

PROFIL DE COMPÉTENCES DES MEMBRES DU COMITÉ DE RETRAITE

1. Contexte

Dans une perspective de saine gouvernance, le Comité de retraite (Comité) encourage ses membres à acquérir des connaissances suffisantes pour comprendre les recommandations des experts. Réciproquement, chacun des membres du Comité doit chercher à parfaire ses connaissances afin d'être en mesure de comprendre les questions débattues aux réunions du Comité et les défis auxquels le Régime est confronté. Les connaissances pertinentes à l'administration du Régime de retraite portent notamment sur les sujets suivants : les marchés financiers, les principes actuariels et comptables, les principes relatifs aux placements, les aspects légaux des régimes de retraite, l'économie en général, la planification financière individuelle ainsi que la gouvernance des organisations en général et des régimes de retraite en particulier.

À cet effet, le Comité a identifié des compétences collectives qui sont recherchées auprès des personnes qui seront désignées pour agir comme membre du Comité, afin que le Comité, dans son ensemble, puisse bénéficier des compétences nécessaires pour exercer ses fonctions de façon optimale. L'objectif est également d'en informer les différents groupes concernés, comme les employeurs, les syndicats et les associations d'employés.

Conformément à la disposition 21.1 du Règlement du RRUQ, les établissements ainsi que les syndicats et associations d'employés possèdent toute la latitude pour identifier et recommander à l'Assemblée des gouverneurs les futurs membres du Comité. Dans une perspective collaborative, le Comité souhaite cependant leur soumettre un Profil de compétences dont ils pourront s'inspirer afin de favoriser la constitution d'un comité de retraite fiable et efficace. Cela est essentiel au maintien de la confiance envers l'administration du Régime.

Le Profil de compétences permet aussi aux futurs membres du Comité de bien comprendre la nature de leur mandat et des attentes qui y sont rattachées.

2. Devoir fiduciaire

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (la Loi) confie au Comité l'administration du régime. Il en est donc le fiduciaire. Nous reproduisons ci-après les devoirs rattachés au rôle de fiduciaire, tel que prescrit par la Loi.

Art. 151 Le comité de retraite doit agir avec prudence, diligence et compétence, comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable; il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires.

Les membres du Comité qui ont ou devraient avoir, compte tenu de leur profession ou de leur entreprise, des connaissances ou aptitudes utiles en l'occurrence, sont tenus de les mettre en œuvre dans l'administration du régime de retraite.

Art. 151.1 Le comité de retraite est présumé agir avec prudence s'il agit de bonne foi en se fondant sur l'avis d'un expert.

Art. 151.2 Le comité de retraite établit un règlement intérieur qui régit son fonctionnement et sa gouvernance. Il veille à son respect et le révisé régulièrement.

Le règlement intérieur fixe notamment :

...

5. les mesures à prendre pour former les membres du comité;

...

Art. 156 Chaque membre du comité de retraite est présumé avoir approuvé toute décision prise par les autres membres. Il en est solidairement responsable avec eux, à moins qu'il ne manifeste immédiatement sa dissidence.

Il est aussi réputé avoir approuvé toute décision prise en son absence, à moins qu'il ne transmette par écrit sa dissidence aux autres membres dans un délai raisonnable après en avoir pris connaissance.

Le Comité assume de lourdes responsabilités en raison des obligations légales octroyées à tout fiduciaire et en raison de la taille du régime de retraite avec des actifs à gérer de plus de 4 G\$. Soulignons aussi la responsabilité de chacun des membres concernant la solidarité présumée envers toute décision prise par le Comité.

Compte tenu du devoir fiduciaire qui incombe au Comité et de l'importance du Régime de retraite comme avantage pour les participants du réseau de l'Université, la diffusion du Profil de compétences des membres du Comité de retraite aux différents intervenants vise à favoriser et à maintenir la bonne gouvernance du régime.

3. Profil type de compétences attendues des membres du Comité de retraite

3.1 Qualités et compétences individuelles:

- Intégrité
- Ouverture d'esprit
- Indépendance d'esprit
- Analyse et synthèse
- Sens de l'éthique
- Sens de la gestion
- Sens des responsabilités
- Esprit de décision et de solidarité
- Objectivité
- Intérêt porté aux régimes de retraite
- Participation active aux discussions
- Expérience liée aux travaux de comités
- Disponibilité nécessaire pour participer aux travaux des comités

Lorsqu'une personne accepte de devenir membre du Comité de retraite, il est possible qu'elle soit appelée à siéger à un sous-comité, selon les besoins de l'organisation, en tenant compte de ses intérêts et de ses connaissances. Afin qu'elle ait une bonne idée du temps à consacrer à sa tâche. Voici le nombre moyen de réunions tenues dans une année, par comité :

Comité de retraite : 5 réunions
Comité exécutif : 7 réunions
Comité de placement : 5 réunions
Comité d'audit : 3 réunions
Comité d'éthique et de déontologie : 4 réunions

3.2 Compétences, expériences et intérêts collectifs à privilégier pour que le Comité de retraite puisse exercer ses fonctions de façon optimale:

- **Compétences :**
 - en gestion financière
 - en comptabilité
 - en calculs actuariels
 - en gouvernance et conformité
 - en matière légale et réglementaire

- **Expériences :**
 - en gestion de services financiers
 - en certification comptable
 - en analyse financière
 - en réunions de comités

- **Connaissances ou intérêts :**
 - des marchés financiers
 - des principes actuariels
 - des placements
 - des aspects légaux des régimes de retraite
 - de l'économie en général
 - de la gouvernance des organisations en général et des régimes de retraite

3.3 Perfectionnement continu

Comme l'indique le Règlement intérieur du Comité de retraite¹, chacun des membres du Comité doit chercher à parfaire ses connaissances afin d'être en mesure de comprendre les questions débattues aux réunions du Comité et les défis auxquels le Régime est confronté. Ces connaissances portent, notamment, sur les sujets suivants : les marchés financiers, les principes actuariels et comptables, les principes relatifs aux placements, les aspects légaux des régimes de retraite, l'économie en général, la planification financière individuelle ainsi que la gouvernance des organisations en général et des régimes de retraite en particulier.

À cette fin, le Comité doit régulièrement, au moins une fois par année, offrir à chacun de ses membres la possibilité de participer à des activités de formation dont les frais sont entièrement assumés par la caisse de retraite. Le Comité adopte ainsi un budget annuel destiné à couvrir les frais liés à la formation. Les activités de formation sont offertes à tous les membres du Comité de retraite, sans distinction quant au statut de chacun.

¹ Voir la disposition 2.6 du Règlement intérieur du Comité de retraite

Le Secrétariat doit offrir une formation initiale à tout nouveau membre du Comité de retraite, adaptée aux connaissances que le membre possède déjà, et lui remettre un Guide d'accueil des nouveaux membres du Comité de retraite, comprenant tous les documents pertinents à l'exercice de ses responsabilités.

Chaque membre peut aussi participer à des activités de formation offertes par un organisme externe dans la mesure où le budget le permet. Il doit acheminer sa demande au Secrétariat. Afin de faciliter la participation des membres à de telles activités de formation, le Secrétariat transmet régulièrement aux membres du Comité une liste d'activités de formation disponibles sur le marché commercial (conférences, colloques, cours ou sessions de formation offerts par des organismes commerciaux ou gouvernementaux) qui peuvent être d'intérêt pour les membres du Comité, avec les renseignements pertinents à chaque activité de formation (date, lieu, frais, programme). Le Secrétariat informe annuellement le Comité de retraite des formations auxquelles ont participé les membres.

4. Mandat renouvelable et rotation favorisée

Les compétences requises demandent aux membres d'investir du temps pour acquérir les connaissances s'ils ne les possèdent pas déjà. Les sujets traités par le Comité s'avèrent souvent complexes. Le Comité croit qu'un mandat de trois ans est nécessaire avant de bien maîtriser les questions relevant de la responsabilité du Comité². Dans ce sens, il apparaît approprié qu'un mandat puisse être renouvelé au bénéfice du Comité; au surplus, l'intérêt du membre ne peut que croître s'il maîtrise de mieux en mieux les dossiers.

Par ailleurs, le Comité favorise également la rotation afin que de nouvelles idées et expériences viennent enrichir les discussions.

Le Comité croit donc qu'un équilibre entre la longueur du mandat et la rotation soit possible et qu'il y a lieu de le privilégier.

5. Conclusion

La saine gouvernance constitue l'une des préoccupations du Comité de retraite. Le Comité a pris différentes mesures au cours des dernières années pour être à la fine pointe à cet égard.

Le Comité de retraite souhaite maintenir un haut niveau de confiance à l'égard du Régime de retraite et de son administration. C'est dans cette optique qu'il souhaite transmettre ses réflexions sur le Profil de compétences des membres du Comité aux groupes chargés de recommander la désignation des membres du Comité de retraite du RRUQ.

6. Références supplémentaires

Pour des informations supplémentaires, le site web public du RRUQ peut être consulté au <https://www.rruq.ca/>.

Voir notamment la section du *Comité de retraite*, et la sous-section qui concerne *l'Encadrement légal et réglementaire du Comité*. Ces sections sont accessibles au : <https://www.rruq.ca/l-organisation/comites/comite-de-retraite>.

² Le mandat de certains membres du Comité de retraite est d'un an au lieu de trois ans. Voir les membres du comité mentionnés aux trois (3) derniers alinéas de l'article 21.1 du Règlement du RRUQ, à l'annexe du présent document. 4

ANNEXE

Annexe 6-B Régime de retraite de l'Université du Québec du règlement général 6 Ressources humaines

...

21. Administration

21.1 Le régime est administré par un comité appelé comité de retraite, composé d'au moins vingt-cinq (25) personnes, à savoir : une personne désignée par chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « Université », « établissement » et « autre unité » et une personne désignée par les employés de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « Université », « établissement » et « autre unité ». Les corporations ou entreprises couvertes par la définition « autre unité » auront droit de désigner des membres du comité si elles comptent au moins cinquante (50) participants le 31 décembre précédant les nominations à être effectuées. Les membres du comité désignés par les corporations et les entreprises ainsi que ceux désignés par leurs employés sont nommés par l'assemblée des gouverneurs, après recommandation :

- du conseil d'administration de la corporation ou de l'entreprise de chaque membre du comité à nommer dans le cas des membres du comité, désignés par les corporations ou entreprises;

- de l'association ou du syndicat des employés dans le cas des membres du comité, désignés par les employés des corporations ou des entreprises.

Si plus d'une association ou syndicat représente les employés d'une corporation ou d'une entreprise, la recommandation est faite conjointement dans le cas de deux (2) associations ou syndicats, et à la majorité du nombre dans le cas de trois (3) associations ou syndicats et plus.

En l'absence de toute association, la recommandation est faite par les employés de la corporation ou de l'entreprise à la majorité des voix.

Toute recommandation de nomination doit être faite dans le délai fixé par l'assemblée des gouverneurs, lequel délai n'est jamais moindre que trente (30) jours de la date de la demande de recommandation, à défaut de quoi les nominations sont faites d'office par l'assemblée des gouverneurs

Lors de l'assemblée annuelle, prévue dans la Loi, le groupe des participants et le groupe des membres non actifs et bénéficiaires pourront chacun élire pour un mandat d'un (1) an un membre du comité jouissant des mêmes droits que les autres membres du comité ainsi qu'un membre du comité jouissant des mêmes droits que les autres membres du comité à l'exception du droit de vote.

L'assemblée des gouverneurs peut aussi désigner deux (2) membres du comité. Ces deux (2) membres du comité entreront en fonction suite à la première assemblée annuelle et leur mandat sera d'un (1) an.

Au plus tard soixante (60) jours après la tenue de la première assemblée annuelle, le comité devra désigner un membre du comité qui n'est ni partie au régime ni un tiers à qui la Loi interdit de consentir un prêt. La durée du mandat de ce membre du comité est d'un (1) an.

...

21.4 Les membres du comité entrent en fonction à la date de leur nomination et le demeurent jusqu'à l'expiration de leur mandat qui est de trois (3) ans, un (1) an dans le cas des membres du comité, mentionnés aux trois (3) derniers alinéas de l'article 21.1, ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient nommés.

...