



Stratégie 2023–2027 du Conseil de retraite

Régime de retraite
de l'Église Unie du Canada



À propos de la Stratégie

Le Régime de retraite de l'Église Unie du Canada (le régime) est un régime interentreprises à prestations déterminées destiné au personnel ministériel et aux employées et employés de l'Église Unie travaillant au moins 14 heures par semaine. Le régime est enregistré dans la province de l'Ontario et est assujéti aux conditions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada. Au 31 décembre 2021, il comptait 9 486 membres et ses actifs sous gestion s'élevaient à 1,6 milliard de dollars. Il s'agit d'un régime arrivé à maturité qui compte 3242 membres actifs, lesquels représentent 34 pour cent de la participation totale.

Adoptée en 2022, la Stratégie du Conseil de retraite, la première du genre, donne une orientation pour la période 2023-2027. Elle aidera à donner au régime les moyens nécessaires pour réagir aux obstacles et aux difficultés éventuels tels que l'arrivée à maturité du régime, la réduction du nombre d'employeurs participants, l'augmentation de l'espérance de vie des membres et d'autres risques cernés dans des études futures.

L'appel

Le Conseil de retraite du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada met tout en œuvre pour être un gestionnaire loyal des actifs du régime en s'appuyant sur les principes fondamentaux et établis de bonne gouvernance, d'investissement responsable et d'administration rigoureuse et opportune. Tandis que le régime prévoit les tendances et les problèmes, le Conseil continue de le renforcer pour en assurer la réussite de façon à ce qu'il constitue une ressource sûre, fiable et précieuse pour les membres à leur retraite. Le Conseil est guidé par les objectifs stratégiques suivants :

Les objectifs stratégiques

1. Continuer à privilégier activement la stabilité et la viabilité du régime

L'administrateur du régime (l'exécutif du Conseil général) et le Conseil de retraite administrent un régime de retraite à prestations déterminées durable conformément à la [Déclaration relative aux convictions et aux principes directeurs 2019](#) du régime et prennent les mesures qui s'imposent pour accroître la probabilité que les taux de cotisation demeurent stables et prévisibles, tout en accordant des augmentations aux prestations lorsqu'il est prudent et abordable de le faire et ce, en continuant de :

- surveiller activement la santé financière du régime afin de privilégier la stabilité et la viabilité du régime;
- avoir recours à des évaluations actuarielles et des vérifications trimestrielles de la capitalisation selon le principe de continuité d'exploitation et le principe de solvabilité;

- revoir et mettre à jour régulièrement la [Politique de financement](#);
- réaliser des études de la gestion de l'actif et du passif afin d'éclairer les décisions sur la composition de l'actif;
- prendre des mesures destinées à accroître la probabilité que les taux de cotisation et les niveaux des prestations des membres ne fluctuent pas de manière importante tout au long de leur vie active;
- s'efforcer d'éliminer les exceptions et les dispositions relatives aux droits acquis dans la conception du régime afin d'améliorer la viabilité et de contenir les coûts administratifs.

2. Améliorer l'atténuation des risques

Il est essentiel de cerner et de gérer les risques afin de garantir les prestations, en particulier dans des contextes politiques et économiques instables. Le Conseil de retraite surveillera et gèrera activement les risques en employant plusieurs leviers. À cette fin, il :

1. élaborera une politique de gestion globale des risques qui tient compte des risques stratégiques, opérationnels, d'investissement, juridiques et réglementaires;
2. veillera à ce que les hypothèses économiques et démographiques utilisées dans les évaluations actuarielles, le suivi trimestriel, les études de la gestion de l'actif et du passif, etc. sont déterminées et appliquées aux fins de la gestion du risque;
3. continuera à surveiller les risques d'investissement et les normes de l'industrie;
4. maintiendra un portefeuille de placements diversifié compte tenu des risques et des problèmes de rendement;
5. mettra en œuvre une stratégie globale claire pour le portefeuille qui correspond à nos objectifs en matière de risque et de rendement.

3. Renforcer les approches en matière d'investissement actif et responsable

Dans l'objectif premier de s'assurer que le régime est en mesure d'avoir un solide rendement à long terme tout en tenant compte des valeurs de l'église et de l'engagement du Conseil général à l'égard d'une spiritualité profonde, d'une prise de position courageuse en faveur de la justice et d'un engagement chrétien audacieux, le Conseil de retraite agira comme un investisseur actif et responsable. À cette fin, il :

1. étendra l'engagement actif des investisseurs à l'égard d'éléments environnementaux, sociaux et de gouvernance tels que le changement climatique, le travail décent, les droits de la personne et l'investissement dans la réconciliation et la justice raciale;
2. mettra en place des pratiques de production de rapports transparents sur les activités d'investissement responsable;
3. incitera les gestionnaires de fonds à améliorer et à promouvoir une intégration solide des questions environnementales, sociales et de gouvernance dans leurs processus d'investissement et de production de rapports destinés aux investisseurs;

4. accroîtra la transparence de la communication aux membres des stratégies et des activités d'investissement responsable;
5. établira un plan de mise en œuvre pour atteindre les objectifs de carboneutralité d'ici 2050 tels qu'ils sont décrits dans la [Déclaration des investisseurs canadiens sur les changements climatiques](#).

4. Faire mieux apprécier la valeur du régime par les membres et les employeurs

Il est important que les membres et les employeurs soient conscients de la valeur du régime afin qu'il demeure pertinent et valable pour les membres et pour les employeurs, un avantage intéressant à offrir aux employés actuels et futurs, et afin qu'il réponde à l'objectif de l'Église qui est de contribuer au bien-être financier des membres à leur retraite. Le Conseil de retraite s'efforcera de faire en sorte que les membres et les employeurs soient mieux en mesure d'apprécier la valeur du régime pour ses membres et pour l'Église. À cette fin, il :

1. améliorera les communications avec les employeurs participants et les membres du régime (membres actifs, titulaires d'une rente différée et personnes retraitées) en tenant compte de l'âge des membres et du stade où en est le régime, des circuits de communication, de l'accès à l'information et des transactions en libre-service;
2. donnera aux membres du régime et aux employeurs des possibilités de comprendre les avantages distincts et le fonctionnement des régimes de retraite à prestations déterminées en général et du régime de l'Église Unie en particulier;
3. améliorera la compréhension des membres du caractère global de la planification de la retraite en mettant l'accent sur l'importance que revêtent, pour leur retraite, l'épargne personnelle et les fonds de retraite gouvernementaux comme éléments essentiels, en plus de la pension offerte par le régime;
4. mettra au point des ressources et des programmes visant à améliorer l'expérience des membres à la retraite;
5. créera des services Web et des services de courriel permettant aux membres de recevoir des renseignements valables et utiles sur le régime, sa conception, les prestations et le contexte des régimes de retraite, ainsi que sur les initiatives et les engagements en matière d'investissement responsable;
6. organisera régulièrement des séances d'information à l'intention des membres et des employeurs en fonction des besoins exprimés.

5. Renforcer et moderniser l'administration afin de mieux servir les membres et les employeurs

Au cours de la période de transition prolongée vers l'administration interne et la mise en œuvre d'un nouveau système d'administration, il a été difficile de servir rapidement les membres. Le Conseil de retraite s'engage à améliorer à la fois la rapidité et la filité des services fournis aux membres et aux employeurs. À cette fin, il :

1. poursuivra l'élaboration de normes sur le niveau de service et nous assurerons un suivi de l'expérience de service;
2. renforcera les capacités opérationnelles et administratives en utilisant les ressources du nouveau système d'administration Ariel;
3. accroîtra les capacités de saisie et de traitement des données en utilisant conjointement Ariel et le nouveau chargeur de données d'ADP;
4. assurera le déploiement et la promotion auprès du personnel des possibilités de libre-service sur le [site Web du Centre d'avantages sociaux](#), y compris d'un outil de calcul de la pension;
5. continuera à recruter et à maintenir en poste des talents divers au sein de l'équipe des pensions et des avantages sociaux;
6. nous se concentrera de manière proactive sur les solutions de service axées sur l'âge des membres et le stade où en est le régime.

La mise en œuvre

L'établissement de la stratégie initiale du régime est une première étape importante pour s'appuyer sur ce qui a déjà été accompli pour le régime. Nous devons également mesurer nos progrès en direction des objectifs décrits. À cette fin, il :

1. continuera à examiner et à surveiller les compétences et les domaines de spécialisation du Conseil de retraite, des comités et de l'équipe de direction aux fins de la planification de la relève;
2. établira des paramètres pour mesurer les progrès au regard des priorités stratégiques énoncées ci-dessus;
3. inclura l'estimation des coûts des initiatives dans le budget du plan;
4. communiquera la stratégie aux parties prenantes;
5. réexaminera régulièrement la stratégie et nous la modifierons s'il y a lieu, notamment en 2025, pour assurer la coordination avec le nouveau plan du Conseil général.