

Barrie

Construire l'avenir

ensemble

OMERS

Table des matières

Nous sommes OMERS	2
Faits saillants de 2024	3
Introduction	4
Notre portefeuille et notre rendement	6
Financement du régime	7
Décisions relatives à la conception du régime de la Société de promotion (SP)	9
Des aspirations audacieuses et une voie claire vers l'avenir : Stratégie 2030 d'OMERS	11
Fièremment canadiens	15
Bâtir un avenir durable	20
Au service de nos participants	26
Des employés habilités à avoir un impact	29

Nous sommes OMERS

Un régime de retraite à prestations déterminées, à financement conjoint, qui compte plus de 1 000 employeurs participants, allant des grandes villes aux agences locales, et près de 640 000 participants actifs, différés et retraités. Nos participants comprennent des employés syndiqués et non syndiqués des municipalités, des conseils scolaires, des conseils locaux, des réseaux de transport en commun, des services publics d'électricité, des services d'urgence et des sociétés d'aide à l'enfance de tout l'Ontario. Les équipes d'OMERS travaillent à Toronto, Londres, New York, Amsterdam, Luxembourg, Singapour, Sydney et dans d'autres grandes villes d'Amérique du Nord et d'Europe. Elles sont au service des participants et des employeurs et créent et gèrent un portefeuille diversifié de placements de haute qualité dans des obligations d'État, des crédits publics et privés, des actions de sociétés fermées et publiques, des infrastructures et de l'immobilier. Les prestations d'OMERS sont financées également à partir des cotisations des participants actifs et de leurs employeurs, combinées au revenu de placement. Nous prévoyons que la majorité des versements de prestations futurs pour les participants actifs d'aujourd'hui seront financés par le rendement des placements. OMERS cherche activement des occasions de collaborer avec les décideurs pour promouvoir les avantages du modèle de régime de retraite à prestations déterminées.

Les avantages d'être participant d'OMERS

En tant que régime de retraite à prestations déterminées, OMERS vous offre un revenu de retraite à vie en fonction de vos gains et années de service. Les caractéristiques importantes du régime comprennent :

- Sécurité d'un revenu mensuel régulier
- Un portefeuille investi professionnellement
- Des prestations supplémentaires comprenant une protection contre l'inflation, une prestation de raccordement, des prestations de survivant et d'invalidité

Pour plus d'informations sur les avantages d'être participant d'OMERS, veuillez consulter la section Participants du site Web d'OMERS.

Les régimes de retraite d'OMERS incluent le régime de retraite principal d'OMERS, la convention de retraite (CR) pour le régime de retraite principal d'OMERS et le régime de retraite complémentaire pour les policiers, les pompiers et les paramédicaux, lequel n'a aucun actif, passif ni participant. Lorsque nous faisons référence au « régime d'OMERS » ou au « régime » dans nos communications, il s'agit du régime de retraite principal d'OMERS, sauf indication contraire. Pour plus de renseignements sur la CR, consultez le Rapport de gestion, qui se trouve sur le site Web d'OMERS sous « Rapports annuels ». Lorsque nous faisons référence à la « loi OMERS », il s'agit de la loi OMERS de 2006, telle qu'amendée.

Le présent rapport contient des informations prospectives qui reposent sur certains facteurs et hypothèses et sont soumises à certains risques. Il contient également des déclarations et d'autres informations relatives aux objectifs de durabilité d'OMERS (tels que définis dans le rapport de gestion, qui se trouve sur le site Web d'OMERS à la rubrique « Rapports annuels »). Veuillez vous reporter à la rubrique « Avis juridiques » dans cette même section du site Web d'OMERS, pour une analyse des facteurs, des hypothèses et des risques liés à ces déclarations et informations.

Faits saillants de 2024

8,3 %

Rendement net

10,6 G\$

Revenu net de placement

3,70 %

Taux d'actualisation réel

98 %

Ratio de capitalisation

6,5 G\$

Total des prestations de retraite versées

30 943 \$

Rente annuelle moyenne versée

33 769 \$

Rente annuelle moyenne versée pour les participants prenant leur retraite en 2024

639 765

Nombre de participants au 31 décembre 2024

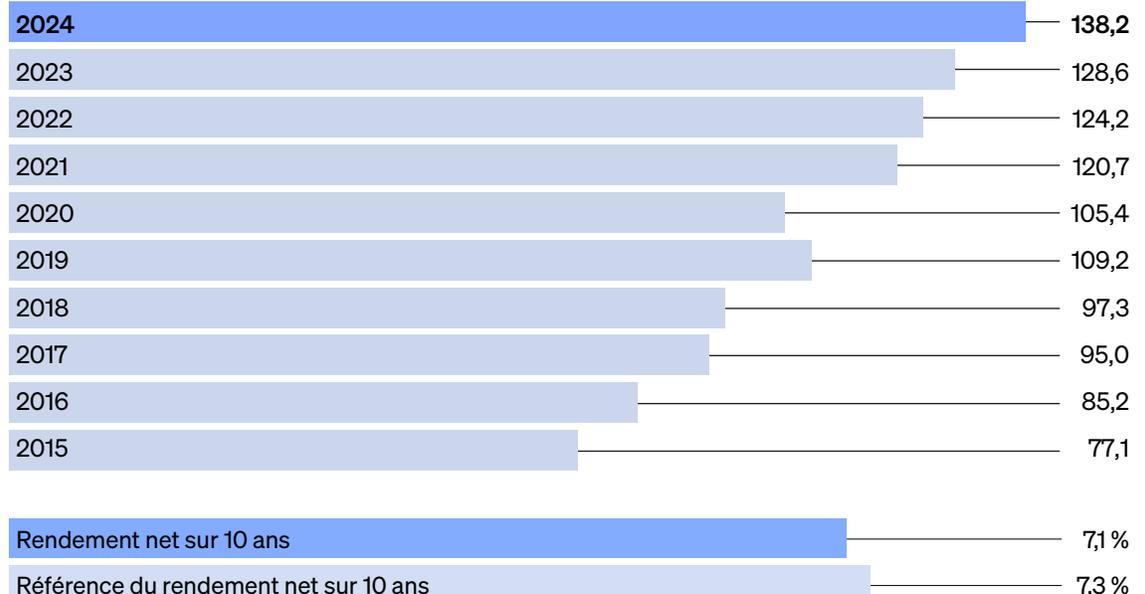
96 %

Satisfaction des participants au regard du service

82 %

Engagement des employés

Actifs nets (vue sur 10 ans)
(en milliards \$)



Introduction

Ce rapport annuel s'adresse à nos participants, employeurs, promoteurs, syndicats, associations, employés et à toutes les autres parties intéressées par la performance d'OMERS en 2024 ainsi que par nos progrès dans la création d'un régime de retraite à prestations déterminées durable, abordable et significatif.

Les participants d'OMERS consacrent leur carrière à servir et à améliorer nos communautés, et nous honorons leur engagement en leur garantissant une rente à prestations déterminées sécurisées à vie. C'est notre engagement depuis plus de 60 ans, et nous sommes fiers de le tenir pour les générations à venir.

En 2024, nos équipes ont continué à naviguer dans un environnement géopolitique et économique en constante évolution, mettant à profit leur expertise pour saisir des opportunités prometteuses dans un monde en mutation.

Notre rendement net pour 2024 s'est élevé à 8,3 %, dépassant notre indice de référence de 7,5 %. Notre portefeuille est conçu pour répondre à nos engagements, et ce rendement équivaut à une augmentation de 10,6 milliards de dollars du régime au bénéfice de nos participants. L'actif net au 31 décembre 2024 a atteint 138,2 milliards de dollars, contre 128,6 milliards de dollars à la fin de 2023. Étant donné que nous versons des rentes sur plusieurs décennies, nous sommes heureux d'annoncer que notre rendement moyen sur 10 ans de 7,1 % a généré plus de 70 milliards de dollars pour le régime.

Nos solides rendements des placements cette année ont contribué à améliorer encore notre niveau de capitalisation, nous permettant de réduire prudemment le taux d'actualisation de cinq points de base, le ramenant ainsi à 3,70 %. Notre ratio de capitalisation lissé a atteint 98 % à la fin de l'année, soit une augmentation de 12 % par rapport à son point le plus bas de 86 % en 2012.

Notre portefeuille bien diversifié, composé d'actifs de grande qualité, nous positionne favorablement pour générer des rendements à long terme qui assureront la pérennité du régime d'OMERS pour les générations futures.

Comme indiqué dans le présent rapport, le conseil d'administration et le conseil de la société de promotion ont approuvé en 2024 un plan stratégique qui guidera l'organisation au cours des cinq prochaines années. La Stratégie 2030 a été élaborée après une analyse approfondie des évolutions et tendances mondiales, définissant une trajectoire claire pour atteindre des objectifs ambitieux et réalistes, et nous permettant ainsi de remplir notre mission : offrir à nos participants un régime de retraite durable, abordable et significatif.



Ce rapport fournit également des mises à jour sur les domaines d'activité clés de 2024, notamment :

- Le travail entrepris pour servir nos participants diversifiés et en pleine croissance avec bienveillance et excellence alors que nous planifions pour leurs besoins en constante évolution.
- Des mesures pour favoriser l'attraction, l'autonomisation et la rétention d'une équipe internationale d'employés hautement qualifiés et dévoués, ancrés dans nos valeurs et unis par notre objectif commun : offrir des services à nos participants.
- Les mesures prises au cours de l'année pour continuer à faire progresser nos objectifs Net Zéro 2050 tels que décrits dans le Plan d'action en matière de climat d'OMERS publié en 2023.
- Un résumé des changements apportés au régime, annoncés par la Société de promotion au cours de l'année, afin de mettre à jour les principales politiques de financement ainsi que les modifications apportées à la réaffectation des cotisations.

Chaque jour, nous travaillons pour nos participants, afin d'assurer leur avenir. Nous investissons pour garantir les résultats à long terme attendus par nos participants, en mettant l'accent sur des solutions, des opérations et des entreprises tournées vers l'avenir, qui soutiennent également la prospérité de leurs communautés. Tout en sécurisant ces possibilités d'investissement à l'échelle mondiale, nous restons profondément fiers de nos racines canadiennes. Notre travail génère des avantages économiques et sociaux significatifs qui profitent aux individus et renforcent les communautés où vivent nos participants.

Aux participants, employeurs, syndicats, promoteurs et parties prenantes qui forment la communauté OMERS, nous vous remercions pour la confiance que vous nous accordez afin d'assurer une source de revenu de retraite stable et sécurisée. Nous nous engageons à mériter cette confiance chaque jour.



Nous sommes satisfaits des progrès réalisés en 2024, tout en gardant à l'esprit qu'à OMERS, un trimestre représente 25 ans, et non trois mois. En regardant vers l'avenir, nous sommes bien positionnés pour exceller au service de nos participants et de leurs familles. »

— Blake Hutcherson
Président et PDG, Société d'administration d'OMERS

Notre portefeuille et notre rendement

8,3 %

Rendement net sur 1 an

10,6 G\$

Revenu net des placements sur 1 an



Il est rare de faire quelque chose que vous aimez tout en ayant l'opportunité d'avoir un impact significatif. C'est un privilège pour nos équipes d'investir au nom de nos participants, qui servent honorablement leurs communautés au quotidien.»

— George Barsness
Directeur, Actions de sociétés fermées, New York



En 2024, OMERS a enregistré un rendement net de 8,3 %, après déduction des frais, générant ainsi 10,6 milliards de dollars de revenu net d'investissement. Ce rendement a dépassé la référence de 7,5 % et porte notre revenu net d'investissement cumulé sur 10 ans à plus de 70 milliards de dollars.

Notre portefeuille d'investissement diversifié a bien positionné le régime en 2024. Notre stratégie active de maintien d'une exposition aux devises, notamment au dollar américain et à d'autres grandes monnaies, a contribué à améliorer nos résultats d'investissement nets dans l'ensemble du portefeuille. Nos investissements en actions publiques ont affiché une performance à deux chiffres, bénéficiant d'une année exceptionnelle pour les marchés boursiers mondiaux, qui ont atteint de nouveaux sommets historiques à plusieurs reprises. Le crédit privé et les actifs d'infrastructure ont également contribué à ces résultats. Nos actifs immobiliers ont continué à générer des revenus d'exploitation solides, bien que leurs rendements aient été freinés par une baisse des évaluations.

Notre répartition des actifs a continué d'évoluer vers une plus grande exposition aux titres à revenu fixe, où les perspectives de rendement restent attractives. Enfin, nous avons étendu notre utilisation de l'effet de levier, en maintenant une gestion prudente de la dette pour améliorer nos rendements d'investissement.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le rendement du régime dans la section Discussion et analyse de la direction (DAD) de ce rapport annuel.

Nous visons la production de rendements à long terme qui feront croître l'actif du régime. La force et la diversification de notre portefeuille et de notre capital significatif nous permettent d'évaluer de façon sélective chaque opportunité de croissance potentielle. Nous sommes convaincus que la qualité nous permettra de traverser un paysage mondial imprévisible et les cycles à venir.

Célébration d'une décennie de succès en matière d'investissement en Australie

En 2024, OMERS a célébré 10 ans d'opérations d'investissement réussies en Australie.

Depuis l'ouverture d'un bureau à Sydney en 2014, OMERS a considérablement augmenté ses investissements dans ce pays. Cette année, la Fiducie de financement OMERS (OFT) a également clôturé sa première émission en dollars australiens : un billet de 750 millions de dollars à 5 ans. L'Australie est maintenant le cinquième plus grand marché de placement d'OMERS.

Financement du régime

Au 31 décembre 2024, le régime d'OMERS était financé à 98 %. Pour estimer ce ratio de capitalisation, nous avons utilisé un taux d'actualisation réel de 3,70 %, l'augmentation connue des rentes en cours de service au 1^{er} janvier 2025, soit 2,61 %, et des prévisions d'inflation de 2,5 % pour 2026 et de 2 % par la suite. Nous lissons nos rendements sur cinq ans afin de refléter le rendement des investissements à long terme. Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport de gestion.

Le régime d'OMERS relève de la responsabilité collective de la Société de promotion (SP) et de la Société d'administration (SA). Notre objectif commun et primordial est de veiller à ce que le régime soit viable, abordable et utile à long terme.

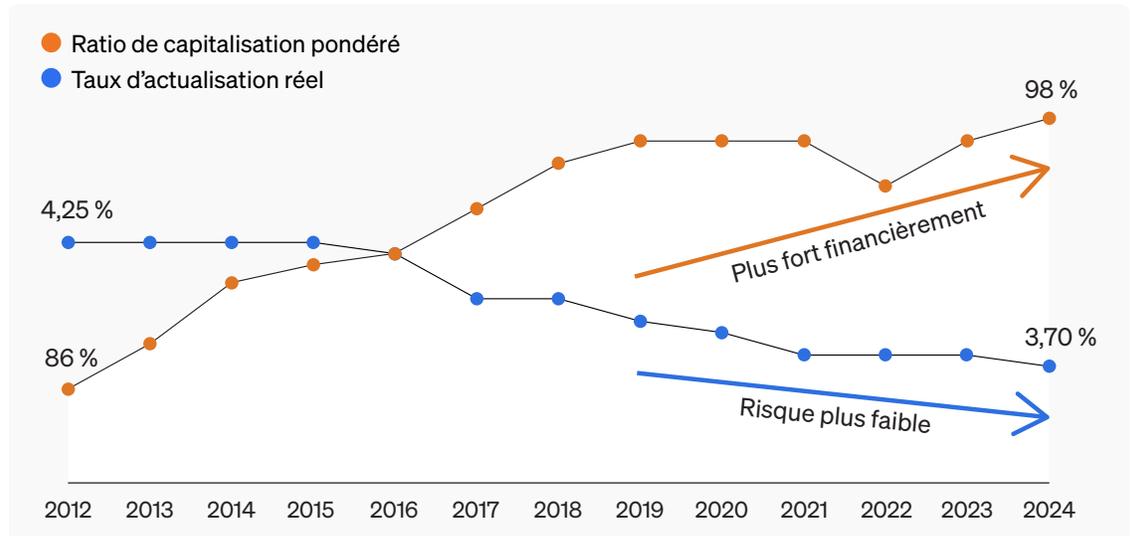
La situation de capitalisation du régime s'est considérablement améliorée depuis le creux de 86 % atteint en 2012. En 2024, le ratio de capitalisation lissé du régime s'est amélioré de 1 % pour atteindre 98 % en utilisant un taux d'actualisation réel de 3,70 %, contre 3,75 %.

L'amélioration de la santé financière du régime en 2024 est principalement due au rendement des placements et aux cotisations, compensée par la réduction du taux d'actualisation.

Le ratio de capitalisation à la juste valeur s'est amélioré pour atteindre 97 %, contre 94 % l'année dernière, car nos actifs ont augmenté à un rythme plus élevé que nos passifs.

La réduction du taux d'actualisation a été approuvée par le conseil d'administration du CC et le taux qui en résulte reste dans notre fourchette de taux d'actualisation réel cible approuvée de 3,50 % à 4,0 %. La décision de l'abaisser en 2024 est conforme à la stratégie adoptée en 2015, qui consiste à abaisser progressivement le taux d'actualisation à mesure que le financement s'améliore et que le régime devient plus mature, afin de faire face aux vents contraires risques futurs. Depuis 2015, le taux d'actualisation réel est passé de 4,25 % à 3,70 %.

Taux de capitalisation du régime et taux d'actualisation au fil du temps



En 2024, le conseil d'administration de la SP a modifié deux politiques, à savoir le relevé de gestion du financement et la politique relative au mécanisme de financement de la convention de retraite (CR), qui mettent toutes deux l'accent sur la maturité du régime et la viabilité du financement à long terme.

Modifier les politiques de la Société de promotion (SP) pour assurer la viabilité du régime à long terme

Le conseil d'administration de la SP et le conseil d'administration de la CA estiment qu'il est important de continuer à constituer des réserves afin d'accroître notre capacité de résilience à mesure que le régime arrive à maturité. Cette conviction se reflète dans la stratégie 2030 approuvée par les deux conseils en 2024, dont les détails sont présentés plus loin dans ce rapport. Pour parvenir à cette résilience, nous devons, au fil du temps, atteindre et maintenir un taux de capitalisation bien supérieur à 100 %; en d'autres termes, être entièrement financés par des réserves suffisantes. Le régime est bien placé pour continuer à constituer les réserves dont il a besoin si nous atteignons le niveau attendu de rendement des placements supérieur à l'inflation.

Conformément à notre engagement commun en faveur de la viabilité à long terme du régime, le conseil d'administration de la SP a mis à jour son relevé de gestion du financement (RGF) en 2024 afin de mettre davantage l'accent sur la constitution de réserves à mesure que le régime arrive à maturité et d'offrir une plus grande souplesse quant à la composition des modifications qu'il pourrait décider d'apporter au régime à l'avenir.

Le RGF fournit des orientations politiques non contraignantes pour la prise de décisions concernant les taux de cotisation et les prestations par rapport à un objectif de financement viable à long terme. Le conseil d'administration de la SP tient compte du niveau de financement actuel du régime par rapport à cet objectif lorsqu'il prend des décisions concernant les taux de cotisation et les prestations, tout en faisant preuve de discernement pour réagir aux circonstances lorsqu'elles se présentent.

Le RGF reconnaît la nécessité de disposer de réserves suffisantes avant d'envisager des améliorations aux taux de cotisation et aux prestations. L'objectif de financement de la viabilité à long terme dans le RGF est actuellement fixé à un niveau de financement de 110 %. Conformément à la conviction partagée par les deux conseils d'administration que le taux d'actualisation doit être prudemment abaissé afin de constituer des réserves en cas d'événements défavorables à mesure que le financement s'améliore et que le régime arrive à maturité, réduisant ainsi le risque de financement, le conseil d'administration de la SP a décidé d'utiliser un taux d'actualisation réel plus prudent de 3,50 %, qui correspond à l'extrémité inférieure de la fourchette de taux d'actualisation cible de la CA, pour mesurer l'objectif de financement viable à long terme.

Les modifications apportées au RGF n'ont pas entraîné de changements dans les prestations ou les cotisations actuelles.

En 2024, le Conseil de la SP a réitéré la continuité des prestations des deux régimes d'OMERS : le régime de retraite principal et la convention de retraite du régime de retraite principal d'OMERS (CR). Le conseil d'administration de la CA a ensuite ajusté la méthode de répartition des contributions entre le régime principal et la CR afin d'améliorer la viabilité de la CR à long terme. La méthode d'attribution des cotisations est décrite dans la politique relative au mécanisme de financement de la CR et est résumée dans la section Discussion et analyse de la direction (DAD) de ce rapport annuel.

Les versions actuelles du RGF et de la politique relative au mécanisme de financement de la CR figurent dans le manuel de gouvernance de la SP, disponible sur le site Web d'OMERS.

Pour plus d'informations sur la gestion de la santé financière du régime et les risques associés, veuillez vous reporter à la section Gestion des risques liés à la conception et au financement du régime du rapport de gestion.

Décisions relatives à la conception du régime de la Société de promotion (SP)

La SP procède à des examens périodiques pour déterminer si des modifications des prestations ou des cotisations sont nécessaires ou appropriées en raison d'une évaluation de la santé à long terme du régime, de changements dans l'environnement des régimes de retraite ou d'une volonté de faire évoluer le régime pour mieux répondre aux besoins des participants et des employeurs d'OMERS.

Lors de ces examens, la SP prend en compte un large éventail de résultats potentiels dans le but d'équilibrer les besoins des diverses générations de participants d'OMERS et les points de vue des promoteurs et des autres parties prenantes.

En 2024, le conseil d'administration de la SP a approuvé des modifications de sa politique de taux de cotisation (PTC). Cette politique fournit des orientations au conseil d'administration du comité de surveillance pour la fixation des taux de cotisation. Dans le cadre de son examen, le conseil de la SP a évalué sa philosophie générale en matière de fixation des taux de cotisation, y compris l'examen de deux propositions de modification du régime reçues par le conseil de la SP.

L'intention du comité de surveillance en modifiant la politique de cotisation est de trouver un équilibre approprié entre les principes de mise en commun, d'équité entre les différents participants, de transparence, d'optimisation des ressources et de limitation de la complexité. La version actuelle de la PTC est disponible dans le manuel de gouvernance de la SP sur le site Web d'OMERS.

L'une des principales responsabilités de la SP est de mener des études sur les taux de cotisation afin de s'assurer que les taux sont conformes aux principes du Conseil et qu'ils sont adaptés à la diversité et à l'évolution des participants d'OMERS. À la suite de son dernier examen en 2024, et compte tenu de la mise à jour de la PTC et des changements apportés au profil des participants et aux hypothèses actuarielles, le Conseil de la SP a approuvé une réaffectation des taux de cotisation. Les taux de cotisation révisés qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2027 sont les suivants :

	Taux de cotisation actuels (en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2015)		Taux de cotisation approuvés (en vigueur le 1 ^{er} janvier 2027)	
	Partie des gains cotisables		Partie des gains cotisables	
	Sous le MGAP*	Au-dessus du MGAP	Sous le MGAP	Au-dessus du MGAP
ANR 65 ans**	9,0 %	14,6 %	8,6 %	15,7 %
ANR 60 ans	9,2 %	15,8 %	9,6 %	16,7 %

* MGAP signifie Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension. Il s'agit du seuil de rémunération utilisé pour déterminer les prestations et les cotisations du Régime de pensions du Canada de base. En 2025, le MGAP s'élève à 71 300 \$.

** L'ANR fait référence à l'âge normal de la retraite.

Premier changement depuis le 1^{er} janvier 2015, ces ajustements visent à assurer que les taux de cotisation demeurent justes et raisonnables pour l'ensemble de nos participants. Les nouveaux taux ne modifieront pas les cotisations globales versées au régime. L'impact sur les participants et les employeurs variera en fonction de la participation aux dispositions relatives à l'âge normal de la retraite (ANR) de 65 ans par rapport à l'ANR de 60 ans et des niveaux de rémunération. Les cotisations de certains participants et employeurs diminueront, tandis que les taux de cotisation d'autres employeurs augmenteront. Les cotisations diminueront pour environ 70 % des affiliés et augmenteront pour les 30 % restants.

Le conseil d'administration de la SP continuera à revoir périodiquement nos taux de cotisation dans le cadre de ses activités régulières. Le prochain examen est prévu pour 2029.

Le taux de cotisation moyen actuel versé par les participants en 2024 est de 10,4 %. Les employeurs versent des cotisations équivalentes. Pour obtenir des renseignements sur la protection contre l'inflation de 2025, veuillez consulter votre déclaration de participant ou omers.com.

Les taux de cotisation actuels resteront en vigueur jusqu'à la fin de l'année 2026. En 2022, le conseil d'administration de la SP s'est engagé à ne pas modifier les prestations ou les cotisations jusqu'à la fin de 2025.



Des aspirations audacieuses et une voie claire vers l'avenir : Stratégie 2030 d'OMERS



Conformément à notre pratique de mise à jour de notre plan stratégique au moins tous les cinq ans, les conseils de la Société d'administration (SA) et de la Société de promotion (SP) ont approuvé en décembre 2024 un nouveau plan stratégique qui guidera OMERS jusqu'en 2030. Nous avons fixé un cap à la fois ambitieux et réaliste, soutenu par une équipe dévouée aux participants que nous servons.

2024 marque la dernière année de mise en œuvre de notre stratégie d'entreprise quinquennale d'OMERS. Dans un contexte souvent difficile, marqué par une pandémie mondiale, des conflits géopolitiques et des variations rapides et spectaculaires de l'inflation et des taux d'intérêt, nous sommes satisfaits des progrès accomplis au cours des cinq dernières années et nous nous concentrons désormais sur la réalisation des priorités énoncées dans notre stratégie 2030.



Bilan des cinq dernières années

La stratégie qui nous a guidés au cours des cinq dernières années s'est concentrée sur cinq domaines clés afin de garantir le maintien d'un régime de retraite à prestations déterminées durable, abordable et utile : La conception du régime, son financement, les investissements, l'engagement des parties prenantes et les opérations.

Au cours des années qui ont suivi, nous avons réalisé des progrès significatifs dans ces domaines. Les faits saillants notables comprennent :

Évolution de la conception du plan afin d'assurer un alignement continu sur les besoins des parties prenantes : Le conseil d'administration de la SP a étendu l'éligibilité au régime à tous les employés à temps non complet (NFT) et, depuis lors, la CA a accueilli plus de 75 000 nouveaux participants NFT dans le régime, promouvant ainsi une plus grande justice et une plus grande équité. La SP a également introduit l'indexation des risques partagés comme levier de financement potentiel et outil d'atténuation des risques, améliorant ainsi la durabilité du régime et soutenant l'équité intergénérationnelle en donnant au conseil de la SP la possibilité, pour le service après 2022, de partager la responsabilité de toute insuffisance de financement avec les participants retraités ainsi qu'avec les participants actifs et les employeurs.





Chaque jour, j'ai le privilège de travailler au nom de nos participants pour trouver les meilleures opportunités d'investissement sur les marchés publics d'actions à travers le monde. La tâche est à la fois complexe et difficile, mais tout aussi gratifiante, car les résultats obtenus contribuent de manière significative à la réalisation de notre promesse de retraite. »

— Milan Stojev
Directeur principal,
Global Equities, Toronto

Améliorer le profil de financement et la santé financière du régime : Le Conseil d'administration du CC a abaissé notre taux d'actualisation réel de 3,90 % à la fin de 2019 à 3,70 % à la fin de 2024. Ce changement de taux d'actualisation a renforcé la capacité du régime à faire face aux risques futurs. Le régime a absorbé 5 milliards de dollars de l'impact de l'inflation qui a suivi la pandémie de COVID-19, tout en améliorant le taux de capitalisation à 98 %.

Maintenir un portefeuille d'investissement diversifié et de haute qualité : Nous avons porté l'actif net du régime à 138 milliards de dollars, contre 109 milliards de dollars à la fin de 2019. Au cours de la période, l'inflation a fortement augmenté, ce qui a poussé les banques centrales à relever considérablement les taux d'intérêt. Compte tenu de ces changements économiques, nous avons affiné à deux reprises notre répartition stratégique des actifs à long terme pour renforcer la stabilité du portefeuille, en visant des rendements similaires et une volatilité réduite par rapport à 2019.

En 2023, nous avons lancé notre Plan d'action pour le climat, qui décrit notre approche pour gérer les risques et saisir les opportunités liées au changement climatique, notamment en fixant un objectif Net Zéro 2050 pour notre portefeuille et nos opérations. En 2024, l'intensité carbone moyenne pondérée (WACI) de notre portefeuille était inférieure de 58 % à notre référence de 2019.

Renforcer l'engagement des parties prenantes pour améliorer la confiance et la compréhension : Nous continuons à fournir un service solide aux participants, en atteignant plus de 90 % de satisfaction du service aux participants chaque année, atteignant un score record de 96 % à la fois en 2023 et en 2024. Nous nous attachons à moderniser le régime, à mettre en œuvre de nouvelles solutions, à ouvrir davantage de voies de communication et à améliorer nos systèmes afin de mieux répondre aux besoins en constante évolution de nos participants et employeurs diversifiés. En 2021, nous avons introduit un rapport public semestriel sur les résultats de nos investissements afin d'accroître la transparence vis-à-vis de nos participants et de nos parties prenantes.

Renforcer nos aptitudes opérationnelles : Nous avons continué à nous efforcer d'attirer et de retenir les meilleurs talents, ce qui s'est traduit par un engagement des employés supérieur à la moyenne et par de nombreuses distinctions et récompenses externes. Nous avons continué à faire évoluer notre plateforme de manière efficace, en faisant preuve d'un engagement fort pour équilibrer une gestion efficace des coûts avec le développement nécessaire pour exceller sur un marché concurrentiel.

Tournés vers l'avenir : Stratégie 2030 d'OMERS

Notre Stratégie 2030 nous guidera alors que nous continuons à tenir la promesse d'une rente de retraite à prestations déterminées durable, abordable et significative pour nos près de 640 000 participants. Ce régime définit des objectifs clairs et des initiatives conçues pour tirer parti de nos forces, saisir les opportunités émergentes et faire face aux complexités à venir.

Notre nouvelle stratégie s'appuie sur nos réalisations, en mettant encore plus l'accent sur le personnel et la gestion des risques, ainsi que sur le développement des relations importantes avec nos parties prenantes. Notre stratégie pour l'avenir souligne l'importance de continuer à constituer des réserves et de concevoir notre portefeuille en fonction de nos engagements, en mettant davantage l'accent sur les rendements réels, la diversification et la génération de liquidités.

Stratégie 2030 d'OMERS

Les objectifs par rapport auxquels nous mesurerons notre succès sont :

100 % et plus

Ratio de la capitalisation

200 G\$ et plus

Valeur de l'actif net

3

Géographies d'intérêt

400 G\$ et plus

Actifs sous gestion

5 % et plus

Rendement réel à long terme
(7 % et plus nominal)

Alors que nous nous concentrons sur ces objectifs, nous ciblerons les mesures supplémentaires suivantes :

Réduction des émissions :
50 % et plus

Engagement des employés :
80 % et plus
(meilleur de sa catégorie)

Participants :
700 000 et plus

Satisfaction des services :

Pour les participants

95 % et plus

Pour les employeurs

90 % et plus



Pour soutenir nos cinq objectifs, nous avons établi un cadre stratégique fondé sur les solides piliers que sont le risque, le personnel et la gouvernance. Quatre piliers – conception et financement du régime, services de pension, investissements et fonctions d’appui – soutiennent notre objectif.

Ce cadre souligne l’importance cruciale de nouer des relations solides avec les parties prenantes et de renforcer notre image de marque.

Cette stratégie nous guidera dans la réalisation de notre objectif, qui est d’offrir aux affiliés, aujourd’hui et pour les générations à venir, une rente de retraite à prestations déterminées durable, abordable et utile.

Notre cadre stratégique

Notre objectif

Offrir à nos participants un régime de retraite à prestations déterminées **durable, abordable et utile**

Engagement des parties prenantes

Entretenir des relations solides avec **toutes les parties prenantes** en incarnant les principes fondamentaux de la marque



Conception et financement du régime

Faire évoluer la conception et le financement pour garantir la valeur et la viabilité du régime



Services de retraite

Soutenir et responsabiliser les participants tout au long de leur parcours de retraite



Placements

Optimiser le portefeuille pour servir nos engagements



Fonctions habilitantes

Renforcer nos aptitudes stratégiques et opérationnelles



Gestion des risques

Gérer les risques de manière proactive et promouvoir une **culture de prise en compte des risques** au sein d’OMERS



Le Personnel

Cultiver une **équipe performante, diversifiée et engagée**, ancrée dans notre culture axée sur les valeurs

Gouvernance

Assurer une **prise de décision efficace** grâce à une gouvernance de classe mondiale

Fièremment canadiens

Une étude menée en 2023 a montré que les activités d'OMERS – nos placements, nos opérations et l'utilisation des prestations de retraite dans les communautés de la province – contribuent à générer 13,7 milliards de dollars de PIB par an en Ontario. Ces activités soutiennent plus de 143 000 emplois, dont près d'un quart sont occupés par des personnes de moins de 30 ans.

En plus de 60 ans d'existence, OMERS a servi des générations de participants, dont beaucoup continuent à vivre au Canada. Nous sommes présents dans le monde entier pour saisir les occasions d'investir de manière responsable et efficace l'épargne-retraite de nos participants, et nous sommes ancrés dans nos racines canadiennes que nous célébrons.

Environ 20 % de notre portefeuille, soit plus de 28 milliards de dollars, est investi dans des actifs canadiens. Nous sommes fiers d'investir dans des infrastructures vitales, des hôtels emblématiques, des centres commerciaux et des franchises de sport et de divertissement que les Canadiens reconnaissent et sur lesquels ils comptent. Outre l'impact direct sur les consommateurs et les investisseurs canadiens, nombre de ces actifs ont des retombées positives considérables sur leurs communautés. Voici quelques faits saillants de notre portefeuille :

Une infrastructure vitale de l'Ontario qui est aussi un connecteur important pour la fourniture de soins de santé

Bruce Power produit environ 30 % de l'énergie de la province et occupe une place de choix dans le portefeuille canadien d'OMERS depuis 2003. En plus de nous éclairer, Bruce Power est un leader mondial dans la production d'isotopes médicaux depuis plus de 35 ans et nous sommes fiers du rôle qu'elle continue de jouer dans l'innovation médicale. Les isotopes de Bruce Power sont utilisés tous les jours : dans la lutte mondiale contre le cancer, pour assurer la propreté et la sécurité des hôpitaux, pour combattre les maladies et pour stériliser les aliments contre les agents pathogènes.





Soutenir nos services publics est l'une des choses les plus honorables que nous puissions faire en tant que Canadiens. Travailler à Oxford me permet de participer à quelque chose qui profite au plus grand nombre. Travailler à Oxford me permet de participer à quelque chose qui profite au plus grand nombre. »

— **Michael Renaud**
Directeur et directeur général,
Yorkdale Shopping Centre,
Toronto

Des destinations commerciales dynamiques servant de pôles communautaires intégrés

Si les centres commerciaux ont toujours servi de pôles communautaires, le travail que nous réalisons avec les centres commerciaux **Yorkdale, Square One et Scarborough Town Centre (STC)** de la région du Grand Toronto va encore plus loin. Yorkdale est la première destination de vente au détail du Canada et offre le plus grand nombre de marques et de magasins phares du pays. STC est situé au cœur de la vie de Scarborough et, comme la zone environnante est en développement, nous faisons avancer notre plan directeur – y compris le premier complexe domiciliaire sur le côté ouest du centre commercial – pour réimaginer ce centre principal et son rôle en tant que communauté dynamique à usage mixte. Square One sera bientôt le centre du Square One District, envisagé comme une ville de 15 minutes comprenant 18 millions de mètres carrés, plus de 18 000 unités résidentielles et plus de 10 acres de parcs, de transports en commun et d'infrastructures communautaires. Entourées de quartiers d'affaires, de bâtiments municipaux, de campus, de salles de spectacles et de quartiers, ces trois destinations rassemblent les communautés pour qu'elles puissent se restaurer dans des lieux divers, faire des achats de première nécessité ou acheter leurs marques préférées, ou encore aller au cinéma avec leurs amis et leur famille.



Une jeune entreprise canadienne qui fait converger l'innovation et les besoins des entreprises

Jobber est un logiciel primé destiné aux petites entreprises de services à domicile. Jobber automatise les opérations quotidiennes, afin que les petites entreprises puissent fonctionner sans heurts et fournir un service 5 étoiles à grande échelle. Jobber est utilisé par plus de 250 000 professionnels des services à domicile pour desservir plus de 27 millions de propriétés dans plus de 60 pays. L'entreprise se classe continuellement parmi les entreprises canadiennes les plus innovantes et à la croissance la plus rapide.

Unir les Canadiens par le sport et le divertissement

Maple Leaf Sports & Entertainment (MLSE) est l'une des plus grandes entreprises de sports et de divertissement au monde. Les Maple Leafs, les Raptors de Toronto de la National Basketball Association, le Toronto FC de la Major League Soccer, les Argonauts de Toronto de la Ligue canadienne de football et un certain nombre d'équipes de perfectionnement. Sa branche caritative, la Fondation MLSE, se concentre sur le financement d'initiatives visant à soutenir les jeunes par le biais de programmes sportifs et récréatifs. Cela inclut le MLSE LaunchPad, un espace de 42 000 pieds carrés dédié à la programmation qui soutient ses quatre piliers : Un corps sain, un esprit sain, Prêt pour l'école et Prêt pour le travail. MLSE possède et exploite également le Scotiabank Arena, la plus grande salle de sport et de divertissement du Canada, qui accueille plus de 200 événements chaque année.

1 650 et plus

Livres de nourriture donnée

1 700 et plus

Heures faites en bénévolat

Soutenir les communautés qui nous entourent

Avec les bureaux d'OMERS et d'Oxford Properties à Toronto, d'autres bureaux d'Oxford à Vancouver, Edmonton et Calgary, et des équipes immobilières sur place dans plusieurs de nos propriétés, les employés de ces communautés travaillent chaque jour à tenir la promesse de retraite. Pendant que nous travaillons dur pour soutenir nos participants, en 2024, des personnes et des équipes ont recueilli des centaines de milliers de dollars en dons d'employés et ont donné de leur temps pour soutenir d'importantes initiatives communautaires locales. Parmi ces activités, nous avons eu le plaisir d'aider une banque alimentaire locale à Edmonton, de nettoyer des plages et des zones de conservation et de travailler dans des banques de meubles dans la région du Grand Toronto, et d'emballer des repas dans un centre qui soutient les personnes de Vancouver vivant avec le VIH. Nous sommes fiers de poursuivre notre tradition de soutien aux personnes et aux communautés qui nous entourent.



Un exemple de résilience

En juillet 2024, des incendies de forêt ont ravagé la communauté de Jasper, en Alberta. Cette communauté paisible et ce vaste parc national sont également le lieu de l'investissement d'Oxford Properties, le Jasper Park Lodge.

Dans une note adressée aux employés à l'époque, Daniel Fournier, président exécutif d'Oxford, et Tyler MacDonald, vice-président principal de la gestion des actifs en Amérique du Nord, ont écrit, « Le plus important, c'est que tous les invités et le personnel de Fairmont ont été évacués et sont sains et saufs. Nous leur en sommes extrêmement reconnaissants.... Les mots manquent pour décrire le dévouement de nos premiers intervenants et de ceux qui ont contribué à protéger Jasper, ses résidents et ses visiteurs. Nous tenons également à remercier nos partenaires opérationnels de Fairmont pour l'incroyable travail qu'ils ont accompli afin de gérer cette crise dévastatrice et de s'assurer que tous les hôtes et le personnel ont été pris en charge. Ils ont toute notre admiration et notre reconnaissance. »

Alors que la communauté continue de se remettre de cet incendie catastrophique, en octobre 2024, le Jasper Park Lodge accueillera à nouveau des hôtes dans cette région magnifique et résiliente.



Des leaders qui contribuent à nos communautés

Blake Hutcheson, président et chef de la direction d'OMERS, a investi dans l'Ordre de l'Ontario
Désigné comme l'une des 25 personnes nommées en 2024 à l'Ordre de l'Ontario, la plus haute distinction de la province, M. Hutcheson a été officiellement investi dans l'Ordre par l'honorable Edith Dumont, lieutenant-gouverneure de l'Ontario, lors d'une cérémonie qui s'est tenue en octobre. M. Hutcheson a été reconnu pour son « rôle important dans la création de milliers d'emplois en Ontario grâce aux nombreux investissements d'OMERS et de sa filiale immobilière, Oxford Properties » et pour sa « passion pour les dons à de nombreux groupes communautaires et la collecte de millions de dollars pour les moins fortunés. »



La Dre Nancy Nazer et Celine Chiovitti font partie des femmes les plus influentes du Canada : Les 100 meilleurs prix

En 2024, deux participants de l'équipe de direction d'OMERS, Nancy Nazer et Celine Chiovitti, ont obtenu l'une des reconnaissances les plus prestigieuses du pays : le prix Canada's Most Powerful Women du Women's Executive Network (WXN) : Les 100 meilleurs prix. Ces prix récompensent des personnes pour leur leadership au sein et au-delà de leurs organisations respectives.

La Dre Nazer, chef des ressources humaines d'OMERS, a été récompensée dans la catégorie Cadres supérieurs, qui rend hommage aux femmes qui jouent un rôle stratégique important au sein de l'organisation. Depuis plus de 20 ans, elle façonne l'expérience des employés en veillant à ce que tous disposent des ressources et des opportunités pour donner le meilleur d'eux-mêmes. Elle dirige la stratégie RH d'OMERS et défend une culture axée sur l'humain et guidée par un objectif, donnant ainsi les moyens à l'équipe mondiale de plus de 3 000 collaborateurs.

Céline Chiovitti, Directrice principale des pensions chez OMERS, a été honorée dans la catégorie des leaders exécutifs, en reconnaissance des femmes qui font preuve d'un leadership exemplaire, qui inspirent la confiance et soutiennent les autres. Mme Chiovitti est responsable de la direction d'une équipe de 400 employés chargée de fournir des services exceptionnels, des outils innovants et une administration prudente des rentes au nom des participants d'OMERS et de leurs familles. Sous sa direction, l'équipe s'engage à offrir une plateforme de retraite de classe mondiale dans un environnement complexe de parties prenantes, regroupant plus de 1 000 employeurs ainsi que 30 syndicats et associations. Elle s'est jointe à OMERS en 2013.



Bâtir un avenir durable

En termes simples, notre promesse aux participants est de travailler pour eux chaque jour et de bâtir leur avenir. Pour tenir cette promesse, nous nous engageons à faire progresser notre objectif Net Zéro 2050 et à investir de manière à fournir les résultats d'investissement à long terme que nos participants attendent de nous. Nous cherchons également à investir dans des solutions, opérations et entreprises tournées vers l'avenir, qui contribuent à la prospérité des communautés.

En tant que régime de retraite qui verse plus de 6 milliards de dollars en paiements annuels de rentes à nos participants, nous savons que, lorsqu'ils bénéficient d'une retraite confortable, ils se joignent à d'autres pour bâtir des communautés dynamiques à travers l'Ontario.



Bâtir un avenir pour nos participants et nos communautés

Le travail que nous accomplissons pour créer un flux de revenus de retraite sécurisé pour des générations d'Ontariens apporte d'importants bénéfices économiques et sociaux tout en favorisant le bien-être, en servant les individus et en renforçant les communautés.

Une recherche menée en 2023 a mis en lumière l'impact économique combiné des investissements, des opérations et des paiements de rentes d'OMERS. Cette recherche a révélé ce qui suit :

- OMERS a eu un impact positif sur un foyer sur onze dans l'Ontario.
- OMERS a contribué à hauteur de 13,7 milliards de dollars à l'économie de l'Ontario cette année-là. Cette contribution est générée par les dépenses des retraités utilisant leurs paiements de pension et par les investissements et opérations d'OMERS dans la province.
- OMERS a généré 3,8 milliards de dollars de recettes fiscales provinciales et fédérales.
- Les activités d'OMERS ont soutenu 143 000 emplois dans toute la province, touchant toutes les tranches démographiques et régions géographiques.

En outre, des recherches indépendantes sur la valeur sociale montrent que tant les participants actifs que les retraités déclarent une plus grande satisfaction de vie, les retraités attribuant cette satisfaction à une sécurité financière accrue, un stress réduit et une meilleure santé. Ces avantages se répercutent également dans les communautés, puisque les retraités d'OMERS sont 38 % plus susceptibles de faire du bénévolat que ceux qui ne participent pas à un régime de retraite, et 94 % des personnes interrogées indiquent qu'elles font des dons à des œuvres caritatives et à des organisations à but non lucratif. Des informations sur cette recherche sont disponibles sur le site web d'OMERS.

Les liens entre un revenu de retraite fiable et des bénéfices économiques et sociaux démontrables



Valeur sociale

Les impacts non financiers pour les personnes et les communautés se manifestent, directement ou indirectement, grâce au revenu de retraite sécurisé et stable offert par OMERS



Contribution économique

L'activité économique directe et indirecte générée par les dépenses de retraite d'OMERS en Ontario, ainsi que par les investissements et opérations d'OMERS basés dans la province

Épargne retraite sécurisée

Avantages directs et indirects



Impact

Une contribution économique généralisée, combinée à une valeur sociale pour les participants et au-delà, crée un impact dans les communautés à travers l'Ontario

Investissement durable et engagements climatiques

À travers nos investissements et nos opérations, nous nous employons à créer et à préserver une valeur durable en intégrant, entre autres, des facteurs climatiques dans nos décisions d'entreprise. Nous investissons sur le long terme et envisageons l'avenir afin de déterminer la meilleure manière de créer de la valeur et de gérer les risques face aux nouveaux défis et solutions liés à la durabilité.

En 2024, nous avons plaidé en faveur de politiques améliorées par les régulateurs et autres instances sectorielles, ainsi que pour une divulgation standardisée des informations relatives à la durabilité afin de soutenir les décisions d'investissement que nous prenons quotidiennement au nom de nos participants.

Nous avons créé deux modules de formation personnalisés pour les employés d'OMERS, l'un portant sur l'investissement durable et l'autre sur le changement climatique, destinés à ceux qui investissent ou travaillent en étroite collaboration avec nos équipes d'investissement. Ces modules reflètent les normes mondiales et les perspectives sur les meilleures pratiques en matière de durabilité, afin de renforcer nos compétences et capacités.



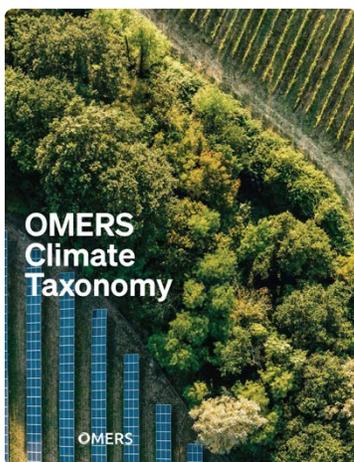
Nous définissons les actifs verts comme des investissements générant des revenus issus d'activités commerciales alignées sur des taxonomies écologiques telles que les Principes des obligations vertes de l'ICMA. Parmi les exemples, on compte les entreprises d'énergie renouvelable et les bâtiments écologiques.

Plan d'action climatique (PAC) – Après un an

En 2023, nous avons lancé notre propre plan d'action climatique (PAC), qui définit notre approche globale ainsi que les mesures que nous prenons pour gérer les risques et saisir les opportunités en vue d'atteindre la neutralité carbone dans notre portefeuille et nos opérations d'ici 2050. Nous continuons à progresser dans nos engagements et leur mise en œuvre, notamment :

- Réduire l'intensité carbone moyenne pondérée (WACI) de notre portefeuille. En 2024, le WACI de notre portefeuille était inférieur de 58 % à notre référence de 2019.
- Porter nos investissements verts à 23 milliards de dollars.
- Publier notre document sur la taxonomie climatique, présentant le cadre d'OMERS pour évaluer les activités commerciales de nos investissements sous l'angle climatique. Le document a été mis à disposition sur le site Web d'OMERS.
- Élaborer notre cadre d'harmonisation du portefeuille, y compris définir les critères utilisés pour évaluer le plan de transition d'une entreprise et évaluer les principaux émetteurs par rapport à ces critères.
- Renforcer les contrôles et la gestion de notre processus d'empreinte carbone du portefeuille en partenariat avec nos équipes d'audit interne et de finance.
- Faire évoluer et mettre en œuvre des processus, indicateurs et outils de gestion des risques permettant d'évaluer les risques liés au climat à l'échelle de l'ensemble du portefeuille.

Le PAC est disponible sur le site web d'OMERS, et de plus amples informations se trouvent dans la section Investissement durable du MD&A.



La taxonomie climatique d'OMERS nous aide à comprendre les industries et les secteurs de notre portefeuille en adoptant une vision plus large, au-delà des seules données d'émissions, en tirant parti des caractéristiques des activités commerciales sous-jacentes à nos investissements. Les cinq catégories de notre taxonomie offrent une vue d'ensemble complète des entreprises dans lesquelles nous investissons et de leur positionnement sur le spectre climatique. Vous pouvez consulter la taxonomie climatique d'OMERS dans son intégralité sur le site web d'OMERS.

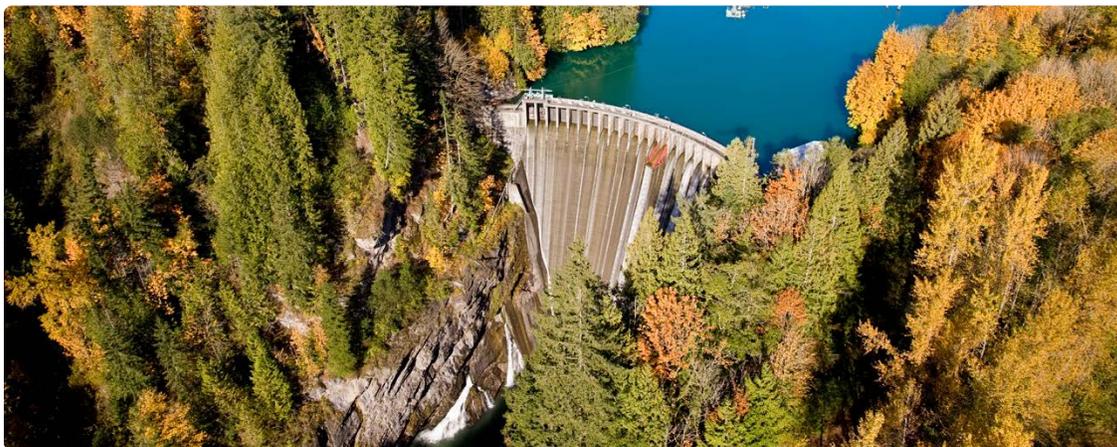
Nous sommes heureux de partager quelques points forts de notre portefeuille d'initiatives, déjà réalisées ou en cours, qui contribuent aux progrès en matière de durabilité environnementale.

Port de Melbourne : Les efforts continus du Port de Melbourne en matière de durabilité ont une fois de plus été reconnus par GRESB (Global Real Estate Sustainability Benchmark), ayant obtenu une note 5 étoiles pour la deuxième année consécutive dans l'évaluation des actifs d'infrastructure de GRESB et atteignant le score maximum de 100 points, se classant ainsi premier parmi les ports australiens et mondiaux.



32, rue Blanche : La rénovation de ce bâtiment de bureaux de catégorie A situé dans le centre de Paris l'a transformé en un espace de travail durable, connecté et unique. La démarche globale entreprise pour améliorer la performance environnementale du bâtiment a entraîné une amélioration de sa note dans un système de certification des bâtiments reconnu à l'international, passant de « Bon » à « Excellent ». 32, rue Blanche fait partie du portefeuille immobilier d'Oxford Properties. Oxford est reconnu comme un leader en matière de durabilité, comme en témoigne son inclusion pendant cinq années consécutives dans la liste des entreprises les plus innovantes au monde de *Fast Company* pour ses efforts en durabilité, ainsi que sa sélection en tant que lauréat du UK PropTech Award for Business Transformation pour l'intégration réussie de la technologie immobilière visant à améliorer la durabilité des entreprises. Pour plus d'informations sur le portefeuille et les actifs durables d'Oxford, veuillez consulter www.oxfordproperties.com.

Puget Sound Energy : Entreprise de services publics fournissant de l'énergie qui dessert 1,2 million de clients en électricité et plus de 900 000 clients de gaz naturel, la société dispose d'un plan détaillé pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2045. Cela inclut l'élimination progressive du charbon d'ici 2025, l'intégration d'énergies renouvelables dans son portefeuille et la mise en œuvre de plusieurs programmes d'efficacité énergétique.





En tant qu'investisseur au sein de l'équipe OMERS Infrastructure, je suis fier de travailler pour les employés municipaux et de trouver un sens, sachant que les économies à long terme qui nous sont confiées par les retraités contribuent à relever des défis cruciaux pour les générations futures, comme la transition énergétique.»

— Severine Billy
Directrice, Infrastructure,
Londres, Royaume-Uni

Unir nos forces pour un impact plus important

Nous jouons un rôle en tant que participants à diverses organisations de retraite afin d'améliorer nos pratiques et de collaborer pour relever les défis de notre secteur, y compris ceux liés à la durabilité. Ces organisations incluent :

- Association canadienne de gestion des pensions (ACPM)
- Pension Investment Association of Canada (PIAC)
- Centre international de gestion des pensions (ICPM)

Nous collaborons avec des organisations partageant les mêmes idées dans le but d'améliorer les bases de l'investissement durable.

Notre approche a reçu une reconnaissance externe. Cette année, nous avons été classés parmi les 10 premiers en matière de gouvernance, de durabilité et de pratiques de résilience parmi les propriétaires d'actifs mondiaux dans le rapport 2024 des fonds souverains (SWF, Global Sovereign Wealth Funds).

Nous avons établi des politiques qui reflètent notre état d'esprit et orientent nos activités. Pour plus d'informations sur ces politiques, y compris le Rapport sur l'esclavage moderne, le Code de conduite et la politique d'éthique, la Politique d'enquêtes en milieu de travail et la Politique d'accessibilité, veuillez consulter le site web d'OMERS.



Au service de nos participants

358 050

Nombre total de participants actifs

46 100

Nombre total des nouvelles inscriptions

26 400

Nouvelles inscriptions NFT

77 000

Nombre total de participants différés

204 730

Nombre total de participants retraités

Nos participants sont au cœur de tout ce que nous faisons. En 2024, la satisfaction des services aux participants est restée exceptionnellement élevée, à 96 %. Nous nous engageons à leur fournir une assistance exceptionnelle, tout en continuant à améliorer le travail que nous effectuons en leur nom.

En 2024, nous avons accueilli plus de 46 000 nouveaux participants dans le régime. Plus de la moitié d'entre eux étaient des participants non à temps plein (NFT) qui ont choisi de rejoindre OMERS, témoignant ainsi de leur confiance dans la valeur que le régime offre.

Les participants d'OMERS sont diversifiés et couvrent plusieurs générations. En conséquence, les services offerts dans le domaine des rentes ont évolué pour inclure plusieurs canaux de soutien, tels que notre centre de contact, des réunions en personne lors de séminaires à travers la province et une interaction numérique via notre portail myOMERS. Il y a cinq ans, nous avons lancé une initiative de modernisation afin de mettre à jour notre plateforme numérique, offrant ainsi aux participants plus de possibilités dans leurs interactions avec nous. Depuis lors, le pourcentage de transactions automatisées est passé de 60 % à 75 %, les participants pouvant accomplir en ligne de nombreux processus, tels que la prise de retraite ou le départ de leur employeur, la modification de leurs informations concernant leur conjoint et leurs bénéficiaires, l'exécution d'estimations de pension et la communication avec notre équipe via des moyens sécurisés, le support en chat en direct et l'échange de fichiers.

Nous avons renforcé notre capacité à servir les participants d'OMERS en français en recrutant un groupe de nouveaux agents bilingues, qui, avec nos participants d'équipe bilingues existants, nous permettent de mieux servir nos participants et employeurs francophones.



Nous avons adopté une approche réfléchie et minutieuse dans notre démarche de sensibilisation auprès des employés municipaux non à temps plein lorsque le régime a été élargi pour leur permettre d'y être éligibles en 2023, et nous avons été honorés d'être reconnus aux World Pension Summit Excellence & Innovation Awards 2024, recevant le Judges' Choice Award pour notre approche innovante dans la communication et la mise en œuvre de la couverture de retraite pour ces participants.

S'adapter aux retraités modernes

Tout au long de l'année, nous avons animé des discussions sur la nécessité de redéfinir la retraite, en particulier dans le contexte où les gens vivent plus longtemps et passent plus de temps à la retraite.



195 408

Kilomètres parcourus par notre équipe de formation à travers l'Ontario l'année dernière pour dispenser des sessions éducatives aux participants et aux employeurs

Avec notre nombre croissant de participants et au fur et à mesure que ces derniers évoluent dans leur parcours de retraite, nous enregistrons une augmentation des volumes, notamment une hausse de 9 % d'une année sur l'autre des appels entrants, une augmentation de 83 % des communications numériques sécurisées et une hausse de 22 % des transactions impliquant des participants prenant leur retraite ou quittant leur employeur. Dans tout cela, nous avons constamment réussi à respecter nos délais de service, en traitant les transactions dans les temps tout en poursuivant notre démarche de modernisation.

Une fois de plus cette année, la PDG d'OMERS, Blake Hutcheson, et la directrice principale des pensions d'OMERS, Celine Chiovitti, ont parcouru l'Ontario, rencontrant participants, employeurs, rentes et parties prenantes dans leurs communautés, répondant aux questions et recueillant des témoignages sur l'impact de la rente OMERS dans la vie des participants et de leurs familles.

50 000

Nombre d'écoutes du podcast *The Pension Blueprint* depuis sa création

Nous avons modernisé nos communications avec les participants, notamment en lançant la deuxième saison de *The Pension Blueprint*, le podcast d'OMERS qui partage des perspectives et des informations sur le régime et les sujets connexes. Nos échanges ont couvert divers thèmes, allant de la réinvention de la retraite à l'ère où les Canadiens vivent plus longtemps, en passant par l'abord de l'écart de rente entre les sexes, la prise en charge de la santé mentale, et comment les différentes générations peuvent prendre des mesures pour planifier leur parcours de retraite. Nous avons eu près de 50 000 écoutes de notre podcast depuis sa création.

Afin d'améliorer la compréhension de leur rente par nos participants, nous avons repensé nos relevés annuels, en les rendant nettement plus courts et en permettant aux participants de visualiser en un coup d'œil toutes les informations importantes.

« Savoir que j'ai aidé quelqu'un me rend reconnaissant et m'inspire à en faire davantage. Avoir l'opportunité d'accompagner nos participants dans leur parcours de retraite et d'écouter leurs retours positifs a toujours été ma principale source de motivation, et ce rôle m'a permis de servir et d'aider nos participants jour après jour. »

— Anu Nirula
Analyste de l'expérience des participants, Toronto

Toutes ces initiatives ont considérablement amélioré le niveau de service et d'accompagnement que nous offrons aux participants d'OMERS.

Nous avons également continué à nous concentrer sur nos employeurs – ils constituent un partenaire clé dans la gestion du régime OMERS. En 2024, nous avons mis en place un nouveau modèle de soutien aux employeurs pour les aider dans l'administration d'OMERS, créé un nouvel outil de réservation en ligne pour planifier des réunions avec notre équipe Expérience de l'employeur, lancé des assemblées générales virtuelles trimestrielles pour les employeurs ainsi que des sessions de rétroaction, étendu notre conférence de la Semaine de l'éducation des employeurs à deux villes pour la première fois, et lancé une nouvelle boîte à outils destinée aux employeurs afin de mieux communiquer la valeur du régime OMERS à leurs employés et de les accompagner tout au long de leur parcours de retraite.

Les employés d'OMERS sont extrêmement fiers de travailler pour le compte de nos participants et employeurs, qui veillent à ce que nos communautés restent sûres, propres et saines pour ceux qui y vivent.

Avec des recherches montrant que des revenus de retraite sûrs et stables sont essentiels pour vivre une vie saine et épanouissante au cours de nos années plus âgées, OMERS a évolué la façon dont nous soutenons les participants dans la nature changeante de la retraite et les aide à explorer une vision holistique de la retraite comme un « prochain chapitre » qui atteint tous les éléments financiers pour inclure la santé et le bien-être social. Pour soutenir les participants tout au long de leur transition vers la retraite, nous avons lancé de nouveaux outils de planification de la retraite, y compris un nouveau séminaire sur la retraite intitulé « Préparer votre vie de 100 ans », un planificateur en ligne, ainsi qu'un nouveau centre des sources de revenus de retraite sur le site Web des participants, pour aider ces derniers à mieux comprendre comment leur rente OMERS s'inscrit dans l'ensemble de la retraite au Canada.

4 695

Clavardages en direct

51 836

Messages de communication numérique sécurisée

141 496

Appels téléphoniques de la part des participants

25 782

Participants se trouvant à des webinaires/séances de formation





Des employés habilités à avoir un impact



Les participants étant au cœur de tout ce que nous faisons, bien les servir signifie accorder une attention particulière à notre capacité d’attirer, de responsabiliser et de retenir une main-d’œuvre hautement engagée et professionnelle.



Une équipe fortement engagée et un employeur de choix

À travers le monde, les employés d’OMERS s’investissent pleinement et sont fiers de travailler pour une organisation guidée par un objectif. Notre enquête sur l’expérience des employés en 2024 a démontré que la fierté et l’engagement des collaborateurs d’OMERS dépassent constamment les standards « best-in-class » de l’industrie, renforçant ainsi leur dévouement quotidien. Les employés se sentent à l’aise pour exprimer leurs idées et opinions, apportant des perspectives qui mènent aux meilleurs résultats. Nous continuerons à cultiver une culture qui encourage cette ouverture.



À l’extérieur, nous continuons à recevoir de nombreuses distinctions et reconnaissances en tant qu’excellent lieu de travail doté d’une culture forte et inspirante.

Nous sommes récipiendaires réguliers de presque toutes les récompenses prestigieuses affichées à gauche. À noter, nous avons atteint la 17^e position sur 50 employeurs reconnus par Meilleurs lieux de travail au Canada, et c’est également la quatrième année consécutive où nous sommes classés parmi les meilleurs employeurs de la Grande-Toronto. Nous sommes très heureux d’avoir été, pour la première fois, reconnus comme l’un des meilleurs lieux de travail pour les jeunes talents.



«

Je suis fier de travailler chez Oxford et OMERS en raison de leur approche centrée sur les personnes et de leur culture de soutien. C'est un endroit où je peux être moi-même et réellement évoluer. L'innovation et la collaboration sont au cœur de tout ce que nous faisons. Mieux encore, nos efforts tiennent la promesse de pension, faisant de notre travail bien plus qu'un simple emploi – c'est une communauté porteuse de sens. »

— Asal Davari
Directeur associé, Opérations juridiques, Toronto

Permettre aux employés de s'épanouir pour bâtir l'avenir ensemble

Tenir la promesse de rente commence par s'assurer que les employés disposent des ressources et des outils pour donner le meilleur d'eux-mêmes et obtenir d'excellents résultats.

Dans notre enquête annuelle, les employés ont évalué l'inclusion, la croissance et le développement, ainsi que le bien-être, à 89 %, 83 % et 85 % respectivement – des scores supérieurs aux normes « best-in-class ». Nous nous efforçons de maintenir cet élan et de préserver notre forte culture.



Amplifier *notre* impact

Trois mots simples qui reflètent notre promesse aux employés – la raison pour laquelle des professionnels passionnés et talentueux du monde entier devraient choisir OMERS comme employeur.

Nous continuons à écouter, à agir sur les retours et à responsabiliser nos employés pour qu'ils aient un impact sur leur carrière, sur leurs collègues et leurs communautés, et surtout, sur notre promesse de rente pour les participants qui comptent sur nous.

Les femmes représentent plus de la moitié de notre effectif mondial, constituant environ 30 % de l'équipe de direction exécutive et de la communauté des dirigeants (vice-présidents et plus). Près de 30 % de nos postes en investissement sont occupés par des femmes.



Guidés par l'inclusion, l'intégrité, l'humilité et l'excellence

Nos valeurs orientent tout ce que nous faisons et se matérialisent dans les actions quotidiennes de notre équipe, soutenue par nos dirigeants et guidée par nos conseils en inclusion et diversité ainsi que par Purpose@Work. Sept groupes de ressources pour les employés (groupes volontaires dirigés par des collaborateurs, dédiés à favoriser un environnement diversifié et inclusif) collaborent avec l'ensemble des entités de l'entreprise pour influencer et conseiller sur les questions, opportunités et solutions relatives au milieu de travail, en favorisant l'inclusion, l'engagement et le sentiment d'appartenance.

Une stratégie RH mesurable et adaptable soutient notre capacité à répondre à nos priorités mondiales. Nous offrons un environnement et des opportunités permettant d'atteindre des objectifs individuels et collectifs. Notre approche permet aux employés de personnaliser leur parcours professionnel en fonction de leurs compétences, aspirations et besoins. Nous comptons sur nos responsables et chefs d'équipe pour identifier et exploiter les forces au sein de leurs équipes et entre elles, afin de réaliser les objectifs ambitieux que nous nous fixons chaque année.



Les participants, les employeurs, les promoteurs et les parties prenantes d'OMERS font partie intégrante de notre collectivité. Nous sommes fermement résolu à collaborer régulièrement avec vous pour partager des renseignements et établir des partenariats dans des domaines d'intérêt commun. Nous vous invitons à vous joindre à nous à **l'assemblée annuelle d'OMERS**, un événement hybride qui aura lieu le **mercredi 9 avril 2025**, en personne au Metro Toronto Convention Centre, avec webdiffusion simultanée. La réunion commencera à 9 h HAE. Pour plus d'information et pour vous inscrire à l'assemblée annuelle, cliquez [ici](#).