

RÉMUNÉRATION ÉLEVÉE, BAS RENDEMENTS: POURQUOI LA DIRECTION D'OMERS REÇOIT-ELLE AUTANT ?

Février 2022



L'Ontario Municipal Employees' Retirement System (OMERS) est le régime de retraite à prestations déterminées (PD) des travailleuses et travailleurs des municipalités, des conseils scolaires et des services de protection de l'enfance de l'Ontario. Le SCFP-Ontario représente 125 000 des 289 000 participant(e)s à ce régime, soit un peu moins de la moitié.

Le SCFP-Ontario croit fermement que les régimes de retraite à PD sont le meilleur moyen d'assurer la sécurité financière à la retraite à nos membres qui travaillent fort. Les grands régimes à PD du secteur public, comme OMERS, permettent une mise en commun et un partage efficaces des coûts et des risques entre les employeurs et les participant(e)s au régime. Les régimes à PD permettent aux participant(e)s de savoir quelle sera leurs prestations de retraite. Cette sécurité du revenu de retraite est extrêmement importante pour les bénéficiaires et leurs collectivités.

Le SCFP accorde la plus grande importance au bon fonctionnement d'OMERS et à son rendement, parce que cela a des répercussions directes sur une grande partie de nos effectifs en Ontario. Puisqu'il s'agit d'un régime de retraite coparrainé, nos membres partagent les risques associés à un mauvais rendement et à des coûts élevés.

Le SCFP-Ontario a soulevé des préoccupations concernant l'administration d'OMERS dans le passé. L'année dernière, nous avons publié *Plus qu'une année difficile*, qui montre clairement qu'au cours de la dernière décennie, le rendement des placements d'OMERS a été inférieur à ses propres indices de référence et au rendement des placements de régimes et de caisses de retraite à PD comparables.

Une deuxième question connexe qui préoccupe constamment les membres du SCFP participant à OMERS est la rémunération élevée de ses cadres, surtout à la lumière du sous-rendement des placements. Chaque dirigeant(e) d'OMERS gagne des millions de dollars par année. Les cadres supérieurs d'OMERS reçoivent un salaire de base généreux, des primes intéressantes et une pension non enregistrée supplémentaire suffisamment grosse pour dépasser le plafond prévu dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Comme la plupart des grands régimes de retraite canadiens, OMERS publie la rémunération annuelle versée à ses cinq principaux dirigeant(e)s. Si on compare avec ce qui se fait ailleurs, OMERS semble offrir une rémunération plus généreuse à ses cadres supérieurs que ce qui est offert aux cadres supérieurs d'autres grands régimes de retraite canadiens. Lorsqu'on tient compte de la taille du régime, de son rendement et de son succès dans l'atteinte de ses indices de référence, la rémunération versée à ses dirigeant(e)s est encore plus excessive.



Cela est particulièrement préoccupant étant donné que la personne retraitée moyenne d'OMERS a touché des prestations de retraite d'un peu plus de 24 000 dollars en 2020¹. De plus, de nombreuses pensions sont bien inférieures à cette moyenne, particulièrement celles des personnes qui ont travaillé à bas salaire, une catégorie où les femmes et les personnes racisées sont surreprésentées. En outre, OMERS procède en ce moment à un examen des risques qui, selon le SCFP-Ontario, pourrait mener à des propositions visant à réduire les prestations de retraite des participant(e)s au régime. Compte tenu de ce contexte et du piètre rendement des placements d'OMERS au cours de la dernière décennie, la rémunération des dirigeant(e)s du régime doit faire l'objet d'un examen minutieux.

Dans le présent article, nous comparons la rémunération des dirigeant(e)s d'OMERS au rendement du régime et à d'autres grands régimes et caisses de retraite du Canada (plus de 50 milliards de dollars). OMERS réfère lui-même à ce club de grands régimes et caisses comme les « huit principaux gestionnaires de placements des régimes de retraite canadiens » et mène parfois des activités coordonnées avec eux.

Étant donné que la rémunération varie en fonction du rendement, nous avons examiné la rémunération des cinq principaux postes de direction sur une période de 10 ans, soit de 2011 à 2020.

Voici les régimes de retraite que nous avons examinés :²

Office d'investissement du régime de pensions du Canada (OIRPC)*

Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ)

Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO)

Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (Investissements PSP)*

Régime de retraite municipal de la Colombie-Britannique (BCMPP)*

Alberta Investment Management Corporation (AIMCO)

Ontario Municipal Employees' Retirement Savings Plan (OMERS)

¹ OMERS Report on the Actuarial Valuation as at December 31, 2020, page 29

² Les chiffres portent sur une période de 10 ans allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2020. L'exercice financier des régimes de retraite suivis d'un astérisque « * » se termine le 31 mars. La période de 10 ans pour ces régimes de retraite s'étend donc du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2020. Sauf indication contraire, les données contenues dans le présent document ont été compilées à partir des rapports annuels des régimes accessibles au public. À l'exception de la CDPQ, les rendements sont tels que déclarés dans ces documents et sont nets. La CDPQ a rapporté ses résultats bruts (avant certaines dépenses). Nous avons donc réduit ses résultats de 0,2 pour cent pour mieux se rapprocher d'un rendement net. Les périodes à plus long terme sont annualisées et sont telles que rapportées par les régimes.



Dans nos calculs, nous avons tenu compte des cinq principaux dirigeant(e)s de chaque régime. Nous reconnaissons que chacun des régimes énumérés précédemment utilise des méthodes quelque peu différentes pour déterminer et déclarer la rémunération de ses cadres supérieurs. Cela étant dit, nous croyons qu'ils demeurent comparables, surtout lorsqu'on les examine sur une période de 10 ans.

Le huitième régime de retraite de ce groupe est le Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP). Nous n'avons pas pu obtenir de renseignements sur la rémunération des dirigeant(e)s du HOOPP, car ce régime ne rend pas ces données publiques.

Comment la rémunération est-elle déterminée ?

Règle générale, la rémunération des dirigeant(e)s est déterminée par un certain nombre de facteurs. Premièrement, la taille du régime : on s'attend généralement à ce que les cadres qui sont responsables de grosses sommes d'argent gagnent plus que les cadres qui sont responsables de petites sommes.

Deuxièmement, le rendement : les cadres qui atteignent ou dépassent des cibles de rendement et autres objectifs de performance sont généralement rémunérés à un taux plus élevé que celles et ceux qui ne le font pas.

Enfin, l'examen de la rémunération à des postes similaires nous donnera une idée de ce qui est nécessaire pour attirer des personnes talentueuses.

La rémunération des dirigeant(e)s d'OMERS provient de quatre enveloppes : salaire de base, régime incitatif à court terme, régime incitatif à long terme et avantages sociaux. Le salaire de base est un montant fixe. Les régimes incitatifs à court terme et à long terme sont fondés sur l'atteinte de certains objectifs de rendement. Les incitatifs à long terme sont retenus pendant trois ans avant d'être versés. Bien que ce qui est et n'est pas inclus dans les incitatifs à court et à long terme ne soit pas tout à fait clair d'après les données accessibles au public, les rendements des placements constituent certainement une grande partie des objectifs de rendement.

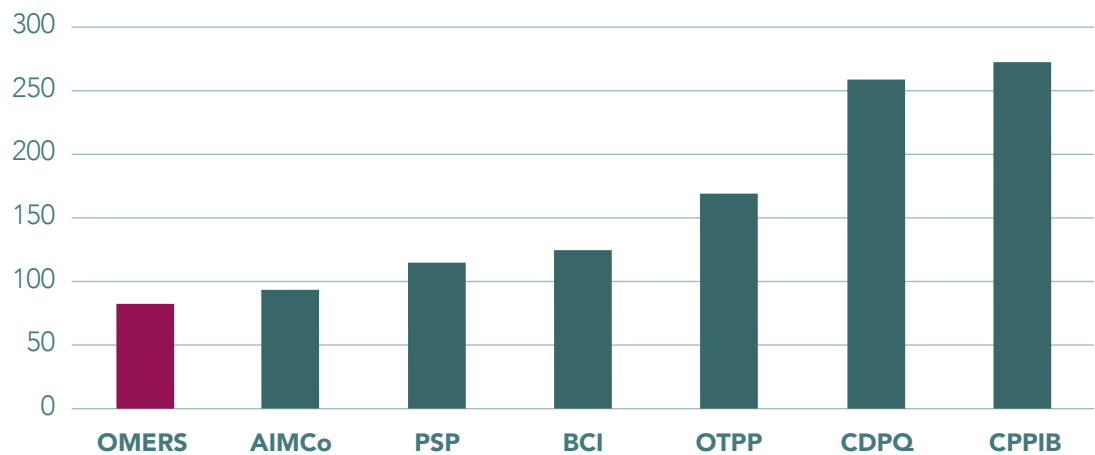
Constatations

1. La taille d'OMERS n'explique pas le niveau de rémunération.

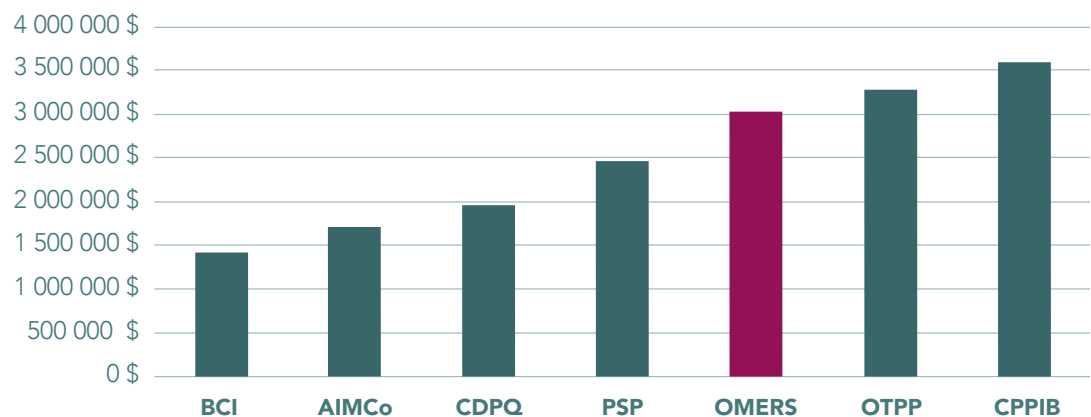
Bien qu'il s'agisse de l'un des plus petits régimes du groupe, OMERS rémunère ses dirigeant(e)s avec certains des taux absolus les plus élevés.

En termes d'actifs sous gestion, OMERS est le plus petit des régimes comparés. Malgré sa petite taille, OMERS obtient le troisième résultat le plus élevé en termes de rémunération moyenne absolue au cours des 10 dernières années.

Moyenne des actifs sous gestion, 2011-2020 (en G\$)

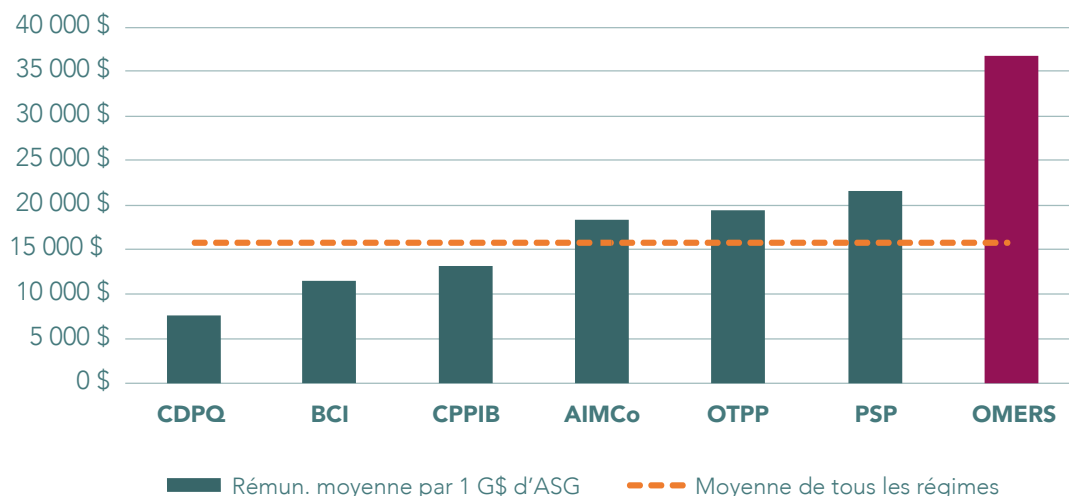


Rémunération moyenne des dirigeant(e)s (2011-2020)



Si l'on regarde le montant de la rémunération des dirigeant(e)s par milliard de dollars d'actifs sous gestion, OMERS est de loin le plus onéreux des régimes, comme le montre le tableau ci-dessous.

Rémunération moyenne des dirigeant(e)s par 1 G\$ d'actifs sous gestion (2011-2020)



OMERS a payé beaucoup plus en rémunération à ses dirigeant(e)s par milliard de dollars d'actifs sous gestion (ASG) que n'importe lequel des six autres régimes de retraite. Pour chaque milliard de dollars d'ASG, OMERS a versé plus de 70 pour cent de plus que le deuxième régime de retraite le plus coûteux, soit l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (Investissements PSP).

De plus, la rémunération versée par OMERS à ses cadres supérieurs a été **235 pour cent** plus élevée que la rémunération moyenne par milliard de dollars d'actifs sous gestion (ASG) de l'ensemble des régimes de retraite, soit un montant deux fois plus important que la moyenne des sept régimes de retraite.

2. Le rendement d'OMERS n'explique pas ce niveau de rémunération

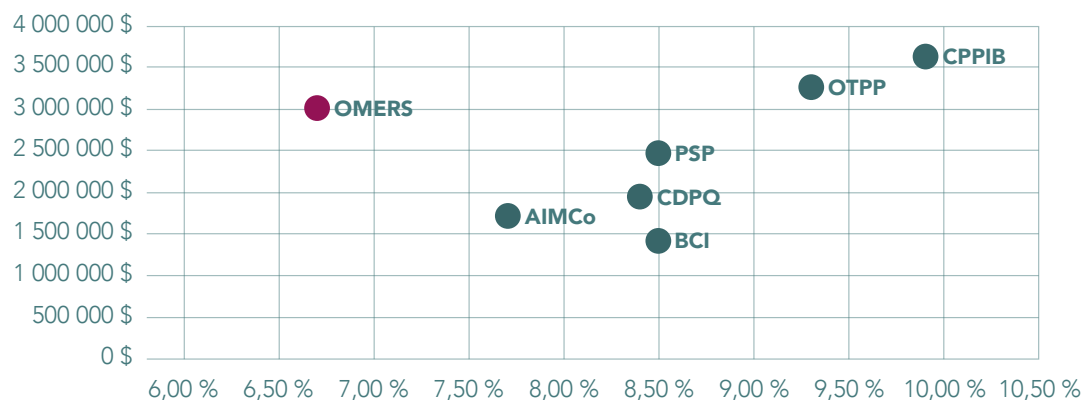
OMERS fait valoir que la rémunération de ses dirigeant(e)s doit être concurrentielle par rapport à l'offre du marché. Dans son rapport annuel de 2017, le régime a déclaré que « les programmes de rémunération sont conçus pour attirer, intéresser et fidéliser des personnes hautement performantes et pour motiver celles-ci à poursuivre l'objectif de placement d'OMERS de réaliser des rendements égaux ou supérieurs aux exigences à long terme du régime »³.

Or, au cours des 10 dernières années, le rendement d'OMERS a été inférieur à celui de tous les autres régimes de retraite comparables.⁴ La rémunération plus élevée que verse OMERS ne s'est pas traduite par un rendement plus élevé.

³ OMERS 2017 Annual Report, page 89. Nous traduisons.

⁴ « Plus qu'une année difficile », SFCP-Ontario, mai 2021.

Rémunération moyenne des dirigeant(e)s et rendement annualisé sur 10 ans (2011-2020)



Cela soulève également la question des primes au rendement d'OMERS. Comment se fait-il que les dirigeant(e)s d'OMERS gagnent tellement plus pour tellement moins ?

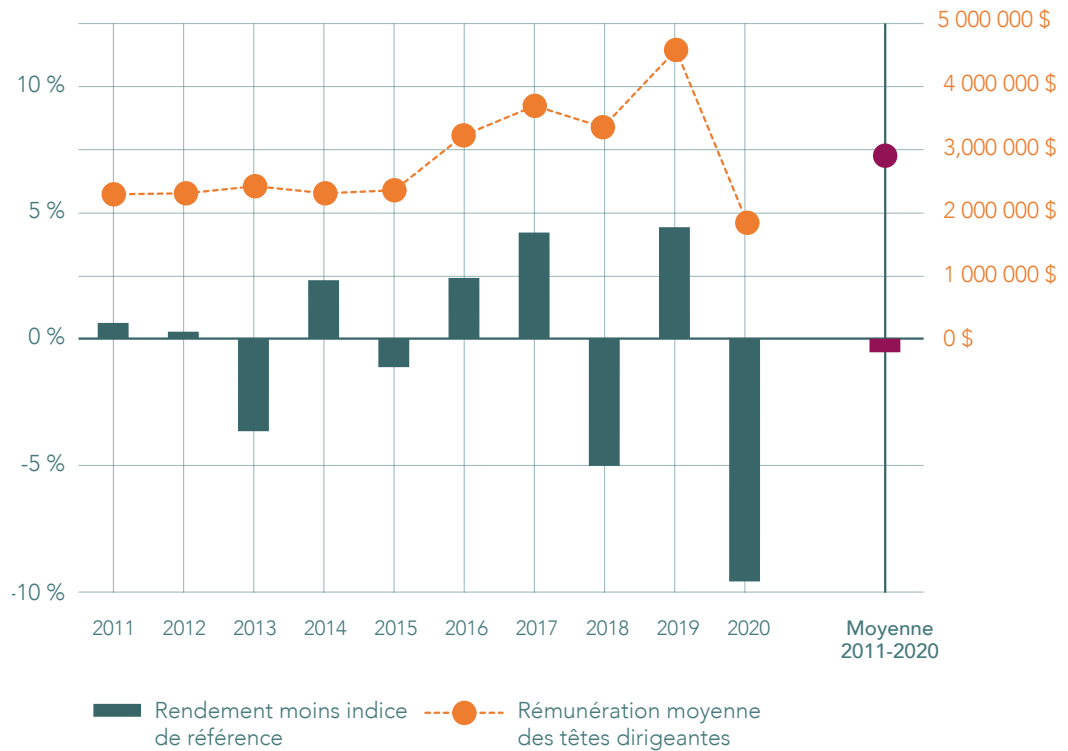
Pour chaque point de pourcentage de rendement sur investissement, OMERS a versé en moyenne près de **68 pour cent** de plus que la moyenne des six autres régimes sur la période de 10 ans étudiée.

Malgré son affirmation selon laquelle la rémunération est basée sur le rendement, les données montrent que la rémunération d'OMERS au cours des 10 dernières années a augmenté à un rythme beaucoup plus rapide que son rendement.

En 2016, par exemple, la rémunération a grimpé en flèche. Les coûts de rémunération globaux combinés des cinq cadres supérieurs principaux d'OMERS sont passés de 12,8 millions de dollars en 2015 à 18,1 millions de dollars l'année suivante. Il s'agit d'une augmentation de 41 pour cent en un an. Alors que les revenus et les rendements ont chuté en 2015, ils n'ont pas chuté si bas et les rendements de 2016 n'étaient pas assez élevés pour justifier l'ampleur d'une telle augmentation de la rémunération. Entre 2011 et 2015, la rémunération totale des dirigeant(e)s n'a pas dépassé 13,4 millions de dollars au cours d'une année donnée. Le rapport annuel 2016 ne fournit aucune explication pour cette hausse massive de la rémunération, mais il semble qu'on ait établi un nouveau salaire de référence.

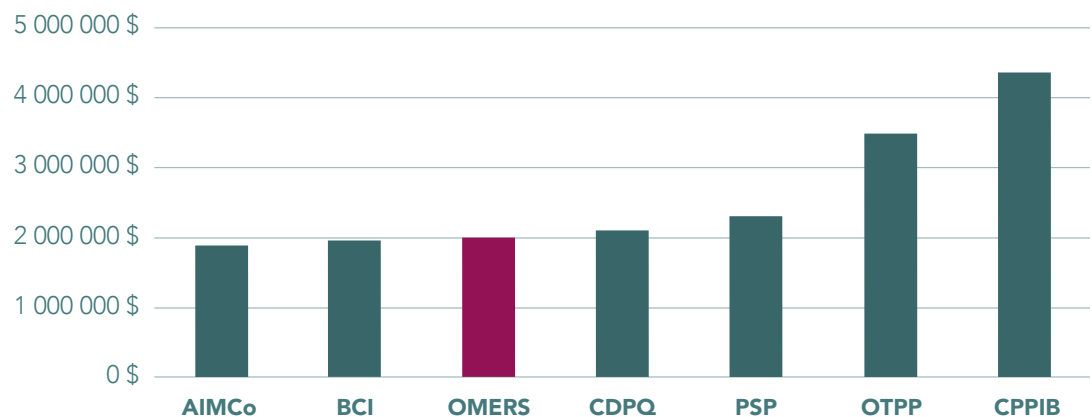
Le tableau ci-dessous présente les augmentations de revenu moyennes versées aux cinq cadres supérieurs principaux d'OMERS comparativement à l'écart des résultats d'OMERS par rapport à ses propres indices de référence. Ce n'est qu'au cours de l'année civile catastrophique 2020 que la rémunération des cinq cadres supérieurs principaux d'OMERS a baissé de manière significative.

Revenu annuel moyen des dirigeant(e)s d'OMERS corrélé au rendement des placements d'OMERS



Malgré le fait qu'OMERS ait enregistré **une perte nette** de près de trois milliards de dollars en 2020 et que la rémunération totale des dirigeant(e)s ait considérablement diminué, la rémunération se situait toujours au milieu du peloton par rapport aux régimes comparables qui, contrairement à OMERS, ont tous enregistré d'excellents rendements en 2020.

Rémunération moyenne des dirigeant(e)s, 2020



3. Indices de rendement établis en interne et indices de référence universels

Soulignons que les indices de référence d'OMERS sont établis différemment de ceux des régimes comparables. OMERS utilise des indices de référence prédéfinis en « rendement absolu » pour toutes ses classes d'actifs. Bien que tous les régimes utilisent cette méthode pour des classes d'actif comme les capitaux propres, les infrastructures et l'immobilier, OMERS est le seul à le faire aussi pour les marchés boursiers. Cela signifie que les rendements boursiers tels que mesurés par des indices comme le TSX, le S&P ou le MSCI à la fin de l'année ne sont pas intégrés aux indices de référence d'OMERS ou à la mesure de la performance de ses dirigeant(e)s. OMERS est le seul régime à utiliser cette méthode pour établir ses indices de référence concernant les marchés boursiers.

Soulignons aussi que les indices de référence d'OMERS sont les plus bas parmi les régimes comparés ici⁵. Bien qu'il y ait d'autres facteurs en jeu, il serait sans doute plus facile d'atteindre ces indices que ceux, plus élevés, des autres régimes. Malgré cela, les dirigeant(e)s d'OMERS échouent à les atteindre depuis 10 ans.

Soulignons enfin que, parallèlement à ses rémunérations exorbitantes et au faible rendement de ses investissements, OMERS cherche à faire diminuer son taux d'actualisation. Ces réductions prévues du taux d'actualisation semblent indépendantes de toute modification à la composition de l'actif, mais elles sont généralement qualifiées de « tampons » contre les baisses futures des marchés. Pourtant, compte tenu de l'interaction entre les rendements prévus des placements et le passif du régime, un taux d'actualisation réduit exerce inévitablement une pression à la baisse sur le taux des prestations futures, ce qui préoccupe grandement les membres du SCFP qui participent au régime OMERS.



Conclusions

La rémunération élevée des dirigeant(e)s d'OMERS, en particulier à la lumière de son habitude documentée de sous-rendement des placements par rapport aux autres grands régimes et caisses de retraite à prestations déterminées, est profondément troublante pour les membres du SCFP qui participent à ce régime. C'est d'autant plus vrai qu'OMERS apporte toujours plus de changements à sa gouvernance, en particulier au sein de son conseil d'administration, ce qui diminue la transparence et la responsabilité du régime envers ses participant(e)s.

Pour les membres du SCFP-Ontario qui consultent ce rapport et le rapport précédent *Plus qu'une année difficile*, il semble qu'au cours de la dernière décennie, OMERS ait récompensé le rendement médiocre des placements de ses dirigeant(e)s par une rémunération extrêmement élevée.

Les risques d'OMERS ne sont pas assumés par les dirigeant(e)s d'OMERS. Ils sont assumés par les participant(e)s au régime sous la forme de prestations futures potentiellement inférieures, et par les employeurs et les participant(e)s actifs au régime sous la forme de taux de cotisation potentiellement plus élevés. Les coûts d'investissement et le rendement des placements font partie de cette équation. Il incombe donc à OMERS d'expliquer clairement la raison d'une telle divergence de son rendement et de la rémunération de ses dirigeant(e)s par rapport aux autres régimes.

Cette tendance au sous-rendement des placements et à la rémunération excessive ne peut pas continuer si on veut que le régime remplisse ses obligations, soit offrir un solide régime de retraite à prestations déterminées qui assure la sécurité du revenu à la retraite de ses participant(e)s actifs et des travailleuses et travailleurs qui sont en première ligne dans les municipalités, les conseils scolaires et les organismes de protection de l'enfance de l'Ontario.

Par conséquent, le SCFP-Ontario réitère son appel à OMERS pour qu'il coopère pleinement à un examen indépendant et transparent par un tiers du rendement de ses placements et de ses activités.