

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Mandat

A) OBJET

Le but du Comité des ressources humaines et de la rémunération (le « Comité ») est d'examiner les questions relatives aux ressources humaines et à la rémunération¹, d'en donner un compte rendu, et lorsqu'il est approprié de le faire, d'approuver ou de formuler des recommandations à leur sujet au Conseil, y compris, mais sans s'y limiter, les questions liées à la santé et à la sécurité, la relève des cadres supérieurs, le recrutement, la rémunération, le développement, le maintien du personnel, les propositions de rémunération du président-directeur général ainsi que d'autres politiques majeures en matière de ressources humaines et les questions de relations du travail.

Aux fins des présentes, « cadres supérieurs » désigne le président-directeur général, tous les premiers vice-présidents, les vice-présidents et les dirigeants de la Société et les présidents des filiales en propriété exclusive de la Société.

Aux fins des présentes, « régimes de retraite » désigne à la fois le volet à prestations déterminées et le volet à cotisations déterminées du Régime de pension agréé et de la Convention supplémentaire de retraite ainsi que le Régime d'épargne-retraite collectif.

B) OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS

Sujet aux pouvoirs et des obligations du Conseil, celui-ci confie au Comité les obligations et responsabilités suivantes dont il se charge au nom du Conseil d'administration :

RESSOURCES HUMAINES

- 1) Examiner et recommander tout changement important à la structure organisationnelle.
- 2) Examiner et recommander les politiques importantes en matière de ressources humaines et de santé et sécurité au travail.
- 3) Examiner et surveiller l'efficacité des systèmes de gestion en place au sein de la Société pour repérer et gérer les risques importants concernant la santé et la sécurité au travail et pour assurer la conformité avec les politiques en matière de santé et sécurité au travail.
- 4) Examiner les stratégies de la Société portant sur les questions de relations du travail et recommander au Conseil des mandats de négociations, y compris les budgets, pour les conventions collectives.
- 5) Examiner annuellement avec le Chef des ressources humaines, la procédure d'embauche sur présentation de candidats de la Société et toutes les activités liées à l'embauche sur présentation de candidats.

POLITIQUES, PROGRAMMES, RÉGIMES ET AVANTAGES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION

¹La rémunération du président du Conseil, des administrateurs et du président-directeur général est fixée par le Gouverneur en conseil.

- 6) Examiner et recommander au Conseil les politiques sur la rémunération et les avantages des employés actifs et retraités, y compris les politiques relatives aux primes et aux prestations de retraite et les politiques de partage des coûts, pour tous les employés.
- 7) Approuver et communiquer au Conseil le budget de rémunération annuel, y compris les programmes de primes et les rajustements de l'échelle salariale dans le cadre des politiques approuvées relatives à la rémunération et aux avantages sociaux de la Société, à l'exception des programmes de prime de vente.
- 8) Examiner et recommander au Conseil toute exception ou tout écart concernant les politiques approuvées relatives à la rémunération et aux avantages sociaux de la Société.
- 9) Faire des recommandations au Conseil en ce qui a trait à la rémunération du président du Conseil et des administrateurs.
- 10) Examiner et recommander au Conseil la conception des régimes de retraite et les modifications à y apporter.

DESCRIPTION DU POSTE, OBJECTIFS, RENDEMENT ET RÉMUNÉRATION DU PDG

- 11) Annuellement examiner et recommander au Conseil les objectifs du président-directeur général.
- 12) Examiner la description des tâches du président-directeur général et recommander les mêmes aux fins d'approbation par le Conseil d'administration.
- 13) Faire des recommandations au Conseil concernant l'évaluation du rendement et la rémunération du président-directeur général.

NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS

- 14) Examiner et recommander au Conseil les nominations, les promotions et les cessations d'emploi des cadres supérieurs, à l'exception du vice-président, Caisse de retraite, et directeur des placements et du vérificateur de la Société.
- 15) Examiner et recommander au Conseil la philosophie totale liée à la rémunération et la position sur le marché de la rémunération directe totale, des avantages sociaux et des avantages indirects pour les cadres supérieurs.
- 16) Approuver et communiquer au Conseil la rémunération et les avantages sociaux annuels pour les cadres supérieurs dans le cadre des politiques approuvées relatives à la rémunération et aux avantages sociaux de la Société.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

- 17) Annuellement examiner et recommander au Conseil les plans de relève et les procédés pour les cadres supérieurs de la Société. Lesdits plans de relève doivent comprendre les plans du président-directeur général en matière de nomination, de formation, d'évaluation et de motivation des cadres supérieurs.

GÉNÉRALITÉS

- 18) Surveiller la sélection et les mandats des consultants externes retenus afin de conseiller le Comité sur les programmes de rémunération des cadres supérieurs.
- 19) Réunions du Comité
 - a) Se réunir régulièrement, au moins trois fois par année, et à la demande du président du Comité.
 - b) Le président du Comité établit l'ordre du jour et le calendrier annuel (« plan de travail »), qui sont ensuite distribués aux membres du Comité. Le président établit d'habitude l'ordre du jour en consultation avec le Chef des ressources humaines.
 - c) Le président-directeur général et le Chef des ressources humaines ont directement accès au Comité, doivent recevoir un avis de toutes les réunions du Comité et peuvent y assister, sauf lorsque le Comité se réunit à huis clos avec les cadres supérieurs ou uniquement avec les membres du Comité.
- 20) Examiner périodiquement le présent mandat afin qu'il soit toujours approprié et, le cas échéant, recommander au Conseil des améliorations à apporter.
- 21) Assumer les autres fonctions attribuées par la loi, les règlements intérieurs de la Société ou le Conseil d'administration.

En vigueur : Le 21 novembre 2013