 - 60 jours à l'avance pour les réunions concernant les modifications du régime de retraite d'OMERS ou les décisions relatives aux taux de cotisation.
- **Renonciation à l'avis de convocation :** La *Loi de 2006 sur OMERS* prévoit que la Charte du Conseil de promotion précise les cas dans lesquels il est possible de déroger aux délais d'avis de convocation.
- **Participation électronique :** Les membres peuvent assister aux réunions par téléphone ou par voie électronique, les instructions étant incluses dans l'avis de convocation.
- **Fréquence des réunions :** Le Conseil de promotion se réunira au moins deux fois par an et une fois tous les trois ans pour examiner les modalités du régime de retraite d'OMERS et les taux de cotisation. Les résultats de ces examens seront communiqués aux participants du régime et aux employeurs participants.
- **Sommaires des réunions :** Un sommaire de chaque réunion sera mis à la disposition des promoteurs d'OMERS et des parties prenantes dans un délai de 30 jours.

La Société d'administration prévoit avoir mis au point la Charte dans un délai d'environ 100 jours après la sanction royale.

Dans la Charte, la Société d'administration devrait envisager :

- la mise en place d'un modèle de participation des membres du Conseil et des autres membres;
- la mise en place d'un modèle de consultation pour les décisions relatives à la conception du régime, qui devrait comprendre, au minimum, les éléments suivants :
 - des documents publiés à l'avance en langage clair;
 - des documents explicatifs décrivant la raison d'être et les effets escomptés;
 - les commentaires des parties prenantes envoyés via des modes de communication officiels;
 - la divulgation de la manière dont les commentaires ont été pris en compte dans les décisions finales, conformément aux meilleures pratiques de gouvernance;
 - les exigences en matière de transparence qui sous-tendent la prise de décisions doivent au minimum prendre en compte les éléments suivants :
 - la mise en place d'une politique de transparence officielle exigeant la publication, dans un délai raisonnable, des principaux documents non confidentiels relatifs à la gouvernance, notamment :
 - les propositions de conception du régime;
 - les relevés des votes pondérés;
 - les rapports d'information non confidentiels du conseil d'administration, les analyses de scénarios, les examens par des tiers et les modèles de répercussions financières;
 - les opinions minoritaires et les justifications politiques;
 - les décisions non confidentielles du conseil d'administration.
- Le processus de gouvernance pour le Conseil, y compris la nomination des coprésidents, etc., et la garantie de la participation du président indépendant de la Société d'administration ou de son ou ses représentants désignés.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Ajouter une modification à l'article 22 de la *Loi de 2006 sur OMERS*, afin d'établir le Conseil de promotion, qui sera doté d'une charte et pourra adopter des résolutions régissant ses délibérations ainsi que la conduite et la gestion de ses affaires. La Charte sera compatible avec la présente loi. La charte initiale sera sous une forme établie par la Société d'administration et approuvée par le vote des deux tiers de ses membres. Le Conseil de

promotion aura le pouvoir de la modifier conformément aux dispositions de l'article 26. Les modifications apportées à l'article 23 portent sur la composition du Conseil de promotion, les exigences en matière de quorum, les procédures relatives à la convocation et à la participation aux réunions (y compris la participation électronique) et l'envoi des sommaires des réunions. L'article 26 énonce les exigences quant à la prise de décisions, y compris la consultation obligatoire des promoteurs du régime et des parties prenantes avant une réunion du Conseil de promotion visant à examiner une « modification déterminée », et l'obligation de rendre compte aux membres du régime et aux employeurs participants de l'issue de ces modifications.

12. Modifier la Loi afin de mieux préciser les définitions relatives à la prise de décisions en ce qui concerne les modifications déterminées et administratives.

« modification déterminée » S'entend, selon le cas :

- d'une modification des prestations offertes aux participants à un régime de retraite d'OMERS
- d'une modification du taux de cotisation des participants ou des employeurs participants;
- de la constitution ou de la modification d'un fonds de réserve pour stabiliser les taux de cotisation;
- de toute modification apportée à la Charte;
- de la création d'un régime complémentaire.

« modification administrative » S'entend d'une modification des régimes de retraite d'OMERS que la Société d'administration juge nécessaire ou appropriée :

- pour résoudre une question critique qui n'entraîne pas de modification importante des taux de cotisation d'un régime de retraite d'OMERS autre qu'un régime complémentaire ou qui n'a pas d'incidence importante sur son financement;
- pour assurer la bonne administration du régime de retraite, notamment afin de se conformer à la Loi sur les régimes de retraite ou à toute autre loi provinciale ou loi fédérale;
- pour modifier les dispositions de tout régime complémentaire ou pour fixer ou modifier les taux de cotisation applicables à un tel régime.

Lors des consultations, les organisations de promoteurs et de non-promoteurs ont fait part de leurs préoccupations concernant la clarté des rôles et les chevauchements entre les deux conseils en place. La clarification de ces catégories relatives à la prise de décisions réduira l'ambiguïté et favorisera des processus décisionnels plus efficaces entre les organes directeurs à l'avenir.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- La modification recommandée laissera les décisions importantes relatives à la conception du régime et aux taux de cotisation entre les mains du Conseil de promotion, qui requiert un vote affirmatif des deux tiers de la majorité de toutes les voix admissibles pouvant être exprimés par ses membres, et donne à la Société d'administration la possibilité d'exiger une réunion du Conseil de promotion pour examiner une question essentielle ou un changement pour assurer la bonne administration du régime. Ces décisions doivent être prises à la majorité de toutes les voix du Conseil de promotion.

13. Comme indiqué dans la recommandation n° 2, la composition actuelle des promoteurs restera inchangée. À partir du 1^{er} janvier 2028, un examen périodique de la composition des promoteurs sera effectué tous les cinq ans.

La composition de la Société de promotion d'OMERS est examinée régulièrement pour s'assurer que la structure de gouvernance reste efficace, représentative et conforme aux meilleures pratiques. Après l'examen de la gouvernance de 2012, la Société de promotion a revu régulièrement la composition du conseil d'administration, au moyen d'examens réalisés en 2013, en 2016 et en 2020. Le prochain examen de la composition de la Société de promotion devait avoir lieu en 2025, mais cette initiative a été suspendue en raison de la tenue du présent examen.

Ces examens périodiques contribuent à maintenir l'équité dans la représentation des parties prenantes, à favoriser la transparence et la responsabilisation et à garantir la réactivité face à l'évolution des besoins des participants et des employeurs.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Modifier le paragraphe 22 (7) en incluant les promoteurs de régime à compter du 1^{er} janvier 2028 et tous les cinq ans par la suite. Les décisions relatives aux modifications sont prises par le Conseil de promotion à la majorité des deux tiers, au moyen d'une modification de la Charte et donc d'une modification déterminée. Le texte prévoit également l'obligation de présenter aux membres un rapport sur les résultats d'un tel examen, ce qui renforce la transparence, et modifie la taille du Conseil de promotion, qui passe de 12 à 18 participants, afin de laisser aux promoteurs une certaine marge de manœuvre pour procéder aux examens.

14. Établir cinq (5) sièges sans droit de vote (observateurs) pour l'employeur et les employés membres du nouveau Conseil de promotion.

Les observateurs ne sont pas rares au sein des régimes de retraite conjoints, et OMERS peut bénéficier de la présence d'observateurs sans droit de vote au sein du Conseil de promotion. Dans le cadre du prochain examen de la composition du Conseil de promotion, les promoteurs auront probablement envisagé des modifications, du moins dans une certaine mesure, en fonction des mises à jour des « effectifs des participants actifs ». Le statut d'observateur permet aux promoteurs d'entrer et de sortir du Conseil de manière ordonnée, tout en favorisant la participation de secteurs largement non représentés, tels que le secteur des transports en commun, qui connaît une croissance relativement rapide.

Vue d'ensemble du secteur des transports en commun, en tant que secteur croissant et non représenté

- Metrolinx compte 7 449 participants actifs au régime d'OMERS (2,1 % des participants actifs au régime d'OMERS). Si l'on compare Metrolinx à d'autres employeurs en fonction du nombre de participants actifs à OMERS, Metrolinx est plus grand que tous les employeurs, sauf quatre : la ville de Toronto, la ville d'Ottawa, la Toronto District School Board et la Commission de services policiers de Toronto comptent plus de participants actifs que Metrolinx. À l'heure actuelle, Metrolinx n'a pas de siège de vote en tant qu'employeur.

- En tant que catégorie, les régies des transports en commun (y compris Metrolinx) comptent 12 427 participants (3,6 % des participants actifs au régime d'OMERS). Ce nombre est supérieur à celui des sociétés d'aide à l'enfance (9 758 participants, soit 2,8 % des participants actifs) et des services publics (8 118 participants, soit 2,3 % des participants actifs). Metrolinx est de loin l'employeur le plus important parmi les régies de transport en commun, suivi d'OC Transpo avec 3 252 participants. Étant donné que Metrolinx compte moins de participants actifs que les sociétés d'aide à l'enfance et les services publics, Metrolinx devrait aujourd'hui s'associer à d'autres régies des transports ou tenir compte de son statut unique d'organisme du gouvernement de l'Ontario.

Les sièges sans droit de vote seront occupés par des organisations provenant de chacune des catégories suivantes :

Employés :

1. **Sections locales 415 et 79 du SCFP :** Un observateur nommé par la section locale 416 ou 79 du SCFP, selon son statut de membre du Conseil de promotion. Ces sections locales du SCFP nommeront à tour de rôle un membre pour siéger au sein du Conseil de promotion.

Ces deux sections locales ont en alternance un membre votant au Conseil. La section locale, qui n'a pas de membre votant au Conseil de promotion, reste en contact avec OMERS en ayant un observateur au Conseil de promotion et apporte une contribution équilibrée et une continuité.

2. **Amalgamated Transit Union (ATU) :** Un observateur nommé par l'ATU. L'ATU compte plus de 10 000 participants actifs au régime d'OMERS, soit plus de 3,1 % des participants actifs au régime.

Comme expliqué ci-dessus, le transport en commun représente un nombre important de participants actifs au régime en termes d'effectifs, et la voix de l'ATU devrait être entendue à la table.

Employeurs :

3. **Ontario Catholic School Trustees' Association (OCSTA) et Ontario Public School Boards' Association (OPSBA) :** Un observateur désigné collectivement par l'OCSTA et l'OPSBA. Collectivement, ces groupes travaillent ensemble pour nommer un membre sans droit de vote du Conseil de promotion.

Ensemble, ils comptent près de 100 000 participants actifs au régime d'OMERS, soit plus de 28 % des participants actifs. Un rôle d'observateur pour ces organisations améliorera la transparence et la représentation du secteur des conseils scolaires.

4. **Metrolinx :** Un observateur nommé par Metrolinx. Metrolinx est le cinquième employeur en importance des participants actifs à OMERS. Outre le nombre de participants au régime OMERS, Metrolinx est un employeur unique dans le régime d'OMERS, étant un organisme du gouvernement de l'Ontario et, à ce titre, assujetti aux cadres de rémunération du gouvernement de l'Ontario.

Metrolinx compte 7 449 participants actifs au régime d'OMERS (2,1 % des participants actifs). Lorsqu'on compare Metrolinx à d'autres employeurs en fonction du nombre de participants actifs à OMERS, Metrolinx est plus grand que tous les employeurs, sauf quatre.

Organisations composées de postes de direction non syndiqués :

5. **Un observateur nommé collectivement par les trois associations suivantes :**

- **COTAPSA** (City of Toronto Administrative, Professional, Supervisory Association)
- **ASTMO** (Association des directeurs généraux, secrétaires et trésoriers municipaux de l'Ontario)
- **OMHRA** (Ontario Municipal Human Resources Association)

Tout comme pour le Groupe de retraités, ces trois groupes sont encouragés à s'unir et à désigner un seul représentant au Conseil de promotion. Ce représentant pourra apporter une plus grande transparence aux participants au régime d'OMERS qui

occupent des postes de direction non syndiqués, et qui ne sont pas autrement représentés au Conseil de promotion.

Près de 25 % des participants actifs au régime d'OMERS occupent des postes de direction non syndiqués. Depuis de nombreuses années, ces groupes réclament une plus grande transparence de la part de la Société de promotion en ce qui concerne les décisions relatives à la conception du régime et aux taux de cotisation. Compte tenu du nombre de participants d'OMERS occupant des postes de direction non syndiqué, il est raisonnable de leur permettre de participer au Conseil de promotion en tant qu'observateurs.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Ajouter le paragraphe intitulé Observateurs à l'article 23 de la *Loi de 2006 sur OMERS*, qui stipule qu'un observateur a droit à un avis de convocation à la réunion ainsi qu'à la communication de tous les documents remis aux membres du Conseil de promotion, qu'il a le droit d'assister à la réunion, mais n'a pas droit de vote à l'égard des questions soumises au Conseil.

15. Le nouveau Conseil de promotion maintiendra le système de rotation de la section locale 416 du SCFP pour son siège avec droit de vote au Conseil.

Les sections locales 416 et 79 du SCFP occupent en alternance un siège à la Société de promotion d'OMERS tous les trois ans. Étant donné que les nominations au conseil d'administration seront bientôt gelées, il est indiqué que la section locale 416 du SCFP conserve son siège actuel en prévision de la transition vers un Conseil de promotion. Cette mesure contribuera à préserver la continuité et à assurer une transition harmonieuse et stable de la gouvernance.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Ajouter un nouveau paragraphe à l'article 23 de la *Loi de 2006 sur OMERS*, qui se lit comme suit : Jusqu'à ce qu'il en soit disposé autrement conformément

aux dispositions du paragraphe 22 (7), la section locale 79 du Syndicat canadien de la fonction publique (« section locale 79 du SCFP ») et la section locale 416 (Syndicat des employés municipaux de Toronto) du Syndicat canadien de la fonction publique (« section locale 416 du SCFP ») forment ensemble un promoteur de régime de retraite et nomment, en alternance, un membre au Conseil de promotion, à la condition que, pour la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi et se terminant le 14 avril 2029, le membre soit nommé par la section locale 416 (Syndicat des employés municipaux de Toronto) du Syndicat canadien de la fonction publique (« section locale 416 du SCFP »).

16. Modifier la Loi afin d'y codifier la limite actuelle de mandat de douze ans (quatre mandats de trois ans) pour les membres du conseil de la Société d'administration et de permettre que toute modification future soit apportée par voie réglementaire.

La question de la durée des mandats des membres du conseil de la Société d'administration a suscité un vif intérêt, tant parmi les promoteurs que les non-promoteurs. Alors que certains plaidaient pour des mandats plus courts, la majorité a estimé que la durée actuelle demeurerait appropriée. Certains ont d'ailleurs fait remarquer que le rapport du Groupe de travail sur la modernisation relative aux marchés financiers, publié en janvier 2021,⁶ recommandait une durée maximale de douze ans pour les administrateurs et de quinze ans pour la présidence du conseil :

« La question de la rigidité et du renouvellement des conseils d'administration est préoccupante du point de vue de la gouvernance, car le renouvellement continu des conseils d'administration favorise l'intégration de perspectives et de compétences indépendantes, nouvelles et diversifiées au sein des conseils. »

— Rapport du Groupe de travail sur la modernisation relative aux marchés financiers, 2021.

Le fait de codifier la limite actuelle de mandat dans la Loi, tout en prévoyant également que le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre des règlements fixant des limites de mandat applicables aux membres de la Société d'administration, établit un juste équilibre entre le renouvellement du conseil

⁶ [Groupe de travail sur la modernisation relative aux marchés financiers, rapport final, janvier 2021](#)

d'administration et la souplesse nécessaire pour permettre des ajustements en période de tension.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Ajouter le paragraphe « Réglementation » à l'article 16 stipulant que le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre des règlements fixant des limites de mandat applicables aux membres de la Société d'administration.
- Ajouter une modification à l'article 33 qui stipule que les membres de la Société d'administration, à l'exception du président indépendant, sont nommés pour un mandat de trois ans et peuvent, sous réserve du paragraphe (13) être reconduits par le promoteur de régime de retraite d'employés ou le promoteur de régime de retraite d'employeur qui les a nommés pour un maximum de quatre mandats.

17. Conférer au conseil de la Société d'administration le pouvoir de prolonger le mandat du président indépendant en fonction, à des fins de transition et de mise en œuvre efficace des recommandations.

L'actuel président indépendant du conseil a entamé son mandat de 12 ans le 1^{er} octobre 2013 et doit conclure son dernier mandat vers le 14 avril 2026. La proposition de modification conférerait au conseil de la Société d'administration, aux fins de mise en œuvre des recommandations énoncées aux présents, y compris la transition vers le nouveau Conseil de promotion, le pouvoir de nommer le président indépendant du conseil en fonction – lequel a été nommé conjointement par le conseil de la Société de promotion et celui de la Société d'administration et dont le mandat a été prolongé pour les besoins du présent examen – pour une durée maximale de seize ans, si le conseil juge que le maintien en poste du président indépendant est essentiel afin d'assurer une transition harmonieuse et une mise en œuvre efficace des recommandations visant tant la Société de promotion que la Société d'administration.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Ajouter un nouveau paragraphe à l'article 33 de la *Loi de 2006 sur OMERS*, qui se lit comme suit : Le Comité de la gouvernance et de la gestion des risques formule une recommandation aux membres de la Société d'administration quant aux candidats au poste de président indépendant. Le président indépendant est indépendant de la Société d'administration et des promoteurs de régimes de retraite, tel que déterminé par les membres de la Société. Le président indépendant est nommé par résolution adoptée par vote affirmatif des deux tiers des membres de la Société d'administration, et son mandat peut être renouvelé selon la même procédure. Le président indépendant exerce un mandat de trois ans et peut cumuler un maximum de quatre mandats. Il peut être révoqué par vote des deux tiers des membres de la société d'administration. **Malgré ce qui précède, la personne occupant le poste de président indépendant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi peut rester en fonction jusqu'à concurrence de seize années.**

18. **Établir, au sein du conseil de la Société d'administration, l'exigence d'un vote à majorité des deux tiers (2/3) pour mettre un veto aux nominations de promoteurs au conseil de la Société d'administration, et mettre en place une procédure officielle visant à garantir que les administrateurs font l'objet des vérifications préalables requises, possèdent les compétences et l'autorité nécessaires pour examiner les candidatures de promoteurs et, le cas échéant, mettre un veto aux candidatures jugées inadéquates.**

Les membres du conseil de la Société d'administration doivent agir de manière indépendante à l'égard des dirigeants et promoteurs de régimes, dans l'intérêt fondamental de l'ensemble des participants au régime. Compte tenu du fait que les organisations de promoteurs individuelles sont désormais appelées à nommer directement des membres du conseil d'administration, il est essentiel de mettre en place un mécanisme de protection visant à maintenir les normes du conseil, notamment en matière de compétences, d'efficacité collective et d'orientation stratégique. Le mécanisme de veto proposé constitue un transfert nécessaire des freins et contrepoids actuellement exercés par la Société de promotion, laquelle cessera d'exister dans le cadre de la nouvelle structure du Conseil de promotion.

Dans le modèle actuel, les candidatures des promoteurs sont étudiées par le Comité de la gouvernance et de la gestion des risques de la Société de promotion. À la suite

d'une modification au règlement administratif n° 4 de la Société de promotion en 2024, la Société de promotion invite le président du conseil de la Société d'administration ou son délégué (habituellement le président du Comité de la gouvernance et de la gestion des risques de la Société d'administration) à étudier les candidatures. Les candidats retenus sont recommandés au conseil d'administration de la Société de promotion par un vote majoritaire, puis doivent obtenir une approbation des deux tiers du conseil, en raison du caractère substantiel des nominations à la Société d'administration. La Société d'administration est alors tenue d'accepter ces recommandations. Ce processus de la Société de promotion constitue en pratique un droit de veto, dans la mesure où la Société de promotion n'est pas tenue de soumettre à la décision ou à la nomination du conseil un candidat proposé par un promoteur. Au cours des cinq (5) dernières années environ, le comité de la gouvernance de la Société de promotion a exercé ce processus en ne transmettant pas deux propositions de nomination et une de reconduction, obligeant ainsi les promoteurs à proposer de nouveaux candidats.

Dans le cadre du nouveau modèle de gouvernance proposé, le Comité de la gouvernance et de la gestion des risques de la Société de promotion sera dissous, mettant ainsi fin au processus structuré d'évaluation préalable des nominations à la Société d'administration. Par conséquent, l'introduction d'un mécanisme de veto à majorité des deux tiers au conseil de la Société d'administration représente le transfert d'un mécanisme de protection de la gouvernance existant de la Société de promotion. Ce mécanisme garantit que la Société d'administration conserve la capacité de préserver l'intégrité et l'indépendance du conseil d'administration, conformément aux obligations fiduciaires et aux meilleures pratiques de gouvernance.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Une nouvelle disposition en vertu de l'article 33 de la *Loi de 2006 sur OMERS* peut stipuler que le Comité de la gouvernance et de la gestion des risques conseille les promoteurs de régimes de retraite d'employeurs et les promoteurs de régimes de retraite d'employés habilités à nommer des membres à la Société d'administration au moment jugé approprié, en fonction des compétences dont la Société d'administration a alors besoin pour répondre de manière optimale au cadre de compétences établi. Les

promoteurs de régimes de retraite d'employeurs et les promoteurs de régimes de retraite d'employés habilités à nommer des membres à la Société d'administration au moment jugé approprié nomment une personne qui, selon leur évaluation, possède une partie ou l'ensemble des compétences déterminées comme étant requises par le Comité de la gouvernance et de la gestion des risques. Les membres de la Société d'administration nomment cette personne à titre de membre ou peuvent, par un vote des deux tiers des membres, mettre un veto à sa nomination, s'ils estiment que la personne proposée ne comble pas suffisamment les lacunes de compétences déterminées par le Comité de la gouvernance et de la gestion des risques. En cas de veto, le promoteur de régime concerné peut proposer une autre personne, et les dispositions du présent paragraphe (12) s'appliquent de nouveau à cette nomination.

19. Établir une disposition interdisant le passage de membres du conseil d'administration entre la Société d'administration et le Conseil de promotion ou la Société de promotion.

Tant les promoteurs que les non-promoteurs ont exprimé des préoccupations concernant le « recyclage » de membres du conseil d'administration entre la Société de promotion et la Société d'administration, malgré la différence de rôles, de responsabilités, de compétences et d'exigences de qualification propres à chacune.

Les deux corps dirigeants sont conçus pour remplir des mandats distincts, nécessitant des ensembles de compétences, de capacités et de points de vue diversifiés. Le fait de « recycler » des administrateurs entre les deux entités risque d'estomper ces délimitations et de réduire la diversité d'expertise ainsi que l'indépendance de la supervision que chaque entité est censée assurer.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- L'interdiction du passage de membres du conseil d'administration entre la Société d'administration, le Conseil de promotion et la Société de promotion est maintenant incluse aux paragraphes 23 (2) et 33 (4).

20. Établir, au-delà du critère de légalité, un seuil de « raisonnabilité » dans la Loi, en vertu duquel la Société d'administration disposerait d'un pouvoir discrétionnaire pour rembourser au Conseil de promotion les dépenses qu'il a engagées.

Certains promoteurs ont demandé l'instauration d'un financement destiné à couvrir les coûts liés, par exemple, aux services juridiques et actuariels nécessaires pour soutenir la prise de décisions lorsque des données, analyses et options sont présentées par la Société d'administration. La question du financement a également été soulevée en lien avec la restauration des caucus, dont nous estimons qu'elle s'inscrira naturellement dans l'évolution de la structure du Conseil de promotion. Tous les promoteurs et non-promoteurs ont indiqué disposer d'une certaine capacité à financer leurs propres analyses, mais qu'un financement en provenance de la Société d'administration pourrait être approprié et justifié.

En résumé, les promoteurs ont souligné la nécessité de pouvoir accéder à un financement raisonnable et pertinent pour soutenir la prise de décisions et mieux s'arrimer à leur fonction de représentation.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Voir la modification à l'article 27 de la *Loi de 2006 sur OMERS*, qui stipule que le Conseil de promotion peut exiger que la Société d'administration lui rembourse, sur une caisse de retraite ou un autre fonds, ses coûts qui, de l'avis de cette dernière, peuvent légalement être prélevés sur le fonds, ainsi que d'autres modifications à l'article 28.

21. Modifier la disposition relative au recouvrement des coûts liés à l'arbitrage afin que le prélèvement connexe soit appliqué exclusivement aux promoteurs des régimes, plutôt qu'à l'ensemble des participants.

L'arbitrage constitue un outil important pour le Conseil de promotion; toutefois, le mécanisme actuel de recouvrement des coûts auprès de tous les participants n'est pas viable et limite le recours à cet instrument essentiel. Les coûts d'arbitrage

devraient donc être assumés par les promoteurs, et non par les participants au régime.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Voir la modification recommandée à l'article 28 de la *Loi de 2006 sur OMERS* qui stipule que les promoteurs de régimes versent des frais servant à financer toute dépense du Conseil de promotion qui, de l'avis de la Société d'administration, n'est pas raisonnable ou ne peut être légalement prélevée sur un fonds de pension.

22. Inclure le terme « auxiliaire médical » dans l'ensemble de la *Loi de 2006 sur OMERS* afin qu'elle soit plus inclusive que la formulation actuelle, laquelle ne vise que les personnes employées dans le secteur des services de police et d'incendie.

Bien que les auxiliaires médicaux soient déjà inclus par la loi, telle que définie dans la *Loi sur les ambulances*, l'ajout explicite du terme « auxiliaire médical » dans l'ensemble du texte législatif renforcerait la clarté juridique et l'inclusivité en reconnaissant expressément les auxiliaires médicaux comme groupe professionnel distinct. Même s'ils sont déjà visés par les dispositions applicables au secteur des services de police et d'incendie, cette modification confirmerait leur rôle unique dans la sécurité publique, assurerait une interprétation uniforme de leur admissibilité et refléterait une reconnaissance de longue date en faveur d'un traitement équitable.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Ajout du terme « auxiliaire médical » le cas échéant dans l'ensemble de la *Loi de 2006 sur OMERS* afin d'assurer une visibilité et une inclusivité claires.

- 23. Établir dans la Loi une disposition permettant de faire passer l'âge normal de la retraite de 60 à 65 ans (et inversement) pour le secteur des services de police, d'incendie et d'auxiliaires médicaux, et veiller à ce que les dispositions existantes et proposées relatives à la conversion de l'âge normal de la retraite prévalent sur toute exigence contradictoire de la *Loi sur les régimes de retraite (LRR)* de l'Ontario, conformément à l'article 114 (Incompatibilité) de cette dernière.**

L'âge normal de la retraite de la majorité des premiers répondants est de 60 ans (« ANR 60 »). L'ANR 60 constitue une prestation du régime offerte aux pompiers, aux agents de police et aux auxiliaires médicaux, qui permet un départ à la retraite plus précoce afin de reconnaître les particularités des fonctions et des carrières des premiers répondants. Les prestations associées à l'ANR 60 s'accompagnent de taux de cotisation plus élevés pour les participants qui en bénéficient ainsi que pour leurs employeurs.

Les participants au régime d'OMERS qui ne sont pas premiers répondants reçoivent des prestations correspondant à un âge normal de la retraite de 65 ans (« ANR 65 »). Ces participants, ainsi que leurs employeurs, ont des taux de cotisation moins élevés que les participants ayant un ANR 60.

Au cours des dernières années, certains groupes de premiers répondants ont reconnu que leurs membres souhaitent une plus grande flexibilité, et que les prestations associées à l'ANR 60 actuellement offertes ne répondent pas de manière adéquate aux besoins de la main-d'œuvre actuelle, dont les carrières débutent plus tard et pour qui il n'est pas réaliste de prendre leur retraite avec des prestations complètes.

En 2020, l'Ontario Professional Fire Fighters Association (OPFFA) a soumis cinq (5) propositions de modèles de régimes à la Société de promotion qui amélioreraient les options de conversion de l'ANR pour les participants de certains régimes, et la Société de promotion ne s'est pas encore prononcée sur deux (2) d'entre elles. Les dispositions concernant l'ANR sont propres au régime d'OMERS, et des modifications législatives pourraient régler la question afin de permettre les conversions d'ANR envisagées par certains promoteurs.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Ajouter un article 38 à la *Loi de 2006 sur OMERS*, qui se lit comme suit : Le régime de retraite principal doit contenir des modalités permettant aux employeurs de participants du secteur des services de police, d'incendie et d'auxiliaires médicaux de consentir à un changement de l'âge normal de la retraite, soit de 60 à 65 ans ou de 65 à 60 ans, à l'égard d'une catégorie de ces membres. Ces modalités doivent également permettre à tout membre faisant partie d'une catégorie concernée par un tel changement de choisir de ne pas modifier son âge normal de la retraite et, le cas échéant, de recevoir un remboursement de cotisations, selon ce que détermine la Société d'administration. Nonobstant toute disposition de la *Loi sur les régimes de retraite*, à compter du 29 juillet 1987, aucune disposition d'un régime de retraite principal régissant, autorisant ou prescrivant les conséquences d'un changement de l'âge normal de la retraite de 60 à 65 ans, ou de 65 à 60 ans, ne sera réputée nulle, inapplicable ou inadministrable du fait de toute disposition de la Loi.

24. Établir dans la Loi une disposition permettant à des promoteurs de régimes de retraite d'employés et aux promoteurs de régimes de retraite d'employeurs connexes, dont les employés, participants, anciens participants ou participants retraités sont admissibles à participer à un régime complémentaire de demander conjointement à la Société d'administration de proposer une modification au régime complémentaire, une fois que le Conseil de promotion a officiellement fixé les taux de cotisation et que les seuils d'adhésion requis ont été atteints.

Conformément à la recommandation n° 7, l'interdiction prévue par la *Loi de 2006 sur OMERS* doit demeurer en vigueur afin d'empêcher que les actifs du régime de retraite principal d'OMERS soient utilisés pour le versement de toute prestation facultative dans le cadre d'un régime complémentaire ou pour le financement de tout autre passif d'un tel régime.

Au cours des consultations, les promoteurs ont exprimé des préoccupations quant à l'inaction relative au régime complémentaire d'OMERS et à la convention de retraite (CR) d'OMERS. Certains promoteurs ont également soulevé des questions

concernant la décision de la Société de promotion d'instaurer un plafond sur les gains cotisables d'OMERS, mesure ayant une incidence sur les prestations versées au titre de la CR, et mise en œuvre intégralement vers 2016.

Le régime complémentaire a été établi par la *Loi de 2006 sur OMERS*.

Le régime complémentaire pour les agents de police, les pompiers et les auxiliaires médicaux (régime complémentaire) constitue un régime de retraite distinct, enregistré et financé séparément, offrant des prestations facultatives non prévues au régime principal. Le régime complémentaire est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2008, et a été reformulé le 1^{er} janvier 2011 afin d'y intégrer les modifications apportées depuis son entrée en vigueur. Il a également été reformulé le 1^{er} janvier 2014, puis de nouveau le 1^{er} janvier 2021 pour tenir compte d'autres modifications.

Le régime complémentaire ne compte actuellement aucun participant.

Étant donné que l'accord de financement du régime complémentaire conclu entre OMERS et le ministère des Affaires municipales et du Logement arrivera à échéance au plus tard en mars 2028, il serait opportun que le Conseil de promotion se réunisse dans les plus brefs délais afin de déterminer l'avenir du régime complémentaire et, séparément, d'examiner le plafond sur les conventions de retraite (CR) d'OMERS imposé par le Conseil de promotion, considéré par certaines organisations de promoteurs comme arbitraire.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Introduire un nouveau paragraphe 4(2), Modification d'un régime complémentaire, à la *Loi sur les régimes de retraite*, en vertu duquel un promoteur de régime de retraite d'employés et un promoteur de régime de retraite d'employeur connexe dont les employés, participants, anciens participants ou participants retraités sont admissibles à participer à un régime complémentaire peuvent, conjointement, demander à la Société d'administration de proposer une modification au régime complémentaire. La Société d'administration soumet la modification à l'approbation du Conseil de promotion, conformément au paragraphe 26(3). Un nouvel article, l'article 38, est également ajouté à la *Loi de 2006 sur OMERS* et se lit

comme suit : Tout régime complémentaire créé en vertu du paragraphe 4 (1) afin d’offrir des prestations facultatives aux participants, anciens participants et retraités du secteur des services de police, d’incendie et d’auxiliaires médicaux doit prévoir que ce régime ne pourra commencer à accepter des cotisations ni à accumuler ou administrer des prestations avant que les taux de cotisation pertinents aient été fixés par le Conseil de promotion, conformément aux paragraphes 4 (2) et 26 (6), et que les seuils d’adhésion requis aient été atteints.

25. OMERS fera rapport au ministre sur la mise en œuvre des recommandations contenues dans le présent rapport au plus tard le 30 juin 2027.

Le fait d’obliger OMERS à présenter un rapport au ministre sur la mise en œuvre des recommandations contenues dans le rapport garantit la transparence, la responsabilisation et une supervision continue.

Proposition de modification législative

Voir l’annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Ajouter un nouvel article, l’article 40, à la *Loi de 2006 sur OMERS*, qui se lit comme suit : La Société d’administration présente au ministre, au plus tard le 30 juin 2027, un rapport décrivant les mesures prises pour mettre en œuvre les modifications au modèle de gouvernance d’OMERS visé par la Loi.

26. Le ministre des Affaires municipales et du Logement procède à un examen législatif périodique de la structure de gouvernance d’OMERS cinq ans après l’entrée en vigueur de ces modifications, puis tous les dix ans par la suite.

Tant les promoteurs que les non-promoteurs ont exprimé la nécessité d’établir un calendrier d’examen prédéterminé afin d’éviter la perception que les examens sont réactifs ou révélateurs de problèmes sous-jacents. La mise en place d’un cycle d’examen régulier renforce la transparence et la responsabilisation, et s’aligne sur les meilleures pratiques de gouvernance, lesquelles recommandent que les régimes de retraite procèdent à des évaluations périodiques de leur gouvernance afin de

veiller à ce que leurs structures demeurent efficaces, réactives et dans l'intérêt fondamental des participants au régime⁷.

L'établissement, dans la Loi, d'examen législatifs périodiques de la structure de gouvernance d'OMERS offrira un cadre officiel pour procéder à un examen législatif périodique de la structure de gouvernance d'OMERS, garantissant la responsabilisation et la transparence continues ainsi eu l'alignement sur l'évolution des meilleures pratiques. Cette approche permet d'apporter, en temps opportun, les ajustements nécessaires pour répondre à l'évolution des besoins des parties prenantes et des participants au régime, aux conditions du marché et aux meilleures pratiques de gouvernance, tout en renforçant la confiance et la crédibilité du public à l'égard de la supervision du régime.

Proposition de modification législative

Voir l'annexe 4 pour consulter le tableau des modifications législatives recommandées et annotées.

- Ajouter un nouvel article, l'article 39, à la *Loi de 2006 sur OMERS*, qui se lit comme suit : Le ministre doit, au plus tard le 30 juin 2031, et tous les dix ans par la suite, entreprendre un examen de la structure de gouvernance instaurée pour OMERS comme le prévoit la Loi.

En principe, le gouvernement est tenu d'accorder la priorité à la mise en œuvre des présentes modifications législatives.

La mise en œuvre des recommandations de modifications législatives exposées dans le présent rapport représente une évolution considérable de la gouvernance d'OMERS, recentrée sur la transparence, la mobilisation des parties prenantes et l'efficacité opérationnelle. En mettant en œuvre les principales priorités, telles que la dissolution de la Société de promotion et la création d'un Conseil de promotion plus agile et représentatif assorti de normes minimales en matière de communication, de transparence et de participation, OMERS prend des mesures délibérées pour moderniser sa structure tout en préservant l'intégrité de la surveillance du régime. La mise en œuvre de ces priorités sera déterminante pour assurer une transition harmonieuse et l'adoption des nouvelles recommandations

⁷ [Ligne directrice n° 4 de l'ACOR](#)

proposées, ainsi que pour continuer de renforcer la confiance à long terme envers le régime d'OMERS.

Le reste de cette page a été intentionnellement laissé en blanc.

Recommandations non législatives

27. Les promoteurs sont habilités à nommer directement des membres au conseil de la Société d'administration.

Conformément à la recommandation n° 3, les promoteurs conserveront leur pouvoir de nommer des membres au conseil de la Société d'administration. Grâce à une représentation directe au Conseil de promotion, les promoteurs procéderont désormais à la nomination directe de membres au conseil de la Société d'administration plutôt que de présenter des candidatures par l'intermédiaire de celui-ci.

28. La Société d'administration, en consultation avec le Conseil de promotion, crée une procédure officielle permettant à un promoteur de révoquer ou de remplacer, à sa discrétion, le membre qu'il a nommé au conseil de la Société d'administration.

Le fait de permettre à un promoteur de révoquer ou de remplacer officiellement le membre qu'il a nommé au conseil de la Société d'administration constitue un mécanisme de protection de la gouvernance. Cette disposition garantit la responsabilisation en matière de rendement, de conduite éthique, d'assiduité et de conflits d'intérêts, tout en renforçant l'autorité du Conseil de promotion et en maintenant la cohérence entre la représentation au conseil d'administration et les attentes.

29. La Société d'administration établit et met en œuvre un plan de transition officiel afin d'appuyer le passage de la Société de promotion au nouveau Conseil de promotion.

Le plan de transition comprendra la création des politiques et procédures nécessaires afin de garantir que la Société d'administration dispose de la capacité et des pouvoirs requis pour appuyer pleinement le mandat du Conseil de promotion, notamment la conformité à la *Loi de 2006 sur OMERS* révisée, de nouvelles normes minimales ainsi que la création et la mise en œuvre d'une nouvelle charte.

30. Le conseil de la Société d'administration établit son autorité en matière de rémunération des administrateurs de la Société d'administration, en s'appuyant sur la formule de rémunération approuvée par la Société de promotion au cours des trois dernières années.

Le fait d'établir la responsabilité du conseil de la Société d'administration en matière de rémunération des administrateurs, en s'appuyant sur la formule de rémunération approuvée par la Société de promotion, garantit la responsabilisation et la transparence, et renforce les principes de saine gouvernance, en associant les décisions relatives à la rémunération à un cadre correspondant aux valeurs organisationnelles et au devoir de surveillance.

31. Le conseil de la Société d'administration veille à la mise en place d'un cadre exhaustif d'indicateurs de rendement périodiques visant à évaluer l'efficacité du conseil et des membres de la Société d'administration, l'appui fourni par la Société d'administration au Conseil de promotion ainsi que l'efficacité du Conseil lui-même.

Afin d'assurer la responsabilisation en matière de gouvernance et de garantir que le conseil d'administration s'acquitte de ses responsabilités stratégiques et fiduciaires, il est recommandé que la Société d'administration procède à un examen de ses indicateurs de rendement actuels au regard d'un ensemble structuré d'indicateurs de rendement allant au-delà des seuls indicateurs financiers, afin de suivre le rendement du conseil d'administration selon des dimensions clés. Ces indicateurs doivent régulièrement faire l'objet d'un examen et être intégrés aux processus d'autoévaluation et de rapport du conseil.

Voici des suggestions de domaines clés de suivi du rendement :

1. Atteinte d'objectifs stratégiques

- Les indicateurs doivent évaluer l'efficacité du conseil d'administration à orienter et superviser la mise en œuvre du plan stratégique de l'organisation.
- Les paramètres peuvent inclure les progrès réalisés par rapport aux jalons stratégiques, la concordance des décisions du conseil avec les priorités stratégiques, ainsi que l'orientation stratégique.

2. Surveillance des résultats opérationnels et financiers

- Le conseil d'administration doit examiner régulièrement les indicateurs se rapportant à l'efficacité opérationnelle, aux résultats de la prestation des services et au rendement financier.
- Cela comprend le respect du budget, le rapport coût-efficacité, ainsi que le rendement mesuré par rapport aux principaux paramètres opérationnels de référence.

3. Amélioration continue du rendement organisationnel

- Les indicateurs doivent vérifier si le conseil d'administration favorise une culture d'apprentissage et d'innovation.
- Il peut par exemple s'agir de la mise en œuvre d'initiatives d'amélioration, de la réceptivité aux audits de rendement et de l'intégration de la rétroaction aux pratiques de gouvernance.

4. Surveillance des risques organisationnels

- Le conseil d'administration doit s'assurer qu'un cadre rigoureux de gestion des risques est en place et qu'il fait l'objet d'un suivi actif.
- Les indicateurs peuvent inclure la fréquence et la qualité des examens des risques, les stratégies d'atténuation mises en œuvre, ainsi que la réaction face aux risques émergents.

5. Considérations relatives à la mise en œuvre

- Élaborer un tableau de bord ou une carte de pointage permettant de suivre ces indicateurs et d'en rendre compte sur une base trimestrielle ou annuelle.
- Intégrer les résultats de l'évaluation du rendement aux autoévaluations et aux examens de la gouvernance.
- Faire appel périodiquement à un évaluateur indépendant pour valider l'efficacité de la surveillance exercée par le conseil.

6. Tests de résistance

Mettre en place des tests de résistance en gouvernance structurés, axés sur des enjeux tels que :

- La capacité de détecter des signaux d’alerte précoces ainsi que des menaces non linéaires et d’y réagir.
- La vitesse et la clarté du processus décisionnel sous pression.
- La transparence et l’inclusion des parties prenantes dans des scénarios de situations d’urgence.

Les tests de résistance doivent inclure des scénarios représentatifs de chocs stratégiques, tels que le retrait d’un promoteur, une diminution soudaine du financement ou des événements portant atteinte de manière substantielle à la réputation, et doivent être réalisés périodiquement, avec consignation des résultats.

32. Le Conseil mixte sera dissous, car il n’est plus nécessaire et entraverait la communication directe, la transparence et les interactions de la Société d’administration avec les promoteurs et les non-promoteurs.

Le « Conseil mixte » est un comité mixte faisant partie de la structure de gouvernance de la Société de promotion et de la Société d’administration, créé pour traiter des questions entre les deux conseils d’administration et s’assurer qu’ils remplissent efficacement leurs mandats.

Bien que la création du Conseil mixte ait initialement répondu à un objectif précis, son utilité s’est érodée au cours des dernières années. Avec la dissolution de la Société de promotion, son fonctionnement continu n’est ni nécessaire ni efficace, car il empêcherait la communication directe entre la Société d’administration et les nouveaux représentants du Conseil de promotion.

33. OMERS doit communiquer aux organisations de promoteurs et de non-promoteurs, de manière opportune, les renseignements et analyses ayant servi de base à sa décision récente de modifier les taux de cotisation.

Cet examen a été engagé en réponse aux préoccupations de certains promoteurs et non-promoteurs concernant l’annonce faite par la Société de promotion en juin 2024 de modifications aux taux de cotisation, avec effet en 2027. Au moment où les

promoteurs et non-promoteurs ont été informés, la décision avait déjà été prise. Les ajustements ont eu une incidence sur les taux de cotisation « selon les niveaux de revenu et entre les participants en uniforme et hors uniforme, avec des effets variables sur les syndicats et les employeurs ».

Les promoteurs ont exprimé leur grande préoccupation quant à l'absence de communication, de transparence et de participation. Les promoteurs et non-promoteurs ont demandé l'étude actuarielle, l'analyse et les options ayant soutenu les modifications, mais la Société de promotion a refusé de les leur communiquer. Sans ces renseignements, il reste impossible de déterminer si des inégalités de cotisation existaient, si elles ont été corrigées ou depuis combien de temps elles auraient pu persister.

Cet épisode a conduit certains promoteurs et non-promoteurs à solliciter un examen provincial, lequel a donné lieu à une couverture médiatique mettant en évidence un manque perçu de transparence de la part de la Société de promotion.

Il est vivement recommandé que les renseignements ayant servi de base à la récente décision de modifier les taux de cotisation soient divulgués par OMERS, afin d'être ensuite communiqués par la Société d'administration aux organisations de promoteurs et de non-promoteurs. De telles mesures seraient déterminantes pour rétablir la confiance et l'assurance tant chez les promoteurs que chez les non-promoteurs, tout en renforçant la responsabilisation et la gouvernance du régime.

Annexe 1

Lettre des membres du Caucus des promoteurs des employés d'OMERS (ESOC)

Le 7 novembre 2019

Frank Ramagano
Barry Brown
Coprésidents
Conseil d'administration de la Société de promotion d'OMERS
100, rue Adelaide Ouest, bureau 900
Toronto (Ontario) M5H 0E2

Messieurs,

Au nom des promoteurs de régimes de retraite d'employés d'OMERS, nous vous écrivons en réponse à l'ensemble des modifications au modèle de gouvernance d'OMERS qui ont été proposées par le Comité de gouvernance de la Société (le « Comité ») et dont l'examen par le conseil d'administration de la Société de promotion (SP) est prévu pour le 14 novembre 2019. Comme vous le savez peut-être, les promoteurs de régimes de retraite d'employés ont récemment formé le Caucus des promoteurs des employés d'OMERS (ESOC). Entre autres choses, ESOC a pour mission de surveiller les actions des conseils d'administration de la SP et de la Société d'administration (SA) et de veiller à ce que les promoteurs soient reconnus et considérés à titre de partenaires à part entière d'OMERS.

Le 4 novembre 2019, ESOC s'est réuni afin de discuter du contenu des modifications proposées ainsi que de la manière dont celles-ci ont été communiquées aux promoteurs.

À notre avis, la nature fondamentale des modifications envisagées exige une consultation approfondie et substantielle des promoteurs. L'adoption de ces changements modifierait de manière importante la façon dont les promoteurs interagissent avec la SP et porterait gravement atteinte à nos droits en tant que promoteurs. À ce jour, nous n'avons pas eu l'occasion d'examiner les documents justificatifs sur lesquels le Comité s'est fondé pour formuler sa recommandation. En outre, la SP ne nous a pas transmis le texte des modifications proposées pour examen. Par conséquent, nous n'avons pas été en mesure d'évaluer pleinement la proposition.

Nous jugerions extrêmement problématique que le vote ait lieu sans que les promoteurs aient eu la possibilité d'examiner le texte réel des modifications et sans avoir un accès complet à la justification et aux fondements juridiques les sous-tendant. Même si l'ensemble des renseignements pertinents

était rendu disponible, un délai inférieur à un mois entre l’avis et le vote demeure inapproprié, compte tenu du caractère fondamental de plusieurs des propositions.

Dans cette optique, le vote sur ces questions doit être reporté afin qu’ESOC ait la possibilité d’examiner et d’évaluer les propositions de manière éclairée. Étant donné le délai restreint, nous vous saurions gré de nous communiquer votre réponse à notre demande de report du vote au plus tard le 8 novembre 2019.

Nous vous prions également de bien vouloir nous transmettre le texte des modifications proposées ainsi que tous les documents justificatifs, y compris les avis juridiques, sur lesquels le Comité s’est appuyé pour élaborer ces propositions. Nous nous engageons à les examiner dans les meilleurs délais et prévoyons être en mesure de fournir des commentaires complets et éclairés en temps utile.

Veuillez agréer l’expression de nos sentiments les meilleurs.

Bruce Chapman

Président

Police Association of Ontario

Dave Mitchell

Président, section locale 79
du Syndicat canadien de la
fonction publique

Rob Hyndman

Président, Ontario
Professional Fire Fighters
Association

Fred Hahn

Président,

Syndicat canadien de la
fonction publique (Ontario)

Warren (Smokey) Thomas

Président, Syndicat des
employés de la fonction
publique de l’Ontario

William J. Harford au nom du
Groupe de retraités

MROO, ORFFA et PPAP

Harvey Bischof

Président, Fédération des
enseignantes-enseignants
des écoles secondaires de
l’Ontario

Annexe 2

Liste des parties prenantes et experts mobilisés durant l'examen 2025 de la gouvernance d'OMERS

OMERS

1. Société d'administration (SA)
2. Société de promotion (SP)

Promoteurs d'OMERS (ayant un pouvoir décisionnel)

Promoteurs de régimes de retraite d'employeurs :

1. Association des municipalités de l'Ontario (AMO)
2. Ville de Toronto (Toronto)
3. Electricity Distributors Association (EDA)
4. Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance (AOSAE)
5. Ontario Association of Police Services Boards (OAPSB)
6. Ontario Catholic School Trustees' Association (OCSTA)
7. Ontario Public School Boards' Association (OPSBA)

Promoteurs de régimes de retraite d'employés :

8. Syndicat canadien de la fonction publique (Ontario) (SCFP Ontario)
9. Section locale 79 du Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 79 du SCFP)
10. Section locale 416 (Syndicat des employés municipaux de Toronto) du Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 416 du SCFP)
11. Ontario Professional Fire Fighters Association (OPFFA)
12. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO)
13. Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO)
14. Police Association of Ontario (PAO)

15. Groupe de retraités (composé de l'Association of Retired Fire Fighters of Ontario, de l'Association des retraités de la police de l'Ontario [PPAO] et de la Municipal Retirees Organization of Ontario [MROO])

Non-promoteurs d'OMERS

1. Amalgamated Transit Union (ATU)
2. Association des directeurs généraux, secrétaires et trésoriers municipaux de l'Ontario (ASTMO)
3. Institut professionnel du personnel municipal (IPPM)
4. The City of Toronto Administrative, Professional Supervisory Association (COTAPSA)
5. Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (SEPB)
6. Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO)
7. Good Roads
8. Section locale 636 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité
9. Metrolinx
10. Municipal Employer Pension Centre for Ontario (MEPCO)
11. Municipal Finance Officers Association (MFOA)
12. Association des chefs de police de l'Ontario
13. Ontario Association of Fire Chiefs
14. Ontario Association of School Business Officials (OASBO)
15. Ontario Big City Mayors
16. Ontario Municipal Administrators Association (OMAA)
17. Ontario Municipal Human Resources Association (OMHRA)
18. Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO)
19. Service Employees International Union (SEIU)
20. Toronto Police Association (TPA)
21. Unifor
22. Wasaga Distribution

Experts techniques

-
1. Barry Brown, ancien président, Société de promotion
 2. Keith Ambachtsheer, directeur émérite, Int. Centre for Pension Management
 3. Sebastien Betermier, directeur général, Int. Centre for Pension Management
 4. Elizabeth Brown, membre du conseil, Société de promotion (avocate spécialisée en régimes de retraite)
 5. Ian Robertson, associé, The Jefferson Hawthorne Group (expert en gouvernance)
 6. Ian MacEachern, conseiller spécial – OMERS (2005-2007) auprès du ministre des Affaires municipales et du Logement
 7. Karen Gordon, directrice, Gordon Strategies (experte en communications en relations de travail/emploi)
 8. Michael Nobrega, ancien PDG, Société d'administration
 9. Rick Miller, ancien président, Société d'administration

Autres régimes de retraite

1. Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO)
2. Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP)

Annexe 3

Liste des questions de la consultation

Thème 1 : Structure et gouvernance du conseil d'administration

1. La structure de gouvernance d'OMERS assure-t-elle une représentation équitable des intérêts de tous les employeurs, groupes et participants au sein d'OMERS?
 - a. Existe-t-il des lacunes dans la représentation au sein des conseils de la Société de promotion (SP) et de la Société d'administration (SA) susceptibles d'avoir une incidence sur l'équité et l'impartialité des décisions prises pour les participants au régime?
2. Les rôles et responsabilités actuels de chacune des sociétés, tels qu'ils sont énoncés dans la loi, servent-ils adéquatement les intérêts des participants? Les fonctions et devoirs sont-ils représentatifs de ce qui est nécessaire pour réussir dans ce rôle?
 - a. Les rôles et responsabilités sont-ils suffisamment efficaces pour assurer la pérennité du régime?
 - b. Est-il nécessaire de revoir les rôles et responsabilités des deux sociétés ou conseils? De même que ceux des membres de chaque conseil?
3. Dites-nous ce que vous pensez du processus de sélection des nouveaux représentants aux conseils des deux sociétés. Y aurait-il lieu d'apporter des améliorations?
 - a. Le processus de sélection des nouveaux membres aux conseils d'administration des deux sociétés permet-il une représentation équitable des employeurs et des participants aux régimes d'OMERS?
 - b. L'une des recommandations de l'examen de 2012 était que le conseil de la SA d'OMERS adopte une composition majoritairement professionnelle, axée sur les compétences. Estimez-vous que cette recommandation a été mise en œuvre? Dans le cas contraire, quelles suggestions formuleriez-vous à l'égard du processus de nomination au conseil de la SA afin d'assurer la création d'un conseil axé sur les compétences?

4. Dans quelle mesure le modèle à deux conseils d'administration d'OMERS est-il efficace pour servir les intérêts fondamentaux des participants au régime?
5. Le modèle actuel de gouvernance d'OMERS favorise-t-il une saine gouvernance? Quels changements, le cas échéant, recommanderiez-vous d'apporter à la structure de gouvernance d'OMERS pour garantir une gestion efficace et efficiente du régime?
6. Le modèle de gouvernance d'OMERS assure-t-il le maintien de niveaux de responsabilisation appropriés à l'égard des diverses parties prenantes (employeurs, syndicats, participants)?
 - a. Dans le cas contraire, quelles recommandations feriez-vous pour renforcer la responsabilisation?

Thème 2 : Collaboration, communication et prise de décisions

7. Les conseils d'administration des deux sociétés d'OMERS collaborent-ils de façon efficace et efficiente? Les conseils d'administration sont-ils harmonisés quant aux processus décisionnels, avec des structures claires de responsabilisation? Pouvez-vous nommer des obstacles nuisant à leur capacité de collaborer efficacement?
8. Le niveau de communication des deux conseils assure-t-il une transparence et une cohérence suffisantes envers toutes les parties prenantes, y compris les employeurs, les organisations représentant les participants et les participants individuels?
9. Dans quelle mesure le processus décisionnel des deux conseils d'administration est-il efficace et efficient?
10. Les décisions concernant les régimes d'OMERS sont-elles prises par le conseil d'administration de la société appropriée?
 - a. Quelles recommandations formuleriez-vous pour améliorer la communication entre les conseils?
11. Quelles sont vos observations sur la transparence de l'approche des conseils d'administration d'OMERS lorsqu'ils communiquent la justification de leurs décisions? Les méthodes utilisées par la SA et la SP d'OMERS sont-elles suffisantes pour fournir de l'information sur les décisions prises?

12. Quels sont les mécanismes qui existent pour recueillir des commentaires sur les décisions des conseils? Quelles stratégies pourraient être mises en œuvre pour que tous les membres, quel que soit leur profil ou leur rôle, se sentent représentés et pris en considération?
13. Estimez-vous que votre organisation participe aux discussions concernant la structure du régime et les taux de cotisation? Avez-vous le sentiment que votre opinion est prise en considération au sein du processus décisionnel d'OMERS?

Thème 3 : Législation

14. Croyez-vous qu'il soit nécessaire d'apporter des modifications à la *Loi de 2006 sur OMERS* afin qu'elle soit mieux adaptée à la situation actuelle? Y a-t-il de nouveaux éléments ou des ajustements qui devraient être intégrés à la Loi?

Thème 4 : Renseignements supplémentaires

15. Avez-vous d'autres recommandations ou existe-t-il des domaines, selon vous, liés à la gouvernance d'OMERS qui pourraient nécessiter d'être réexaminés ou mis à jour?

Annexe 4

Liste des modifications recommandées à la *Loi de 2006 sur OMERS*

Remarque : Les renseignements présentés ici sont à titre informatif uniquement et ne constituent pas un avis juridique.

Loi de 2006 sur le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario

Modifications recommandées

Article ¹	Disposition	Modification ⁸²²	Commentaires
Paragraphe 1 (1)	« régimes de retraite d'OMERS » Le régime de retraite principal, les conventions de retraite qui offrent des prestations aux participants, anciens participants et participants retraités des régimes de retraite d'OMERS et les autres régimes de retraite qu'établit la Société de promotion. (« OMERS pension plans ») « Société de promotion » La personne morale créée par le paragraphe 22 (1). (« Sponsors Corporation »)	« Charte » La Charte du Conseil de promotion visée au paragraphe 22 (2). « Conseil de promotion » S'entend du Conseil de promotion d'OMERS créé par le paragraphe 22 (1). « Groupe de retraités » S'entend, sauf modification conforme aux dispositions du paragraphe 22 (7), de l'Ontario Retired Fire Fighters Association, de la Municipal Retirees Organization of Ontario et de l'Association des retraités de la police de l'Ontario. « Organisation composée de postes de direction » Organisation faisant partie de celles énumérées au paragraphe 25 (2). « Promoteur de régime » S'entend d'un promoteur de régime de retraite figurant, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, dans la liste du paragraphe 25 (1), qui peut être modifiée	[Note de rédaction : Voir le paragraphe 25 (2) pour la liste des organisations composées de postes de direction.]

¹ Référence à la *Loi de 2006 sur le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario*, L.O. 2006, chapitre 2.

⁸² Les modifications recommandées se rapportent au présent examen/mandat et n'incluent pas les éléments qui ne sont plus pertinents et qui devraient être supprimées ou remplacées dans le cadre d'une modification de la Loi

Article ¹	Disposition	Modification ⁸²²	Commentaires
	« régime complémentaire » S'entend au sens des règlements d'application de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada). (« supplemental plan ») 2006, chap. 2, par. 1 (1); 2012, chap. 8, annexe 42, art. 1.	conformément aux dispositions du paragraphe 22 (7). « Promoteur de régime de retraite d'employés » S'entend d'un promoteur de régime de retraite qui représente les intérêts des participants, anciens participants ou participants retraités des régimes de retraite d'OMERS. « Promoteur de régime de retraite d'employeur » S'entend d'un promoteur de régime de retraite qui représente les intérêts d'un ou de plusieurs employeurs qui participent aux régimes de retraite d'OMERS. « régime complémentaire » S'entend au sens des règlements d'application de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada), y compris le régime complémentaire d'OMERS existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi. « régimes de retraite d'OMERS » Le régime de retraite principal, les régimes de retraite complémentaires, les conventions de retraite qui offrent des prestations aux participants, anciens participants et participants retraités des régimes de retraite d'OMERS et les autres régimes de retraite qu'établit la Société le Conseil Corporation de promotion. « Société de promotion » La personne morale créée par le paragraphe 22 (1) de la <i>Loi de 2006 sur le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario</i>.	

Paragraphe 1 (4)	Secteur des services de police et d'incendie (4) Une mention dans la présente loi de personnes employées dans le secteur des services de police et d'incendie vaut mention des participants aux régimes de retraite d'OMERS qui sont membres d'un service de police au sens du paragraphe 2 (1) de la <i>Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers</i> ou qui sont employés comme pompiers au sens du paragraphe 1 (1) de la <i>Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie</i> ou comme auxiliaires médicaux au sens du paragraphe 1 (1) de la <i>Loi sur les ambulances</i>. 2006, chap. 2, par. 1 (4); 2019, chap. 1, annexe 4, art. 40.	Secteur des services de police, et d'incendie et d'auxiliaires médicaux (4) Une mention dans la présente loi de personnes employées dans le secteur des services de police, et d'incendie et d'auxiliaires médicaux vaut mention des participants aux régimes de retraite d'OMERS qui sont membres d'un service de police au sens du paragraphe 2 (1) de la <i>Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers</i> ou qui sont employés comme pompiers au sens du paragraphe 1 (1) de la <i>Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie</i> ou comme auxiliaires médicaux au sens du paragraphe 1 (1) de la <i>Loi sur les ambulances</i>. 2006, chap. 2, par. 1 (4); 2019, chap. 1, annexe 4, art. 40.	[Note de rédaction : L'article 11 de la Loi se rapportant à une augmentation unique des prestations peut être supprimé, puisque la mesure a été réalisée.]
Paragraphe 4 (1)	Régimes complémentaires 4 (1) La Société de promotion peut établir un ou plusieurs régimes complémentaires en vue d'offrir des prestations facultatives aux participants, anciens participants et participants retraités du régime de retraite principal qui sont ou ont déjà été employés dans le secteur des services de police et d'incendie ou aux autres participants, anciens	Régimes complémentaires 4 (1) La Société Le Conseil de promotion peut établir un ou plusieurs régimes complémentaires en vue d'offrir des prestations facultatives aux participants, anciens participants et participants retraités du régime de retraite principal qui sont ou ont déjà été employés dans le secteur des services de police, d'incendie et d'auxiliaires médicaux ou aux autres participants, anciens participants et participants retraités de ce régime.	

	participants et participants retraités de ce régime. 2006, chap. 2, par. 4 (1); 2012. chap. 8, annexe 42, art. 3.	Modification d'un régime complémentaire (2) Un promoteur de régime de retraite d'employés et un promoteur de régime de retraite d'employeur connexe dont les employés, participants, anciens participants ou participants retraités sont admissibles à participer à un régime complémentaire peuvent, conjointement, demander à la Société d'administration de proposer une modification au régime complémentaire. La Société d'administration soumet la modification à l'approbation du Conseil de promotion, conformément au paragraphe 26 (3). Restriction : affectation de l'actif du régime de retraite principal (23) Aucun élément d'actif du régime de retraite principal ne doit être affecté au paiement des prestations facultatives offertes par un régime complémentaire ou au financement de tout autre élément de passif d'un régime complémentaire.	
Paragraphe 5 (1)	Employeurs : généralités 5 (1) Chacun des employeurs suivants peut participer aux régimes de retraite d'OMERS à l'égard de ses employés admissibles : 1. Une municipalité. 2. Un conseil local autre qu'un conseil d'hôpital qui administre un hôpital public, au sens de la <i>Loi sur les hôpitaux publics</i>, pour le compte d'une municipalité.	Employeurs : généralités 5 (1) Chacun des employeurs suivants peut participer aux régimes de retraite d'OMERS à l'égard de ses employés admissibles : 1. Une municipalité. 2. Un conseil local autre qu'un conseil d'hôpital qui administre un hôpital public, au sens de la <i>Loi sur les hôpitaux publics</i>, pour le compte d'une municipalité. 3. Un office de protection de la nature au sens de la <i>Loi sur les offices de protection de la nature</i>.	

	3. Un office de protection de la nature au sens de la <i>Loi sur les offices de protection de la nature</i>. 4. Un conseil d'administration de district des services sociaux au sens de la <i>Loi sur les conseils d'administration de district des services sociaux</i>. 5. ABROGÉE : 2019, chap. 14, annexe 7, art. 16. 6. Une association de municipalités ou de conseils locaux. 7. Une association des fonctionnaires ou employés de municipalités ou de conseils locaux. 8. La Couronne. 9. La Société de promotion. 10. La Société d'administration. 2006, chap. 2, par. 5 (1); 2019, chap. 14, annexe 7, art. 16.	4. Un conseil d'administration de district des services sociaux au sens de la <i>Loi sur les conseils d'administration de district des services sociaux</i>. 5. ABROGÉE : 2019, chap. 14, annexe 7, art. 16. 6. Une association de municipalités ou de conseils locaux. 7. Une association des fonctionnaires ou employés de municipalités ou de conseils locaux. 8. La Couronne. 9. La Société de promotion. 10. 9. La Société d'administration.	
Paragraphe 6 (1)	Employeurs associés 6 (1) Chacun des employeurs suivants peut participer aux régimes de retraite d'OMERS aux conditions dont il convient avec la Société de promotion : 1. Une personne qui, aux termes d'un accord conclu avec une municipalité ou un conseil	Employeurs associés 6 (1) Chacun des employeurs suivants peut participer aux régimes de retraite d'OMERS aux conditions dont il convient avec le Conseil la Société de promotion : 1. Une personne qui, aux termes d'un accord conclu avec une municipalité ou un conseil local ou en application d'une loi, fournit à une personne un service, un programme ou une	

	local ou en application d'une loi, fournit à une personne un service, un programme ou une chose que la municipalité ou le conseil local est autorisé à lui fournir. 2. Une personne morale constituée conformément à l'article 142 de la <i>Loi de 1998 sur l'électricité</i> aux fins de la production, du transport, de la distribution ou de la vente au détail d'électricité. 3. Une personne ou association de personnes qui, immédiatement avant l'abrogation de la <i>Loi sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario</i>, était désignée par le lieutenant-gouverneur en conseil pour l'application de l'alinéa c) de la définition de « employeur associé » au paragraphe 1 (1) de cette loi ou qui, immédiatement avant cette abrogation, était réputée désignée ainsi par une autre loi. 2006, chap. 2, par. 6 (1).	chose que la municipalité ou le conseil local est autorisé à lui fournir. 2. Une personne morale constituée conformément à l'article 142 de la <i>Loi de 1998 sur l'électricité</i> aux fins de la production, du transport, de la distribution ou de la vente au détail d'électricité. 3. Une personne ou association de personnes qui, immédiatement avant l'abrogation de la <i>Loi sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario</i>, était désignée par le lieutenant-gouverneur en conseil pour l'application de l'alinéa c) de la définition de « employeur associé » au paragraphe 1 (1) de cette loi ou qui, immédiatement avant cette abrogation, était réputée désignée ainsi par une autre loi.	
Article 8	Cessation de participation 8 (1) Un employeur visé aux dispositions 1 à 7 ou à la disposition 9 ou 10 du paragraphe 5	Cessation de participation 8 (1) Un employeur visé aux dispositions 1 à 7 ou à la disposition 9 ou 10 du paragraphe 5 (1) ne doit pas adopter de règlement prévoyant la cessation de	

	(1) n'a le droit de cesser de participer à un régime de retraite d'OMERS qu'avec le consentement de la Société de promotion. 2006, chap. 2, par. 8 (1). Règlement (2) Un employeur visé aux dispositions 1 à 7 ou à la disposition 9 ou 10 du paragraphe 5 (1) ne doit pas adopter de règlement prévoyant la cessation de sa participation à un régime de retraite d'OMERS si ce n'est aux conditions que fixe la Société de promotion. 2006, chap. 2, par. 8 (2).	sa participation à un régime de retraite d'OMERS si ce n'est aux conditions que fixe le Conseil la Société de promotion. Règlement (2) Un employeur visé aux dispositions 1 à 7 ou à la disposition 9 ou 10 du paragraphe 5 (1) ne doit pas adopter de règlement prévoyant la cessation de sa participation à un régime de retraite d'OMERS si ce n'est aux conditions que fixe le Conseil la Société de promotion.	
--	--	---	--

Article 12	Cotisations de l'employeur 12 (1) Le total des cotisations payables à un régime de retraite d'OMERS par un employeur pour une année équivaut au total des cotisations payables à ce régime par les employés de l'employeur pour l'année. 2006, chap. 2, par. 12 (1). Exception (2) Malgré le paragraphe (1), la Société de promotion peut modifier les régimes de retraite d'OMERS afin d'autoriser des cotisations inégales entre les employeurs et les employés pendant une ou plusieurs années si : a) d'une part, les taux de cotisation payables par les employeurs et les employés pour chaque catégorie de prestations prévue par ces régimes sont égaux, une fois la modification apportée; b) d'autre part, la Société de promotion est d'avis qu'il est juste et raisonnable d'apporter la modification. 2006, chap. 2, par. 12 (2). Application (3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'égard des cotisations payables à un régime de retraite pour une année si : a) soit le montant des cotisations est conforme aux conditions du	Cotisations de l'employeur 12 (1) Le total des cotisations payables à un régime de retraite d'OMERS par un employeur pour une année équivaut au total des cotisations payables à ce régime par les employés de l'employeur pour l'année. Exception (2) Malgré le paragraphe (1), la Société le Conseil de promotion peut modifier les régimes de retraite d'OMERS afin d'autoriser des cotisations inégales entre les employeurs et les employés pendant une ou plusieurs années si : a) d'une part, les taux de cotisation payables par les employeurs et les employés pour chaque catégorie de prestations prévue par ces régimes sont égaux, une fois la modification apportée; b) d'autre part, la société le Conseil de promotion est d'avis qu'il est juste et raisonnable d'apporter la modification. Application (3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'égard des cotisations payables à un régime de retraite pour une année si : a) — soit le montant des cotisations est conforme aux conditions du régime de retraite tel qu'il était régi par la Loi sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario immédiatement avant son abrogation et celles-ci n'ont pas été modifiées par la Société de promotion; b) — l'écart entre le total des cotisations payables par l'employeur et celui des cotisations	
------------	--	---	--

	régime de retraite tel qu'il était régi par la <i>Loi sur le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario</i> immédiatement avant son abrogation et celles-ci n'ont pas été modifiées par la Société de promotion; b) soit l'écart entre le total des cotisations payables par l'employeur et celui des cotisations payables par les employés tient uniquement au fait qu'un ou plusieurs employés ont cotisé à un régime complémentaire à l'égard de la période de service ouvrant droit à pension visée à la disposition 8 du paragraphe 11 (3). 2006, chap. 2, par. 12 (3).	payables par les employés tient uniquement au fait qu'un ou plusieurs employés ont cotisé à un régime complémentaire à l'égard de la période de service ouvrant droit à pension visée à la disposition 8 du paragraphe 11 (3).	
Paragraphe 15 (1)	Fonds de réserve pour stabiliser les taux de cotisation 15 (1) La Société de promotion ne doit pas modifier le régime de retraite principal d'une manière qui réduit les cotisations ou augmente le passif à long terme, sauf si, après la modification, le ratio de la valeur marchande de l'actif de la caisse de retraite par rapport au passif à long terme est d'au moins 1,05 et le ratio de l'actif de solvabilité par rapport au	Fonds de réserve pour stabiliser les taux de cotisation 15 (1) La Société Le Conseil de promotion ne doit pas modifier le régime de retraite principal d'une manière qui réduit les cotisations ou augmente le passif à long terme, sauf si, après la modification, le ratio de la valeur marchande de l'actif de la caisse de retraite par rapport au passif à long terme est d'au moins 1,05 et le ratio de l'actif de solvabilité par rapport au passif de solvabilité, d'au moins 1,00.	

	passif de solvabilité, d'au moins 1,00. 2006, chap. 2, par. 15 (1). Exception (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'égard des modifications exigées pour assurer la conformité à un texte législatif fédéral ou provincial, ni de celles qui n'augmentent pas le passif à long terme de plus de 1 pour cent. 2006, chap. 2, par. 15 (2).	Exception (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'égard des modifications exigées pour assurer la conformité à un texte législatif fédéral ou provincial, ni de celles qui n'augmentent pas le passif à long terme de plus de 1 pour cent.	
Article 16	Gouvernance des régimes de retraite 16 (1) La Société de promotion fixe les conditions des régimes de retraite d'OMERS, sous réserve des restrictions énoncées dans la présente loi. 2006, chap. 2, par. 16 (1). Renseignements (2) La Société d'administration remet à la Société de promotion les renseignements qu'elle peut raisonnablement lui demander afin de réaliser les objets que lui attribue la présente loi. 2006, chap. 2, par. 16 (2).	Gouvernance des régimes de retraite 16 (1) La Société Le Conseil de promotion fixe les conditions des régimes de retraite d'OMERS, sous réserve des restrictions énoncées dans la présente loi. Renseignements (2) La Société d'administration remet à la Société au Conseil de promotion les renseignements qu'il peut raisonnablement lui demander afin de réaliser les objets que lui attribue la présente loi.	
Article 18	Modification des régimes de retraite 18 La Société de promotion peut modifier les régimes de retraite d'OMERS, y compris les taux de cotisation des employés, sous réserve des restrictions énoncées dans la présente loi. 2006, chap. 2, art. 18.	Modification des régimes de retraite 18 La Société Le Conseil de promotion peut modifier les régimes de retraite d'OMERS, y compris les taux de cotisation des employés, sous réserve des restrictions énoncées dans la présente loi.	[Note de rédaction : Voir l'article 36 pour les dispositions se rapportant à la dissolution de la Société de promotion.]

Article 22	Création de la Société de promotion 22 (1) Est créée une personne morale sans capital-actions appelée Société de promotion d'OMERS en français et OMERS Sponsors Corporation en anglais, laquelle se compose de ses membres. 2006, chap. 2, par. 22 (1). Statut (2) La Société de promotion n'est pas un organisme de la Couronne. Elle n'est pas non plus un conseil local au sens du paragraphe 1 (1) de la <i>Loi de 2001 sur les municipalités</i>. 2006, chap. 2, par. 22 (2). Questions générales (3) L'article 132 (conflit d'intérêts), le paragraphe 134 (1) (devoirs des administrateurs) et l'article 136 (indemnisation) de la <i>Loi sur les sociétés par actions</i> s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la Société de promotion et à ses membres. 2006, chap. 2, par. 22 (3). Idem (4) La <i>Loi de 2010 sur les organisations sans but lucratif</i> et la <i>Loi sur les renseignements exigés des personnes morales</i> ne s'appliquent pas à la Société de promotion. 2017, chap. 20, annexe 8, par. 114 (1).	L'article 22 est supprimé dans son intégralité et remplacé par ce qui suit : Conseil de promotion 22 (1) Est créé un Conseil de promotion appelé le Conseil de promotion d'OMERS. Charte (2) Le Conseil de promotion sera doté d'une charte et pourra adopter des résolutions régissant ses délibérations ainsi que la conduite et la gestion de ses affaires. La Charte sera compatible avec la présente loi. Réunions (3) Le Conseil de promotion se réunira au moins deux fois par année civile. Charte initiale (4) La charte initiale sera sous une forme établie par la Société d'administration et approuvée par le vote des deux tiers de ses membres. Le Conseil de promotion aura le pouvoir de la modifier conformément aux dispositions de l'article 26. Modification des régimes (5) Au moins tous les trois ans, le Conseil de promotion examinera et prendra en compte des modifications aux modalités des régimes de retraite d'OMERS et fixera les taux de cotisation au titre des régimes de retraite. Rapport	
------------	--	---	--

		(6) Le Conseil de promotion présentera aux participants du régime et aux employeurs participants un rapport sur les résultats de tout examen prévu au paragraphe 22 (5). Examen (7) À compter du 1^{er} janvier 2028 et tous les cinq ans par la suite, le Conseil de promotion procédera à un examen et évaluera s'il convient, afin de les mettre à jour en fonction des circonstances, d'apporter des modifications aux éléments suivants : a) l'identité et le nombre de promoteurs de régimes ainsi que la liste de ceux habilités à nommer des membres au Conseil de promotion conformément au paragraphe 23 (1); b) la possibilité pour un promoteur de régime d'être habilité à nommer plus d'un membre au Conseil de promotion; c) le nombre de membres du Conseil de promotion, dans les limites prévues au paragraphe 23 (1); d) la possibilité pour le membre nommé au Conseil de promotion par un promoteur de régime déterminé d'avoir droit à plus d'une voix; e) l'identité des parties prenantes pouvant nommer des observateurs au Conseil de promotion; f) les promoteurs de régime de retraite d'employés et les promoteurs de régimes de retraite d'employeurs habilités à nommer des membres à la Société d'administration; g) la possibilité pour un promoteur de régime de retraite d'employés ou de régime de retraite	
--	--	---	--

		d'employeur déterminé de nommer plus d'un membre à la Société d'administration; h) les organisations qui forment le Groupe de retraités; i) les organisations qui forment les organisations composées de postes non syndiqués; Le Conseil de promotion suit le processus et les procédures, et applique les principes et les lignes directrices prévus par la Charte dans le cadre de cet examen. Toute modification apportée aux éléments énumérés aux alinéas a) à i) ci-dessus est effectuée par voie de modification de la Charte, conformément à l'article 26. Le Conseil de promotion présente un rapport aux participants du régime de retraite et aux employeurs participants (i) dans les douze mois suivant le 1^{er} janvier 2028, ou (ii) à chaque anniversaire triennal de cette date, selon le cas, portant sur les décisions rendues par le Conseil de promotion dans le cadre de l'examen prévu au présent paragraphe (7) et exposant les modifications à apporter ainsi qu'un résumé des motifs les justifiant. Toute décision du Conseil, mise en œuvre par voie de modification de la Charte, a un caractère définitif et contraignant.	
Article 23	Composition 23 (1) La composition de la Société de promotion et le mode de sélection de ses membres sont établis par règlement administratif. 2006, chap. 2, par. 23 (1). (2) Abrogé : 2006, chap. 2, art. 55.	Composition 23 (1) La composition de la Société de promotion et le mode de sélection de ses membres sont établis par règlement administratif. 2006, chap. 2, par. 23 (1). (2) Abrogé : 2006, chap. 2, art. 55.	

	Admissibilité (3) Les membres de la Société d'administration ne peuvent pas être membres de la Société de promotion ni être nommés aux comités chargés de la conseiller. 2006, chap. 2, par. 23 (3). Mandat (4) Le mandat des membres de la Société de promotion est fixé par règlement administratif. 2006, chap. 2, par. 23 (4). Rémunération et indemnités (5) Les membres de la Société de promotion reçoivent la rémunération et les indemnités autorisées par règlement administratif. 2006, chap. 2, par. 23 (5).	(1) Le Conseil de promotion doit être composé de 12 à 20 membres. À la date d'entrée en vigueur de la présente loi et jusqu'à ce qu'il en soit disposé autrement conformément aux dispositions du paragraphe 22 (7), le Conseil de promotion est composé de 14 membres. Chaque promoteur de régime de retraite d'employés et chaque promoteur de régime de retraite d'employeur est habilité à nommer un membre au Conseil de promotion; toutefois, sauf modification apportée conformément aux dispositions du paragraphe 22 (7), l'association des municipalités de l'Ontario (« AMO ») est habilitée à nommer deux membres. Un nombre égal de voix est attribué, dans l'ensemble, aux membres nommés par les promoteurs de régimes de retraite d'employeurs et aux membres nommés par les promoteurs de régimes de retraite d'employés. Un promoteur de régime habilité à nommer un membre au Conseil de promotion le fait par voie d'avis écrit à la Société d'administration. Le Conseil de promotion compte deux coprésidents élus par ses membres, parmi ces derniers. Un coprésident est élu par les membres du Conseil de promotion nommés par les promoteurs de régimes de retraite d'employés parmi les membres ainsi nommés par lesdits promoteurs, et un coprésident est élu par les membres du	[Note de rédaction : Aucun mandat n'est fixé pour les membres du Conseil de promotion, puisqu'ils représentent les promoteurs de régimes. Il revient à chacun des promoteurs de régimes de déterminer la manière de nommer une telle personne ainsi que, le cas échéant, la durée de cette nomination.]
--	---	--	---

		Conseil de promotion nommés par les promoteurs de régimes de retraite d'employeurs parmi les membres ainsi nommés par lesdits promoteurs. Chaque nomination est faite à la majorité des voix des membres ayant droit de vote pour cette nomination, selon le cas. Le mandat d'un coprésident est d'une durée de deux ans et peut être renouvelé tant que la personne demeure membre du Conseil de promotion. Admissibilité (3) (2) Les membres ou anciens membres de la Société d'administration ne peuvent être membres du Conseil de promotion. ni être nommés aux comités chargés de la conseiller. 2006, chap. 2, par.. 23 (3). Mandat (4) (3) Le mandat des membres de la Société de promotion est fixé par règlement administratif. 2006, chap. 2, art. 23 Aucune durée de mandat n'a été déterminée pour les membres du Conseil de promotion. Sections locales du SCFP (4) Jusqu'à ce qu'il en soit disposé autrement conformément aux dispositions du paragraphe 22 (7), la section locale 79 du Syndicat canadien de la fonction publique (« section locale 79 du SCFP ») et la section locale 416 (Syndicat des employés municipaux de Toronto) du Syndicat canadien de la fonction publique (« section locale 416 du SCFP ») forment ensemble	
--	--	---	--

		un promoteur de régime de retraite et nomment, en alternance, un membre au Conseil de promotion, à la condition que, pour la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi et se terminant le 14 avril 2029, le membre soit nommé par la section locale 416 (Syndicat des employés municipaux de Toronto) du Syndicat canadien de la fonction publique (« section locale 416 du SCFP ») Conseils scolaires (5) Jusqu'à ce qu'il en soit disposé autrement conformément aux dispositions du paragraphe 22 (7), l'Ontario Catholic School Trustees' Association (« OCSTA ») et l'Ontario Public School Boards' Association (« OPSBA ») forment ensemble un promoteur de régime de retraite et nomment, en alternance, un membre au Conseil de promotion. Groupe de retraités (6) Le Groupe de retraités, collectivement, forme un promoteur de régime de retraite et nomme, parmi les membres du Groupe, un membre au Conseil de promotion selon un principe convenu entre les membres du Groupe. Le Groupe de retraités est considéré comme un promoteur de régime de retraite d'employés. Si le Groupe de retraités, collectivement, est incapable de s'entendre sur la façon de nommer un membre, la Société d'administration choisit une organisation faisant partie du Groupe pour procéder à la nomination, et cette organisation a le pouvoir de nommer un membre pour une période de trois ans,	
--	--	--	--

		à l'issue de laquelle les dispositions du présent paragraphe (6) s'appliquent de nouveau. Rémunération et indemnités (5 7) Les membres du Conseil de promotion de la Société are to peuvent recevoir de la Société d'administration la rémunération et les indemnités autorisées par règlement administratif la Charte et que la Société d'administration juge raisonnables et susceptibles d'être légalement payées à même le fonds. Exonération de responsabilité (8) La Société d'administration peut exonérer de toute responsabilité un membre actuel ou un ancien membre du Conseil de promotion en cas de frais, coûts et dépenses, y compris tout montant versé pour régler une action ou exécuter un jugement, raisonnablement engagés par cette personne relativement à une action civile, criminelle ou administrative ou à toute autre procédure à laquelle elle est partie en raison de ses fonctions, si elle a agi honnêtement et de bonne foi. Cette exonération est accordée selon les modalités que peut fixer la Société d'administration. Observateurs (9) Pour la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'à ce qu'il en soit disposé autrement conformément aux dispositions du paragraphe 22 (7), les entités suivantes sont habilitées à désigner une personne pouvant assister aux réunions du Conseil de promotion à titre d'observateur :	
--	--	---	--

		a) les organisations composées de postes de direction non syndiqués, en tant que groupe; b) la section locale 79 du Syndicat canadien de la fonction publique (« section locale 79 du SCFP ») ou la section locale 416 (Syndicat des employés municipaux de Toronto) du Syndicat canadien de la fonction publique (« section locale 416 du SCFP ») qui, à ce moment, n’a pas qualité pour nommer un membre au Conseil de promotion; c) Metrolinx; d) Amalgamated Transit Union Ontario (« ATU »); e) l’Ontario Catholic School Trustees’ Association (« OCSTA ») et l’Ontario Public School Boards’ Association (« OPSBA ») ensemble. Un observateur a droit à un avis de convocation à la réunion ainsi qu’à la communication de tous les documents remis aux membres du Conseil de promotion, mais n’a pas droit de vote à l’égard des questions soumises à l’examen d’une réunion du Conseil. Mise aux voix (10) Chaque membre du Conseil de promotion a droit à une voix; toutefois, pour la période commençant à la date d’entrée en vigueur de la présente loi jusqu’à ce qu’il en soit disposé autrement conformément aux dispositions du paragraphe 22 (7) : (i) chacun des membres nommés par l’association des municipalités de l’Ontario (« AMO ») a droit à deux voix;	
--	--	--	--

		(ii) le membre nommé par le Syndicat canadien de la fonction publique (Ontario) (« SCFP Ontario ») a droit à trois voix. Quorum (11) Sauf disposition contraire de la Charte, le quorum pour une réunion du Conseil de promotion est constitué des membres présents représentant la majorité des voix du Conseil. Une réunion peut se tenir si la majorité des membres du Conseil de promotion sont présents et représentent la majorité des voix du Conseil. Toutefois, le nombre de voix requis pour adopter une résolution correspond à la majorité de toutes les voix admissibles pouvant être exprimées par ses membres, et le nombre de voix requis pour approuver une modification déterminée conformément à l'article 26 exige le vote affirmatif des deux tiers de l'ensemble des voix admissibles pouvant être exprimées par ses membres. Convocation de réunion (12) La Société d'administration peut convoquer une réunion du Conseil de promotion conformément aux dispositions de la Charte. La majorité des membres du Conseil de promotion peut convoquer une réunion sur avis donné à la Société d'administration et à chacun des membres du Conseil. L'avis de convocation à une réunion doit indiquer la nature générale des affaires devant être traitées durant la réunion. Sous réserve de la Charte, un avis précisant la date, l'heure et le lieu de la réunion doit être remis à chaque membre du	
--	--	---	--

		Conseil de promotion ainsi qu'à la Société d'administration au moins 20 jours avant la réunion; toutefois, si la réunion a pour objet d'examiner une « modification déterminée » au sens du paragraphe 26 (2), l'avis précisant la date, l'heure et le lieu doit être transmis au moins soixante 60 jours avant la réunion. De plus, ni la période de 20 jours ni celle de 60 jours ne peuvent être prolongées par la Charte. Un membre du Conseil de promotion peut, de quelque manière et à tout moment, renoncer à l'avis de convocation d'une réunion du Conseil de promotion, et la présence de cette personne à la réunion vaut renonciation à l'avis de convocation, sauf dans le cas où cette personne assiste à la réunion dans le but exprès de s'opposer à la tenue de toute affaire au motif que la réunion n'a pas été convoquée légalement. Participation à une réunion par moyens électroniques (13) Un membre du Conseil de promotion peut assister à une réunion par téléphone ou voie électronique, et l'avis de convocation à la réunion doit comprendre les instructions relatives à la participation par ces moyens. Sommaires des réunions (14) Le Conseil de promotion doit mettre à la disposition des promoteurs de régimes de retraite et autres parties prenantes un sommaire des affaires traitées durant une réunion du Conseil dans les 30 jours suivant la tenue de ladite réunion.	
--	--	---	--

Article 24	Objets 24 La Société de promotion a les objets suivants : 1. Prendre des décisions au sujet de la structure des prestations que doivent offrir les régimes de retraite d'OMERS et des cotisations qui doivent y être effectuées. 2. Exercer les autres fonctions prévues dans le cadre de la présente loi. 2006, chap. 2, art. 24.	Conseil de promotion 24 (1) Le Conseil La Société de promotion a les objets et pouvoirs suivants : (a) Prendre des décisions au sujet de la structure des prestations que doivent offrir les régimes de retraite d'OMERS et des cotisations qui doivent y être effectuées. (b) Exercer les autres fonctions prévues dans le cadre de la présente loi. 25 (1) Pour réaliser ses objets, la Société de promotion a la capacité, les droits, les pouvoirs et les privilèges d'une personne physique, sous réserve des restrictions énoncées dans la présente loi. 2006, chap. 2, par. 25 (1). Idem (2) Pour réaliser ses objets, et sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), le Conseil de promotion la Société peut notamment faire ce qui suit : a) prendre des décisions au sujet de la structure des régimes de retraite d'OMERS et apporter des modifications à ces régimes; b) fixer les taux de cotisation au titre des régimes de retraite; c) décider de déposer des évaluations plus souvent qu'il ne l'est exigé en application de la <i>Loi sur les régimes de retraite</i>; d) recevoir des rapports de la Société d'administration. (3) Le Conseil de promotion ne possède que les objets, pouvoirs et responsabilités prévus par la présente loi.	[Note de rédaction : Déplace le libellé du paragraphe 25(2) de la <i>Loi d'OMERS</i> actuelle pour en faire le paragraphe 24(2).]
------------	---	---	--

Article 25	Pouvoirs 25 (1) Pour réaliser ses objets, la Société de promotion a la capacité, les droits, les pouvoirs et les privilèges d'une personne physique, sous réserve des restrictions énoncées dans la présente loi. 2006, chap. 2, par. 25 (1). Idem (2) Pour poursuivre ses objets, et sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), la Société de promotion peut faire ce qui suit : a) prendre des décisions au sujet de la structure des régimes de retraite d'OMERS et apporter des modifications à ces régimes; b) fixer les taux de cotisation au titre des régimes de retraite; c) décider de déposer des évaluations plus souvent qu'il ne l'est exigé en application de la <i>Loi sur les régimes de retraite</i>; d) recevoir des rapports de la Société d'administration. 2006, chap. 2, par. 25 (2). Règlements administratifs (3) La Société de promotion peut, par règlement administratif ou résolution, régir ses travaux ainsi que la conduite et la gestion de ses affaires. 2006, chap. 2, par. 25 (3).	Idem 25 (1) Pour réaliser ses objets, la Société de promotion a la capacité, les droits, les pouvoirs et les privilèges d'une personne physique, sous réserve des restrictions énoncées dans la présente loi. 2006, chap. 2, par. 25 (1). Idem (2) Pour poursuivre ses objets, et sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), la Société de promotion peut faire ce qui suit : a) prendre des décisions au sujet de la structure des régimes de retraite d'OMERS et apporter des modifications à ces régimes; b) fixer les taux de cotisation au titre des régimes de retraite; c) décider de déposer des évaluations plus souvent qu'il ne l'est exigé en application de la Loi sur les régimes de retraite; d) recevoir des rapports de la Société d'administration. 2006, chap. 2, par. 25 (2). Règlements administratifs (3) La Société de promotion peut, par règlement administratif ou résolution, régir ses travaux ainsi que la conduite et la gestion de ses affaires. 2006, chap. 2, par. 25 (3). À la date d'entrée en vigueur de la présente loi et jusqu'à ce qu'il en soit disposé autrement conformément aux dispositions du paragraphe 22 (7), les promoteurs de régimes de retraite sont les suivants : Promoteurs de régimes de retraite d'employés : (i) Syndicat canadien de la fonction publique (Ontario) (« SCFP Ontario »);	[Note de rédaction : Les promoteurs de régime énumérés représentent les organisations actuellement habilitées à nommer des membres au sein de la Société de promotion.]
------------	--	--	--

		(ii) Section locale 79 du Syndicat canadien de la fonction publique (« section locale 79 du SCFP ») et section locale 416 (Syndicat des employés municipaux de Toronto) du Syndicat canadien de la fonction publique (« section locale 416 du SCFP »), ensemble; (iii) Ontario Professional Fire Fighters Association (« OPFFA »); (iv) Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (« SEFPO »); (v) Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (« FEESO »); (vi) Police Association of Ontario (« PAO »); (vii) Groupe de retraités. Promoteurs de régimes de retraite d'employeurs : (i) Association des municipalités de l'Ontario (« AMO »); (ii) Electricity Distributors Association (« EDA »); (iii) Ontario Association of Police Services Boards (« OAPSB »); (iv) Ontario Catholic School Trustees' Association (« OCSTA ») et Ontario Public School Boards' Association (« OPSBA »), ensemble; (v) Ville de Toronto; (vi) Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance (« AOSAE »). Organisations composées de postes de direction	
--	--	---	--

		(2) Jusqu'à ce qu'il en soit disposé autrement conformément aux dispositions du paragraphe 22 (7), les organisations composées de postes de direction seront les suivantes : i) City of Toronto Administrative, Professional, Supervisory Association (« COTAPSA »); ii) Association des directeurs généraux, secrétaires et trésoriers municipaux de l'Ontario (« ASTMO »); iii) Ontario Municipal Human Resources Association (« OMHRA »). Idem (3) Les organisations composées de postes de direction, en tant que groupe, peuvent désigner une personne pouvant assister aux réunions du Conseil de promotion à titre d'observateur de la façon prévue au paragraphe 23 (9). Si les organisations composées de postes de direction, collectivement, sont incapables de s'entendre sur une personne, la Société d'administration choisit une organisation pour procéder à la nomination de l'observateur, et cette organisation a le pouvoir de nommer l'observateur pour une période de trois ans, à l'issue de laquelle les dispositions du présent paragraphe (3) s'appliquent de nouveau.	
--	--	--	--

Article 26	Exigences quant à la prise de décisions 26 (1) Les décisions de la Société de promotion sont prises par un vote affirmatif de la majorité de ses membres. 2006, chap. 2, par. 26 (1). Modification déterminée (2) La définition qui suit s'applique aux paragraphes (3) et (6). « modification déterminée » S'entend, selon le cas : (a) d'une modification des prestations offertes aux participants à un régime de retraite d'OMERS; (b) d'une modification du taux de cotisation des participants ou des employeurs participants; (c) de la constitution ou de la modification d'un fonds de réserve pour stabiliser les taux de cotisation. 2006, chap. 2, par. 26 (2). Décision au sujet d'une modification déterminée (3) Malgré le paragraphe (1), une décision au sujet d'une modification déterminée n'est valide que si elle est prise d'une des manières suivantes : 1. À une réunion convoquée pour examiner la question, la Société de promotion décide d'apporter la modification déterminée et	Exigences quant à la prise de décisions 26 (1) Les décisions de la Société de du Conseil de la Société de promotion sont prises par un vote affirmatif de la majorité de toutes les voix admissibles pouvant être exprimées par ses membres. Modification déterminée (2) La définition qui suit s'applique aux paragraphes (4), (6) et (7). « modification déterminée » S'entend, selon le cas : a) d'une modification des prestations offertes aux participants à un régime de retraite d'OMERS; b) d'une modification autre qu'une modification du taux de cotisation à un régime complémentaire conformément à l'alinéa (3) c), d'une modification du taux de cotisation des participants ou des employeurs participants; c) de la constitution ou de la modification d'un fonds de réserve pour stabiliser les taux de cotisation; d) de toute modification apportée à la Charte; e) de la création d'un régime complémentaire conformément au paragraphe 4 (1). Une « modification déterminée » n'englobe pas les modifications constituant une modification administrative au sens du paragraphe (3). Modification administrative (3) La définition qui suit s'applique aux paragraphes (5) et (6). « modification administrative » S'entend d'une modification aux régimes de retraite d'OMERS	
------------	--	---	--

	adopte, par le vote affirmatif des deux tiers de ses membres, un règlement administratif à cet effet. 2. À une réunion convoquée pour examiner la question, la Société de promotion décide, par le vote affirmatif de la majorité de ses membres, de soumettre celle-ci aux autres mécanismes décisionnels visés au paragraphe (4) ou (5) et ces mécanismes aboutissent à la décision relative à la modification déterminée. 2006, chap. 2, par. 26 (3). Autres mécanismes décisionnels (4) La Société de promotion peut, par règlement administratif, établir d'autres mécanismes pour décider des questions examinées à ses réunions. 2006, chap. 2, par. 26 (4). Mécanismes initiaux (5) Malgré le paragraphe (4), le jour de l'entrée en vigueur du présent article, les autres mécanismes décisionnels sont ceux énoncés à l'article 42. 2006, chap. 2, par. 26 (5). Règles d'arbitrage (6) Si le règlement administratif établissant d'autres mécanismes décisionnels prévoit le renvoi à	que la Société d'administration juge nécessaire ou appropriée : a) pour résoudre une question critique qui n'entraîne pas de modification importante des taux de cotisation d'un régime de retraite d'OMERS autre qu'un régime complémentaire ou qui n'a pas d'incidence importante sur son financement; b) pour assurer la bonne administration du régime de retraite, notamment afin de se conformer à la <i>Loi sur les régimes de retraite</i> ou à toute autre loi provinciale ou loi fédérale; c) pour modifier les dispositions de tout régime complémentaire ou pour fixer ou modifier les taux de cotisation applicables à un tel régime. Décision au sujet d'une modification déterminée (4) Malgré le paragraphe (1), une décision au sujet d'une modification déterminée n'est valide que si elle est prise d'une des manières suivantes : 1. À une réunion convoquée pour examiner la question, le Conseil la Société de promotion décide d'apporter la modification déterminée et adopte, par le vote affirmatif des deux tiers de toutes les voix admissibles exprimées par ses membres, une résolution un règlement administratif à cet effet. 2. À une réunion convoquée pour examiner la question, le Conseil la Société de promotion décide, par le vote affirmatif des deux tiers de toutes les voix admissibles exprimées par ses membres, de soumettre celle-ci aux autres mécanismes décisionnels énoncés dans la	
--	--	--	--

	l'arbitrage, les règles suivantes s'appliquent à l'égard de celui-ci : 1. L'arbitre effectue l'arbitrage conformément à la <i>Loi de 1991 sur l'arbitrage</i>. À cette fin, la question qui lui est soumise est réputée l'être aux termes d'une convention à laquelle sont réputés être parties les membres de la Société de promotion. 2. Lorsqu'il décide d'une question relative à une modification déterminée, l'arbitre tient compte de ce qui suit : i. Les exigences légales applicables aux régimes de retraite et à leur administration. ii. L'évaluation actuarielle de chaque régime de retraite d'OMERS effectuée par l'actuaire pour l'application de la <i>Loi sur les régimes de retraite</i>. iii. L'avis que la Société d'administration donne à la Société de promotion et à l'arbitre au sujet du coût de la modification déterminée. iv. L'économie de l'Ontario, la conjoncture économique et la situation financière	Charte et tels que décrits au paragraphe (5), et ces mécanismes aboutissent à la décision relative à la modification déterminée. Avant la tenue d'une réunion convoquée dans le but d'examiner une modification déterminée, le Conseil de promotion consultera les promoteurs de régime de retraite et les parties prenantes, conformément aux dispositions du paragraphe (8). Autres mécanismes décisionnels (5) La Société de promotion Charte peut par règlement administratif, établir d'autres mécanismes pour décider des questions examinées à ses réunions, autres que les décisions se rapportant à une modification administrative. Mécanismes initiaux (1) Malgré le paragraphe (4), le jour de l'entrée en vigueur du présent article, les autres mécanismes décisionnels sont ceux énoncés à l'article 42. 2006, chap. 2, par. 26 (5). Réunions convoquées à la demande de la Société d'administration (6) À la demande de la Société d'administration, le Conseil de promotion se réunit : i) dans un délai de 20 jours afin d'examiner une modification administrative et, durant cette réunion, rend une décision relative à cette modification conformément au paragraphe (1) et, le cas échéant, adopte une résolution prévoyant cette modification; ii) dans un délai de 60 jours afin d'examiner une modification déterminée et, durant cette réunion, rend une décision relative à cette modification conformément au paragraphe (4).	
--	--	---	--

	générale des employeurs participant aux régimes de retraite d'OMERS. 3. L'arbitre peut faire des demandes raisonnables de renseignements et de conseils à la Société d'administration, qui doit s'y conformer. 4. L'arbitre ne doit pas décider d'augmenter les prestations offertes par un régime de retraite d'OMERS si cette décision devait entraîner, compte tenu de toutes les autres hausses décidées par un arbitre au cours des 36 mois précédents, une augmentation totale de plus de 0,5 pour cent du taux de cotisation au régime payable par les participants ou les employeurs participants. 5. La décision de l'arbitre à l'égard des conditions d'un régime de retraite d'OMERS est réputée la décision de la Société de promotion de le modifier ou de ne pas le modifier, selon le cas. 2006, chap. 2, par. 26 (6).	Règles d'arbitrage (7) Si les dispositions de la Charte le règlement administratif établissant d'autres mécanismes décisionnels prévoit le renvoi à l'arbitrage, les règles suivantes s'appliquent à l'égard de celui-ci : 1. L'arbitre effectue l'arbitrage conformément à la <i>Loi de 1991 sur l'arbitrage</i>. À cette fin, la question qui lui est soumise est réputée l'être aux termes d'une convention à laquelle sont réputés être parties les membres du Conseil de la Société de promotion. 2. Lorsqu'il décide d'une question relative à une modification déterminée, l'arbitre tient compte de ce qui suit : i. Les exigences légales applicables aux régimes de retraite et à leur administration. ii. L'évaluation actuarielle de chaque régime de retraite d'OMERS effectuée par l'actuaire pour l'application de la <i>Loi sur les régimes de retraite</i>. iii. L'avis que la Société d'administration donne au Conseil à la Société de promotion et à l'arbitre au sujet du coût de la modification déterminée. iv. L'économie de l'Ontario, la conjoncture économique et la situation financière générale des employeurs participant aux régimes de retraite d'OMERS. 3. L'arbitre peut faire des demandes raisonnables de renseignements et de conseils à la Société d'administration, qui doit s'y conformer. 4. L'arbitre ne doit pas décider d'augmenter les prestations offertes par un régime de retraite	
--	---	--	--

		d'OMERS si cette décision devait entraîner, compte tenu de toutes les autres hausses décidées par un arbitre au cours des 36 mois précédents, une augmentation totale de plus de 0,5 pour cent du taux de cotisation au régime payable par les participants ou les employeurs participants. 5. La décision de l'arbitre à l'égard des conditions d'un régime de retraite d'OMERS est réputée la décision du Conseil de la Société de promotion de le modifier ou de ne pas le modifier, selon le cas. Consultation (8) Au moins 90 jours avant la tenue d'une réunion du Conseil de promotion visant à examiner une modification déterminée, la Société d'administration fournit aux promoteurs de régimes de retraite et autres parties prenantes un sommaire de la proposition de modification déterminée ainsi qu'un exposé des motifs la justifiant, et met cette proposition de modification à la disposition des participants du régime de retraite. La Société d'administration et le Conseil de promotion facilitent la tenue de consultations entre les promoteurs de régimes et les autres parties prenantes conformément au processus et à la procédure prévus dans la Charte. Ce processus comprend au moins une réunion consacrée à la discussion des propositions de modifications déterminées, à laquelle sont invités les membres du Conseil de promotion, les promoteurs de régimes et les représentants des parties prenantes. Rapports	
--	--	---	--

		(9) Le Conseil de promotion présente aux participants des régimes de retraite et aux employeurs participants un rapport exposant en détail les modifications déterminées apportées conformément au paragraphe (4) ainsi qu'un résumé des motifs ayant conduit à ces modifications.	
Article 27	Recouvrement des coûts 27 La Société de promotion peut exiger que la Société d'administration lui rembourse, sur une caisse de retraite ou un autre fonds, ses coûts qui, de l'avis de cette dernière, peuvent légalement être prélevés sur le fonds. 2006, chap. 2, art. 27.	Recouvrement des coûts 27 Le Conseil La Société de promotion peut exiger que la Société d'administration lui rembourse, sur une caisse de retraite ou un autre fonds, ses coûts qui, de l'avis de ce dernier, sont raisonnables et peuvent être légalement prélevés sur le fonds.	
Article 28	Somme pour le financement d'autres activités 28 (1) La Société de promotion peut, par règlement administratif, exiger que les employeurs participant à un régime de retraite d'OMERS et les participants à un tel régime lui versent une somme pour la défrayer de ses coûts qui ne peuvent pas légalement être prélevés sur une caisse de retraite. 2006, chap. 2, par. 28 (1). Idem (2) Les genres de coûts dont la Société de promotion peut exiger d'être défrayée comprennent notamment les frais suivants : a) les frais qu'elle engage relativement à l'utilisation des autres mécanismes	Somme pour le financement d'autres activités 28 (1) Le Conseil La Société de promotion peut, par règlement administratif résolution , exiger que les employeurs participant à un régime de retraite d'OMERS et les participants à un tel régime les promoteurs de régime de retraite lui versent une somme pour le défrayer de ses coûts qui, de l'avis de la Société d'administration, ne sont pas raisonnables ou ne peuvent pas légalement être prélevés sur une caisse de retraite. 2006, chap. 2, par. 28 (1). Idem (2) Les genres de coûts dont le Conseil la Société de promotion peut exiger d'être défrayé comprennent notamment les frais suivants : a) les frais qu'il engage relativement à l'utilisation des autres mécanismes décisionnels visés à l'article 26, y compris les frais d'actuariat ou de consultation nécessaires à cette fin;	

	décisionnels visés à l'article 26, y compris les frais d'actuariat ou de consultation nécessaires à cette fin; b) les frais qu'elle engage pour percevoir ou administrer la somme exigée en vertu du paragraphe (1). 2006, chap. 2, par. 28 (2). Somme payable (3) La Société de promotion fixe la somme payable par chaque employeur ou participant, laquelle constitue une dette envers elle à la date qu'elle précise. 2006, chap. 2, par. 28 (3). Perception (4) La Société de promotion peut demander à la Société d'administration de percevoir la somme pour son compte et de la lui verser aux moments et de la manière qu'elle précise. 2006, chap. 2, par. 28 (4). Idem (5) La Société de promotion rembourse à la Société d'administration les coûts qu'elle engage pour se conformer à la demande visée au paragraphe (4). 2006, chap. 2, par. 28 (5).	b) les frais qu'il engage pour percevoir ou administrer la somme exigée en vertu du paragraphe (1). Somme payable (3) Le Conseil La Société de promotion fixe la somme payable par chaque employeur ou participant les promoteurs de régime, laquelle constitue une dette envers lui à la date qu'il précise. Perception (4) Le Conseil La Société de promotion peut demander à la Société d'administration de percevoir la somme pour son compte et de la lui verser ou de la verser conformément à ses instructions aux moments et de la manière qu'il précise. Les coûts engagés par la Société d'administration pour se conformer à une telle demande du Conseil de promotion sont réputés raisonnables et peuvent être légalement prélevés sur le fonds. 2006, c. 2, s. 28 (4). Idem (5) La Société de promotion rembourse à la Société d'administration les coûts qu'elle engage pour se conformer à la demande visée au paragraphe (4). Fonds distinct (6) 5 Le Conseil La Société de promotion constitue un fonds distinct pour la somme exigée en vertu du paragraphe (1) et l'y verse. Idem (7) 6 Le solde du fonds ne peut être affecté qu'à la fin visée au paragraphe (1).	
--	--	--	--

	Fonds distinct (6) La Société de promotion constitue un fonds distinct pour la somme exigée en vertu du paragraphe (1) et l'y verse. 2006, chap. 2, par. 28 (6). Idem (7) Le solde du fonds ne peut être affecté qu'à la fin visée au paragraphe (1). 2006, chap. 2, par. 28 (7).		
Article 30	Vérification annuelle 30 La Société de promotion nomme un ou plusieurs titulaires d'un permis délivré en vertu de la <i>Loi de 2004 sur l'expertise comptable</i> pour vérifier chaque année ses comptes et ses opérations et pour exprimer une opinion au sujet de ses états financiers à la lumière de la vérification. 2006, chap. 2, art. 30.	30 La Société de promotion nomme un ou plusieurs titulaires d'un permis délivré en vertu de la <i>Loi de 2004 sur l'expertise comptable</i> pour vérifier chaque année ses comptes et ses opérations et pour exprimer une opinion au sujet de ses états financiers à la lumière de la vérification. 2006, chap. 2, art. 30. [Volontairement supprimé]	
Article 31	Rapport annuel 31 (1) Chaque année, la Société de promotion prépare un rapport sur ses activités de l'année précédente, lequel contient une copie de ses états financiers attestés par le vérificateur. 2006, chap. 2, par. 31 (1). Idem (2) La Société de promotion remet une copie du rapport annuel à chaque employeur participant aux régimes de retraite d'OMERS et à tout participant, ancien participant ou participant	Rapport annuel 31 (1) Chaque année, le Conseil la Société de promotion fait prépare un rapport sur ses activités de l'année précédente dans le cadre du rapport annuel de la Société d'administration conformément au paragraphe 21 (1). Lequel contient une copie de ses états financiers attestés par le vérificateur. 2006, chap. 2, par. 31 (1). Idem (2) La Société de promotion remet une copie du rapport annuel à chaque employeur participant aux régimes de retraite d'OMERS et à tout participant,	

	retraité des régimes qui le demande. 2006, chap. 2, par. 31 (2); 2012, chap. 8, annexe 42, art. 5.	ancien participant ou participant retraité des régimes qui le demande.	
Article 32	Société d'administration (suite) 32 (1) Est prorogée la Commission du régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario comme personne morale sans capital-actions appelée Société d'administration d'OMERS en français et OMERS Administration Corporation en anglais, laquelle se compose de ses membres 2006, chap. 2, par. 32 (1). Statut (2) La Société d'administration n'est pas un organisme de la Couronne. Elle n'est pas non plus un conseil local au sens du paragraphe 1 (1) de la <i>Loi de 2001 sur les municipalités</i>. 2006, chap. 2, par. 32 (2). Questions générales (3) L'article 132 (conflit d'intérêts), le paragraphe 134 (1) (devoirs des administrateurs) et l'article 136 (indemnisation) de la <i>Loi sur les sociétés par actions</i> s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la Société d'administration et à ses membres. 2006, chap. 2, par. 32 (3). Idem (4) La <i>Loi de 2010 sur les organisations sans but lucratif</i> et la <i>Loi sur les renseignements exigés des</i>	Société d'administration (suite) 32 (1) Est prorogée la Commission du régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario comme personne morale sans capital-actions appelée Société d'administration d'OMERS en français et OMERS Administration Corporation en anglais, laquelle se compose de ses membres 2006, chap. 2, par. 32 (1). Statut (2) La Société d'administration n'est pas un organisme de la Couronne. Elle n'est pas non plus un conseil local au sens du paragraphe 1 (1) de la <i>Loi de 2001 sur les municipalités</i>. Questions générales (3) L'article 132 (conflit d'intérêts), le paragraphe 134 (1) (devoirs des administrateurs) et l'article 136 (indemnisation) de la <i>Loi sur les sociétés par actions</i> s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la Société d'administration et à ses membres. Idem (4) La <i>Loi de 2010 sur les organisations sans but lucratif</i> et la <i>Loi sur les renseignements exigés des personnes morales</i> ne s'appliquent pas à la Société d'administration.	

	<i>personnes morales</i> ne s'appliquent pas à la Société d'administration. 2017, chap. 20, annexe 8, par. 114 (2).		
Article 33	Composition 33 (1) La composition de la Société d'administration et le mode de sélection de ses membres sont établis par règlement administratif de la Société de promotion. 2006, chap. 2, par. 33 (1). Idem (2) Malgré le paragraphe 26 (1), la décision de la Société de promotion d'adopter un règlement administratif visé au paragraphe (1) est prise par un vote affirmatif des deux tiers de ses membres. 2006, chap. 2, par. 33 (2). (3) Abrogé : 2006, chap. 2, art. 55. Admissibilité (4) Les membres de la Société de promotion ne peuvent pas être membres de la Société d'administration ni être nommés aux comités chargés de la conseiller. 2006, chap. 2, par. 33 (4). Mandat (5) Le mandat des membres de la Société d'administration est fixé par règlement administratif de la Société de promotion. 2006, chap. 2, par. 33 (5).	Composition 33 (1) La composition de la Société d'administration et le mode de sélection de ses membres sont établis par la présente loi et par règlement administratif de la Société de promotion d'administration, pourvu que ces règlements ne soient pas incompatibles avec la Loi. 2006, chap. 2, par. 33 (1). Idem (2) Malgré le paragraphe 26 (1) Une décision de la Société de promotion d'administration d'adopter un règlement administratif visé au paragraphe (1) est prise par un vote affirmatif des deux tiers de ses membres:- 2006, chap. 2, par. 33 (2). (3) Abrogé : 2006, chap. 2, art. 55. Admissibilité (4) Les membres ou anciens membres du Conseil de la Société de promotion ou les membres de la Société de promotion ne peuvent pas être membres de la Société d'administration ni être nommés aux comités chargés de la conseiller. Term of office Nomination de promoteurs de régimes [(5) Le mandat des membres de la Société d'administration est fixé par règlement administratif de la Société de promotion.] (5) À la date d'entrée en vigueur de la présente loi et jusqu'à ce qu'il en soit disposé autrement conformément aux dispositions du paragraphe 22 (7), les promoteurs de régimes habilités à nommer des	[Note de rédaction : Les promoteurs de régime de retraite énumérés représentent les organisations actuellement habilitées à nommer des membres au sein de la Société d'administration.]

	Rémunération et indemnités (6) Les membres de la Société d'administration reçoivent la rémunération et les indemnités autorisées par règlement administratif de la Société de promotion. 2006, chap. 2, par. 33 (6).	membres à la Société d'administration sont les suivants : Promoteurs de régime de retraite d'employés : (i) Syndicat canadien de la fonction publique (Ontario) (« SCFP Ontario »); (ii) Ontario Professional Fire Fighters Association (« OPFFA »); (iii) Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (« SEFPO »); (iv) Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (« FEESO »); (v) Police Association of Ontario (« PAO »); (vi) Groupe de retraités; Promoteurs de régimes de retraite d'employeurs; (i) Association des municipalités de l'Ontario (« AMO »); (ii) Ontario Association of Police Services Boards (« OAPSB »); (iii) Electricity Distributors Association (« EDA »); (iv) Ontario Catholic School Trustees' Association (« OCSTA ») et Ontario Public School Boards' Association (« OPSBA »), ensemble; (v) Ville de Toronto; (vi) Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance (« AOSAE »). Nombre de membres (6) À la date d'entrée en vigueur de la présente loi et jusqu'à ce qu'il en soit disposé autrement conformément aux dispositions du paragraphe 22 (7),	
--	---	---	--

		les promoteurs de régimes habilités à nommer un membre à la Société d'administration sont habilités à nommer une personne, sous réserve de ce qui suit : i) l'association des municipalités de l'Ontario (« AMO ») est habilitée à nommer deux membres; ii) le Syndicat canadien de la fonction publique de l'Ontario (« SCFP Ontario ») est habilité à nommer deux membres. Rémunération et indemnités (7) Les membres de la Société d'administration reçoivent la rémunération et les indemnités autorisées par règlement administratif de la Société d'administration de promotion. Composition (8) La Société d'administration se compose de 15 membres. Un nombre égal de membres doit être nommé par les promoteurs de régimes de retraite d'employés et les promoteurs de régimes de retraite d'employeurs, chacun habilité à nommer un ou plusieurs membres à la Société d'administration. Les promoteurs de régimes de retraite d'employés et de régimes de retraite d'employeurs habilités à nommer un membre à la Société d'administration sont habilités à nommer une ou plusieurs personnes si cela est prévu au paragraphe (6) ou si les dispositions du paragraphe 22 (7) leur en accordent le pouvoir, selon les modalités prévues au présent article 33. L'autre membre sera un président indépendant. Les membres, à l'exception du président indépendant, sont nommés pour un mandat de trois ans et peuvent, sous réserve du paragraphe (13), être reconduits pour un maximum de quatre mandats par le promoteur de régime de retraite d'employés ou le promoteur de régime de	
--	--	--	--

		retraite d'employeur qui les a nommés. Un membre de la Société d'administration peut être révoqué en tout temps par le promoteur de régime de retraite qui l'a nommé, sur préavis donné à la Société d'administration, et un successeur est nommé conformément aux dispositions du présent article 33. Comité de la gouvernance et de la gestion des risques (9) La Société d'administration se dote d'un Comité de la gouvernance et de la gestion des risques composé de six à huit personnes, le nombre exact devant être fixé dans ses règlements administratifs, avec une représentation égale des membres nommés par les promoteurs de régimes de retraite d'employés et par les promoteurs de régimes de retraite d'employeurs. Les membres du Comité de la gouvernance et de la gestion des risques sont choisis par les membres de la Société d'administration, parmi les membres de celle-ci. Le président indépendant de la Société d'administration exerce les fonctions de membre d'office du Comité de la gouvernance et de la gestion des risques. Idem (10) La Société d'administration adopte un cadre de compétence à l'intention de ses membres et peut, par résolution, le modifier par la suite. Idem (11) Avant la nomination de toute personne à titre de membre de la Société d'administration à la suite de l'adoption du cadre de compétence visé au paragraphe (10), le Comité de la gouvernance et de la gestion des risques procède à l'évaluation des	
--	--	---	--

		compétences des membres de la Société alors en fonction au regard du cadre et relève tout écart de compétences au sein de la composition actuelle de la Société d'administration. Idem (12) Le Comité de la gouvernance et de la gestion des risques informe les promoteurs de régimes de retraite d'employeurs et les promoteurs de régimes de retraite d'employés habilités à nommer des membres à la Société d'administration des compétences que cette dernière doit alors acquérir pour satisfaire au cadre de compétences. Ces promoteurs désignent chacun une personne qu'ils estiment satisfaire, en tout ou en partie, aux compétences que le Comité de la gouvernance et de la gestion des risques juge nécessaires. Les membres de la Société d'administration nomment cette personne à titre de membre ou peuvent, par vote des deux tiers des membres, mettre un veto à sa nomination, s'ils estiment que la personne proposée ne comble pas suffisamment les lacunes de compétences déterminées par le Comité de la gouvernance et de la gestion des risques. En cas de veto, le promoteur de régime concerné peut proposer une autre personne, et les dispositions du présent paragraphe (12) s'appliquent de nouveau à cette nomination. Idem (13) À la fin du mandat en cours d'un membre de la Société d'administration pouvant être reconduit, le Comité de la gouvernance et de la gestion des risques avise le promoteur de régime ayant procédé à la	
--	--	---	--

		nomination s'il souhaite ou non la reconduction de ce membre. Si le Comité recommande la reconduction et que le promoteur de régime souhaite la confirmer, la Société d'administration réadmet cette personne à titre de membre. Si le Comité ne recommande pas la reconduction du membre ou si le promoteur de régime ne souhaite pas renouveler le mandat de ce dernier, le processus prévu au paragraphe (12) s'applique à la reconduction ou à la nomination d'un nouveau membre. Présidence (14) Le Comité de la gouvernance et de la gestion des risques formule une recommandation aux membres de la Société d'administration quant aux candidats au poste de président indépendant. Le président indépendant est indépendant de la Société d'administration et des promoteurs de régimes, tel que déterminé par les membres de la Société. Le président indépendant est nommé par résolution adoptée par vote affirmatif des deux tiers des membres de la Société d'administration, et son mandat peut être renouvelé selon la même procédure. Le président indépendant exerce un mandat de trois ans et peut cumuler un maximum de quatre mandats. Il peut être révoqué par vote des deux tiers des membres de la Société d'administration. Malgré ce qui précède, la personne occupant le poste de président indépendant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi peut rester en fonction jusqu'à concurrence de seize années. Idem	
--	--	---	--

		(15) Dans le cadre de la recherche d'un nouveau président indépendant, le Comité de la gouvernance et de la gestion des risques retient les services d'une firme indépendante de recrutement de cadres afin de l'aider à trouver des candidats adéquats possédant les compétences recherchées. Les coûts engagés par la Société d'administration pour retenir les services de cette firme de recrutement sont présumés raisonnables et peuvent légalement être acquittés à même le fonds. Réglementation (NOUVEAU) (16) Malgré les paragraphes (8) et (14), le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre des règlements fixant des limites de mandat applicables aux membres de la Société d'administration.	
Article 34	Objets 34 La Société d'administration a les objets suivants : 1. Agir comme administrateur des régimes de retraite d'OMERS et comme fiduciaire des caisses de retraite. 2. Conseiller et aider la Société de promotion. 3. Exercer les autres pouvoirs et fonctions que lui attribuent les articles 35.1 et 35.2. 2006, chap. 2, art. 34; 2009, chap. 18, annexe 22, art. 2.	Objets 34 La Société d'administration a les objets suivants : 1. Agir comme administrateur des régimes de retraite d'OMERS et comme fiduciaire des caisses de retraite. 2. Conseiller et aider le Conseil de promotion, notamment en fournissant ou en organisant tout soutien, service, conseil ou toute aide administrative requis par le Conseil de promotion afin de s'acquitter des rôles, responsabilités et pouvoirs qui lui sont assignés. 3. Exercer les autres pouvoirs et fonctions que lui attribuent les articles 35.1 et 35.2.	

Article 35	Pouvoirs 35 (1) Pour réaliser ses objets, la Société d'administration a la capacité, les droits, les pouvoirs et les privilèges d'une personne physique, sous réserve des restrictions énoncées dans la présente loi. 2006, chap. 2, par. 35 (1). Idem (2) Pour poursuivre ses objets, et sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), la Société d'administration peut faire ce qui suit : (a) administrer les régimes de retraite d'OMERS, y compris verser les pensions, faire les paiements prévus par les conventions de retraite, établir les politiques de placement, ainsi que gérer et répartir son actif et celui des régimes de retraite; (b) prévoir l'évaluation actuarielle des régimes de retraite d'OMERS, y compris fixer les méthodes et hypothèses actuarielles et la politique de capitalisation des régimes; (c) fournir une aide technique raisonnable à la Société de promotion, y compris des conseils actuariels, des	Pouvoirs 35 (1) Pour réaliser ses objets, la Société d'administration a la capacité, les droits, les pouvoirs et les privilèges d'une personne physique, sous réserve des restrictions énoncées dans la présente loi. 2006, chap. 2, par. 35 (1). Idem (2) Pour poursuivre ses objets, et sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), la Société d'administration peut faire ce qui suit : a) administrer les régimes de retraite d'OMERS, y compris verser les pensions, faire les paiements prévus par les conventions de retraite, établir les politiques de placement, ainsi que gérer et répartir son actif et celui des régimes de retraite; b) prévoir l'évaluation actuarielle des régimes de retraite d'OMERS, y compris fixer les méthodes et hypothèses actuarielles et la politique de capitalisation des régimes; c) fournir une aide technique raisonnable au Conseil à la Société de promotion, y compris des conseils actuariels, des estimations actuarielles des coûts, des estimations de l'incidence, sur les taux de cotisation, des modifications apportées aux régimes de retraite d'OMERS ou d'autres modifications, et des conseils à l'égard de toute autre question, notamment administrative, soulevée par des modifications proposées aux régimes de retraite; d) fournir une aide administrative raisonnable au Conseil à la Société de promotion.	
------------	--	--	--

	estimations actuarielles des coûts, des estimations de l'incidence, sur les taux de cotisation, des modifications apportées aux régimes de retraite d'OMERS ou d'autres modifications, et des conseils à l'égard de toute autre question, notamment administrative, soulevée par des modifications proposées aux régimes de retraite; (d) fournir une aide administrative raisonnable à la Société de promotion. 2006, chap. 2, par. 35 (2). Règlements administratifs (3) La Société d'administration peut, par règlement administratif ou résolution, régir ses travaux ainsi que la conduite et la gestion de ses affaires. 2006, chap. 2, par. 35 (3).	Règlements administratifs (3) La Société d'administration peut, par règlement administratif ou résolution, régir ses travaux ainsi que la conduite et la gestion de ses affaires. 2006, chap. 2, par. 35 (3).	
Article 35.2	Autorisation de fournir des services admissibles 35.2 (1) Les expressions figurant au présent article s'entendent au sens de l'article 35.1. 2009, chap. 18, annexe 22, art. 3. Accords (2) Si la Société de promotion l'y autorise, la Société d'administration peut conclure des accords en vertu desquels ses filiales autorisées	Autorisation de fournir des services admissibles 35.2 (1) Les expressions figurant au présent article s'entendent au sens de l'article 35.1. Accords (2) Si le Conseil la Société de promotion l'y autorise, la Société d'administration peut conclure des accords en vertu desquels ses filiales autorisées fournissent des services admissibles à des clients. Questions transitoires (3) La Société d'administration elle-même peut continuer de fournir des services admissibles à des	

	fournissent des services admissibles à des clients. 2009, chap. 18, annexe 22, art. 3. Questions transitoires (3) La Société d'administration elle-même peut continuer de fournir des services admissibles à des clients en vertu des accords autorisés par les décrets n° 808/80, 2211/95 et 368/2003, tels que ces accords existaient le jour de l'entrée en vigueur du présent article. À cette fin, elle a les pouvoirs que les paragraphes 35.1 (4), (5) et (7) confèrent à une filiale autorisée. 2009, chap. 18, annexe 22, art. 3.	clients en vertu des accords autorisés par les décrets n° 808/80, 2211/95 et 368/2003, tels que ces accords existaient le jour de l'entrée en vigueur du présent article. À cette fin, elle a les pouvoirs que les paragraphes 35.1 (4), (5) et (7) confèrent à une filiale autorisée.	
Article 36 (NOUVEAU)		Société de promotion 36 La Société de promotion est dissoute par voie de liquidation volontaire effectuée conformément aux dispositions de la partie XVI de la <i>Loi sur les sociétés par actions</i>, sous réserve des adaptations nécessaires pour s'appliquer à la Société de promotion et à ses membres.	

Article 37 (NOUVEAU)		Questions transitoires 37 (1) Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, à la date de son entrée en vigueur, toute personne qui était membre de la Société d'administration immédiatement avant l'entrée en vigueur de la Loi demeure membre de ladite Société jusqu'à la première des éventualités suivantes : (a) la démission du membre; (b) la révocation du membre par le promoteur de régime qu'il représente; (c) la fin du mandat du membre, comme le prévoit l'article 33, y compris toute période au cours de laquelle il a exercé ces fonctions avant l'entrée en vigueur de la Loi. Idem (2) Toutes les décisions et déterminations rendues par la Société de promotion en vertu de la loi antérieure avant l'entrée en vigueur de la présente loi lient la Société d'administration et le Conseil de promotion, et leur sont transférées dans leurs fonctions respectives, sauf dans la mesure où elles sont incompatibles avec les dispositions de la présente loi ou de la Charte. Idem (3) Le paragraphe n'empêche pas le réexamen de toute décision ou détermination antérieure après la date d'entrée en vigueur de la présente loi.	
Article 38 (NOUVEAU)		Secteur des services de police, d'incendie et d'auxiliaires médicaux 38 (1) Le régime de retraite principal doit contenir des modalités permettant aux employeurs de participants du secteur des services de police, d'incendie et d'auxiliaires médicaux de consentir à un changement de l'âge normal de la retraite, soit de 60 à 65 ans ou de	[Note de rédaction : Cette nouvelle disposition comprend une dérogation à toute exigence

		65 à 60 ans, à l'égard d'une catégorie de ces membres. Ces modalités doivent également permettre à tout membre faisant partie d'une catégorie concernée par un tel changement de choisir de ne pas modifier son âge normal de la retraite et, le cas échéant, de recevoir un remboursement de cotisations, selon ce que détermine la Société d'administration. Nonobstant toute disposition de la <i>Loi sur les régimes de retraite</i>, à compter du 29 juillet 1987, aucune disposition d'un régime de retraite principal régissant, autorisant ou prescrivant les conséquences d'un changement de l'âge normal de la retraite de 60 à 65 ans, ou de 65 à 60 ans, ne sera réputée nulle, inapplicable ou inadministrable du fait de toute disposition de la Loi. Régime complémentaire (2) Tout régime complémentaire créé en vertu du paragraphe 4 (1) afin d'offrir des prestations facultatives aux participants, anciens participants et retraités du secteur des services de police, d'incendie et d'auxiliaires médicaux doit prévoir que ce régime ne pourra commencer à accepter des cotisations ni à accumuler ou administrer des prestations avant que les taux de cotisation pertinents aient été fixés par le Conseil de promotion, conformément aux paragraphes 4 (2) et 26 (6), et que les seuils d'adhésion requis aient été atteints.	contradictoire de la <i>Loi sur les régimes de retraite</i> (LRR), conformément à ce qui est permis en vertu de l'article 114 (Incompatibilité) de la LRR.]
Article 39 (NOUVEAU)		Examen de la gouvernance 39 (1) Le ministre doit, au plus tard le 30 juin 2031, et tous les dix ans par la suite, entreprendre un examen de la structure de gouvernance instaurée pour OMERS comme le prévoit la Loi. Idem	

		(2) La personne nommée pour procéder à l'examen, une fois celui-ci terminé, présentera un rapport au ministre, y compris des recommandations de modifications au modèle de gouvernance d'OMERS.	
Article 40 (NOUVEAU)		Rapport au ministre 40 La Société d'administration présente au ministre, au plus tard le 30 juin 2027, un rapport décrivant les mesures prises pour mettre en œuvre les modifications au modèle de gouvernance d'OMERS visé par la Loi.	