



Notes d'allocution

**Paul Cantor
Président du Conseil d'administration**

**Assemblée publique annuelle
Office d'investissement des régimes
de pensions du secteur public
Le 10 décembre 2009**

**Salle Sussex
Centre de conférences du gouvernement
2, rue Rideau
Ottawa (Ontario)**

La version prononcée fait foi.

Mesdames et Messieurs, bonjour.

Au nom d'Investissements PSP, j'ai le grand plaisir de vous accueillir à la toute première Assemblée publique annuelle de l'Office d'investissement des régimes de pensions de secteur public. Dans le secteur de l'investissement, l'Office est mieux connue sous le nom d'Investissements PSP.

L'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public est une société d'État constituée par le Parlement en vertu de la Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public. Elle a pour mandat d'investir le produit des contributions nettes reçues du gouvernement depuis le 1^{er} avril 2000 pour les régimes de pension de la fonction publique, des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada, et depuis le 1^{er} mars 2007, pour le régime de pension de la Force de réserve.

Les contributions nettes à ces régimes de pension, c'est-à-dire les contributions compte tenu du paiement des prestations de retraite courantes, s'élèvent à environ 4 milliards de dollars par an. Nous prévoyons que les contributions nettes demeureront positives pendant les 21 années à venir.

Notre siège social est situé à Ottawa. Notre principal bureau d'affaires est à Montréal. Nous sommes heureux de vous compter parmi nous aujourd'hui; nous avons également la présence de quelques uns de mes collègues membres du Conseil (Mike Mueller, Bob Baldwin, Jamie Baillie).

Dans le rapport annuel de cette année, mon message commence par « Eh bien, quelle année cela a été! ». C'est le moins que l'on puisse dire, n'est-ce pas?

Au lieu de ressasser le même thème, je préfère aborder directement quatre questions d'importance : 1) les résultats financiers de l'exercice 2009 et notre reprise; M. Fyfe vous fournira de l'information plus détaillée à cet égard; 2) la rémunération des membres du Conseil et de la haute direction; 3) la tolérance au risque, et 4) la régie interne.

1. Résultats financiers de 2009 et reprise

Au cours de l'exercice 2009, la valeur du portefeuille de PSP a diminué de 22,7 %.

Ce résultat est décevant. Néanmoins, il ne faut pas perdre de vue que le comportement des marchés est, à court terme, une succession de hausses et baisses. Cette fois-ci, dans la pire conjoncture baissière depuis la Grande Dépression, les marchés se sont affaiblis. Dans une perspective à long terme, les marchés ont enregistré une hausse, et l'objectif de nos placements est à long terme. Dans l'intervalle, nous pouvons réduire l'impact de marchés baissiers et mettre à profit la diversification et notre habileté à accroître notre rendement relatif, quelle que soit la conjoncture. Plus particulièrement, la diversification continue dans les placements immobiliers, les placements privés et les infrastructures a atténué notre dépendance face aux actions et aux obligations négociées ouvertement et nous a aidé à pallier les contrecoups du marché. Dans un moment, notre Président et chef de la direction, Gordon Fyfe, vous présentera le détail de nos résultats financiers.

Je constate avec encouragement que durant le premier semestre de l'exercice courant nous avons déjà gagné un revenu de placement qui se chiffre à 5,2 milliards de dollars, soit un rendement des placements de 15,0 %.

Il est tout aussi encourageant de voir de nombreux indicateurs attestant que la reprise économique est arrivée ... et qu'elle semble, jusqu'à présent, durable.

Ces résultats positifs démontrent l'importance de conserver une perspective à long terme en ce qui concerne le rendement des placements.

2. La rémunération des membres du Conseil et de la haute direction

Pour les raisons évoquées par l'actuaire en chef, et qui seront développées par M. Fyfe, il est indispensable de prendre des risques pour générer un revenu de placement. Dans cette démarche, nous sommes en concurrence avec des gestionnaires de placement et de régimes de pension du monde entier; le talent humain est déterminant pour assurer la réussite d'Investissements PSP dans ce contexte de rivalité mondiale.

C'est pourquoi nous avons élaboré des programmes de ressources humaines et un régime de rémunération pour attirer et retenir les meilleurs ... et qui récompensent la performance individuelle en fonction de l'atteinte d'objectifs ... ainsi que la réussite individuelle et collective pour une performance supérieure à un des indices de référence préétablis... Par ailleurs, l'évaluation de la performance dans le cadre de notre régime de rémunération tient également compte des résultats insatisfaisants.

L'année 2009 est résolument insatisfaisante. En raison de la sous-performance de 2009, aucune prime à court ou à long terme n'a été versée ou allouée en 2009 à aucun employé en regard du rendement global du fonds. De plus, aucune augmentation salariale n'a été accordée aux dirigeants et aux membres de la haute direction. Le Conseil a décidé d'annuler l'augmentation de rémunération antérieurement convenue pour ses membres.

Cependant, le Conseil a décidé de verser la prime à court terme sur la base de l'atteinte d'objectifs individuels qui avaient été établis au début de l'exercice. Des paiements ont été gagnés par certains participants admissibles dont les catégories d'actif ont excédé les seuils incitatifs de performance.

En outre, des montants gagnés au cours de la période 2004, 2005, 2006 et 2007, attribuables à la performance atteinte au cours de ces quatre années, ont été payés cette année. Les primes acquises en 2007 avaient comme condition que l'employé demeure chez PSP jusqu'en 2009. Après révision de ces paiements, le Conseil a décidé d'honorer les conditions des contrats qu'il avait conclus.

Notre régime de rémunération incitative est fondé sur le rendement des placements sur une période de quatre ans, ce qui réduit les conséquences d'une performance exceptionnelle d'une année donnée.

En pratique, cela signifie que la sous-performance de l'exercice 2009 aura un impact négatif sur la rémunération incitative de 2009, 2010, 2011 et 2012.

Nous avons également effectué une analyse complète de l'ensemble de nos principes et méthodes de rémunération pour déterminer dans quelle mesure elles sont conformes aux recommandations du Rapport du groupe de travail et aux principes de rémunération établis par le Forum de stabilité financière et endossés par le G-20.

Notre analyse et notre évaluation ont révélé que nos structures et politiques salariales cadrent bien avec les normes définies par le G-20... et que nos programmes de rémunération sont conçus de manière à récompenser un bon rendement tout en évitant de prendre des risques excessifs.

Dans l'esprit d'une saine régie interne et par souci d'impartialité, nous tenions à vérifier la pertinence de nos conclusions. Nous avons donc confié à une firme indépendante – Deloitte & Touche – la mission d'effectuer la même étude. Je vous lis les trois composantes de leur conclusion :

« Investissements PSP a élaboré et mis en pratique des programmes et méthodes de rémunération cohérents avec ses objectifs et ses pratiques de gestion du risque à long terme.

Le Conseil et le Comité des ressources humaines et de la rémunération jouent un rôle actif dans la définition et le fonctionnement des structures de rémunération; de plus, ils disposent des mécanismes de révision et de contrôle appropriés, indépendants de la direction.

Enfin : Investissements PSP a établi des méthodes et des programmes de rémunération conçus de manière à réduire le risque de récompenser la prise de risques excessifs. »

Je désire également souligner que le fait d'assurer la gestion de l'actif à l'interne, plutôt que la confier à des gestionnaires de portefeuille externes, représente une économie substantielle.

Si la gestion de l'actif d'Investissements PSP était confiée à des gestionnaires de fonds externes dans son ensemble, cela représenterait une dépense annuelle additionnelle de 135 millions de dollars en frais de gestion, compte tenu des salaires et des avantages sociaux que nous n'aurions pas à payer.

3. La tolérance au risque

Si je récapitule ce que j'ai dit jusqu'à présent, nous sommes sur la voie de la reprise économique ... nos six premiers mois témoignent d'une solide performance de nos placements ... et nos politiques et programmes de rémunération respectent les normes internationales. Je désire maintenant aborder la question de notre tolérance au risque.

En 2009, une de nos initiatives visait à mieux comprendre le lien entre nos stratégies de placement et les obligations des régimes de pension.

Comprendre ce lien est important pour s'assurer que notre démarche de placement et nos résultats contribueront à la viabilité à long terme des régimes et favoriseront la stabilité des contributions.

Le Bureau de l'actuaire en chef a déterminé que pour maintenir à long terme les niveaux actuels de contribution et de prestations de retraite, nous devons obtenir un rendement de 4,3 %, après déduction de l'inflation. Atteindre un objectif de rendement de 4,3 % au dessus de l'inflation implique forcément de prendre un certain degré de risque de marché.

Permettez-moi une précision ...

Si nous adoptons une stratégie sans risque, le rendement de placement serait probablement inférieur, ce qui entraînerait des besoins en financement additionnels.

Par exemple, une réduction de 1 % du rendement de placement à long terme prévu entraînerait un besoin en financement additionnel de 1 milliard de dollars par an.

Notre Président et chef de la direction, Gordon Fyfe, expliquera plus en détail l'équilibre entre le taux actuel de contribution, les placements, et le rendement de placement et le niveau actuel de prestations.

Selon la loi qui régit nos opérations, nous avons l'obligation de maximiser les rendements de placement sans nous exposer à des risques de pertes indus. Une conjoncture comme celle de l'an dernier attire notre attention sur l'expression « risques de perte indus », et en particulier sur le qualificatif « indus ». Nous devons avoir la certitude que tout le monde accorde la même signification à cette expression. Au cours des prochains mois, nous allons définir sans équivoque ce que l'on entend par risques de pertes indus, dans le cadre de la mission et des pouvoirs que le législateur nous a confiés.

4. Régie interne et activités du Conseil

En essence, un Conseil d'administration efficace oriente, autant qu'il conseille, les dirigeants d'une entreprise. Pour cette raison, les membres de notre Conseil d'administration doivent avoir l'expertise d'une gamme étendue de disciplines... dont la gestion du risque : risque de crédit, risque de marché et risque opérationnel.

Cette expertise doit s'étendre à de nombreux autres domaines, notamment la finance, l'économie, la comptabilité, le droit, les sciences actuarielles, les ressources humaines et la rémunération, et les technologies de l'information.

En outre, chez Investissements PSP, notre compétence générale en gestion de placements doit également inclure une expertise approfondie de la construction de portefeuille, des titres à revenu fixe, des actions et leurs produits dérivés ainsi que des placements sur les marchés privés.

Depuis sa création, le Conseil d'Investissements PSP a toujours fonctionné efficacement avec un effectif de 12 membres, et quatre ou cinq comités du Conseil, chacun doté d'un nombre approprié d'administrateurs. Ils ont tous travaillé avec assiduité afin de permettre à la haute direction d'accomplir notre mission.

Je souhaite profiter de cette occasion pour exprimer notre appréciation aux administrateurs qui, après avoir servi Investissements PSP durant de nombreuses années, ont décidé de se retirer de notre Conseil.

Anil Rastogi a démissionné en avril dernier et Bill Saunderson a récemment déclaré qu'il ne solliciterait pas le renouvellement de son mandat. Nous tenons ces deux collègues en très haute estime et, au nom de tous les membres du Conseil, je tiens à remercier M. Rastogi et M. Saunderson de leur apport et de leur dévouement à Investissements PSP; je leur présente également mes meilleurs vœux pour leurs projets à venir.

Je désire annoncer le renouvellement du mandat de Tony Gage à titre de membre de notre Conseil. Nous sommes heureux de pouvoir continuer à travailler aux côtés de M. Gage pendant les prochaines années et d'avoir la chance de bénéficier de son expertise et de son expérience.

5. Conclusion

Mesdames et messieurs, après une année particulièrement difficile, le rendement total de notre fonds pour les six premiers mois de l'exercice 2010 est de 15 %.

Notre économie donne des signes de reprise, et cette reprise donne des signes de viabilité.

Dans un tel contexte, il est extrêmement important de ne pas perdre de vue les résultats à long terme et de demeurer pragmatiques dans nos prises de décisions, au bénéfice des contributeurs et des bénéficiaires des régimes.

Pour y parvenir, il est essentiel que nous poursuivions dans la lignée de nos buts et objectifs.

C'est exactement ce que Investissements PSP est résolu à accomplir dans les prochaines années.

Merci.