

## **MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES**

---

### **1. Constitution**

Est constitué un comité du conseil d'administration (ci-après « conseil ») de la Caisse de dépôt et placement du Québec (ci-après « CDPQ ») appelé comité des ressources humaines.

(art. 13.3 de la Loi)

### **2. Composition**

Le comité est composé des membres du conseil désignés parmi les membres indépendants.

(art. 13.4 de la Loi)

### **3. Invités**

Les autres membres du conseil peuvent être invités à participer aux réunions du comité sur une base régulière ou occasionnelle, sans être membres du comité, ni avoir le droit de vote.

Le président du conseil peut participer à toute réunion du comité.

(art. 13.7 de la Loi)

Sur invitation du comité, toute autre personne peut assister, en tout ou en partie, à une réunion, lorsque le comité le juge nécessaire ou souhaitable.

### **4. Réunions**

Les réunions régulières sont tenues aux dates, heures et lieux fixés par le conseil. Elles sont convoquées au moyen d'un avis transmis aux membres par le secrétaire ou la secrétaire adjointe au nom de la présidente du comité. Les réunions du comité peuvent être tenues sans avis pourvu que les membres y consentent. La présence d'un membre à une réunion équivaut à son consentement.

Une réunion extraordinaire peut être convoquée en tout temps par la présidente du comité, le président du conseil, le président et chef de la direction, l'un des membres du comité ou la première vice-présidente, Talent et performance.

### **5. Quorum**

Le quorum aux réunions est constitué de la majorité des membres.

En l'absence de quorum, le président du conseil peut, s'il n'est pas membre du comité et à la demande de la présidente du comité, agir à titre de membre pour cette réunion et avoir un droit de vote.

(art. 20 du Règlement intérieur)

### **6. Présidence**

La présidente du comité, telle que désignée par le conseil parmi les membres indépendants, préside les réunions du comité. Lorsque la présidente du comité

ne peut assister à une réunion, le président du conseil ou un membre du comité peut agir comme président pour cette réunion.

## **7. Secrétariat**

Le secrétaire ou la secrétaire adjointe de la CDPQ agit comme secrétaire.

## **8. Mandat**

Le comité examine les orientations et stratégies en matière de gestion des ressources humaines et veille à ce qu'elles soient alignées avec la stratégie et la mission de la CDPQ. Il se penche notamment sur l'évaluation de la performance, la planification de la relève et la rémunération ainsi que les pratiques générales et les politiques de la CDPQ concernant la gestion intégrée des ressources humaines.

Les responsabilités du comité des ressources humaines comprennent notamment ce qui suit :

### *Nomination, performance et rémunération*

- a) en regard au président et chef de la direction, examiner et recommander au conseil pour approbation :
  - i) les paramètres que le conseil devrait recommander au gouvernement lors de la consultation sur sa rémunération et ses autres conditions d'emploi;  
(art. 5.3 de la Loi)
  - ii) annuellement, sa rémunération et ses autres conditions d'emploi selon les paramètres déterminés par le gouvernement;  
(art. 5.3 et 13.10 (2.1°) de la Loi)
  - iii) la désignation d'un membre du personnel de la CDPQ pour exercer ses fonctions en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci;  
(art. 5.11 de la Loi)
  - iv) toute recommandation à l'effet de le démettre de ses fonctions;  
(art. 5.14 de la Loi)
- b) Approuver le profil de compétence et d'expérience pour la nomination du président et chef de la direction;  
(art. 5.3 et 13.10 (2°) de la Loi)
- c) en collaboration avec le président du conseil, examiner et recommander au conseil pour approbation les objectifs, les critères d'évaluation et l'évaluation annuelle du président et chef de la direction;  
(art. 13.10 (2.1°) et (3°) de la Loi)
- d) revoir et recommander au conseil, au besoin, des modifications importantes à la structure organisationnelle (notamment, les fonctions et les liens hiérarchiques des dirigeants et les descriptions de poste des dirigeants);

- e) revoir et recommander au conseil, sur recommandation du président et chef de la direction, les nominations et la rémunération des dirigeants sous l'autorité immédiate de celui-ci et du principal dirigeant de chacune des filiales en propriété exclusive de la CDPQ;  
(art. 13.1 (5°) de la Loi)
- f) revoir et recommander au conseil, les normes et barèmes de rémunération et les autres conditions d'emploi des dirigeants autres que le président et chef de la direction, des employés de la CDPQ et des filiales en propriété exclusive ainsi que de leur principal dirigeant, le tout conformément aux conditions définies par le gouvernement;  
(art. 13.1 (4°) et 15 de la Loi, art. 23, 24 et Annexe A du Règlement intérieur)
- g) examiner et recommander au moins annuellement au conseil, les objectifs de rendement relatifs et absolus pour la rémunération variable de la CDPQ;
- h) examiner annuellement l'évaluation de la performance des dirigeants faite par le président et chef de la direction;
- i) revoir et recommander annuellement au conseil, la révision salariale, les échelles salariales, l'enveloppe de rémunération variable ainsi que le budget estimé pour les employés de la CDPQ, de CDPQ Infra et des bureaux à l'international, le cas échéant, et en faire le suivi;  
(art. 13.1 (4°) et 15 de la Loi, art. 23, 24 et Annexe A du Règlement intérieur)
- j) parallèlement à toute modification recommandée à la rémunération variable visant les dirigeants, étudier des scénarios de rémunération modélisés qui illustrent l'incidence des résultats futurs sur la rémunération;
- k) recevoir de l'information sur la rémunération dans le marché de référence de la CDPQ;
- l) revoir la reddition de comptes annuelle sur la gestion de la performance qui inclut notamment les données sur les hauts performants et les promotions;
- m) recevoir annuellement une reddition de comptes sur les régimes de retraite de la CDPQ;
- n) revoir les conditions de départ à la retraite, de cessation d'emploi ou de toute autre circonstance particulière du président et chef de la direction et des autres dirigeants;

*Pratiques et politiques sur la gestion intégrée des ressources humaines*

- o) examiner au moins tous les trois ans les politiques de la CDPQ en matière de ressources humaines, les recommander au conseil pour approbation et recevoir les redditions de comptes sur leur application, lorsque requis;  
(art. 13.10 (1°) de la Loi)

- p) s'assurer que les orientations et les pratiques liées aux ressources humaines tiennent compte des tendances en matière de talent et culture et sont alignées à la stratégie et aux priorités de la CDPQ, notamment en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
- q) veiller à ce que la CDPQ respecte les lois et règlements applicables en matière de gestion des ressources humaines;
- r) revoir les résultats des sondages d'engagement des employés et les indicateurs liés à la gestion des talents;
- s) revoir les rapports sur la gestion des talents, incluant le suivi des indicateurs clés liés aux ressources humaines;
- t) examiner annuellement les responsabilités respectives des dirigeants de la CDPQ ainsi que revoir et recommander au conseil pour approbation le programme de planification et de développement de la relève de ces dirigeants, et en assurer le suivi;  
(art. 13.10 (4°) de la Loi)
- u) examiner et recommander, s'il le juge approprié, tout nouveau régime d'avantages sociaux ou d'avantages accessoires ou toute modification apportée aux régimes existants destinés aux cadres supérieurs;
- v) recommander au conseil, le cas échéant, l'adoption d'un règlement prévoyant les cas et conditions d'exemption à l'application de la *Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement* (chapitre R-12.1) ou à la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (chapitre R-10) conformément à l'article 15.2 de la loi sur la CDPQ  
(art. 15.2 de la Loi)

#### Première vice-présidence Talent et performance

- w) revoir annuellement le plan d'affaires et les priorités stratégiques de la première vice-présidence Talent et performance;
- x) communiquer annuellement au président et chef de la direction son appréciation de la performance de la première vice-présidente, Talent et performance;
- y) en collaboration avec le président et chef de la direction, examiner le plan de relève de la première vice-présidente, Talent et performance;
- z) veiller à ce que la vice-présidente, Talent et performance ait un accès direct à la présidente du comité et la rencontre régulièrement en l'absence de la direction;

#### Mandat et évaluation du rendement du comité

- aa) de concert avec le comité de gouvernance et d'éthique, revoir et évaluer tous les deux ans la pertinence de son mandat et évaluer annuellement son efficacité à remplir son mandat.

## **9. Autres mandats**

Le comité exécute les autres mandats que lui confie le conseil.

## **10. Ressources**

Le président et chef de la direction s'assure que le comité dispose, en vue de l'accomplissement de ses fonctions, des ressources humaines, matérielles et financières adéquates, notamment en ce qui concerne le recours à des experts externes.

(art. 5.13 de la Loi)

Lorsque le comité souhaite utiliser les services d'experts externes, il transmet, à des fins d'information, un avis préalable à la présidente du comité de gouvernance et d'éthique, avec copie au président du conseil et au président et chef de la direction. Cet avis comporte la description du mandat et le budget prévu. Le président du conseil informe le conseil lorsque de tels mandats sont octroyés. Le renouvellement du mandat d'un expert externe est approuvé par le comité, sur recommandation de la présidente du comité et du président du conseil.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, le comité peut consulter tout registre de la CDPQ et s'adresser à tout dirigeant, employé ou auditeur, si cela est justifié pour exercer ses fonctions.

(art. 17 du Règlement intérieur)

## **11. Rencontres privées**

Dans le cadre de son mandat, le comité tient une séance de discussion privée avec le président et chef de la direction. Il peut, au besoin, tenir des séances de discussion privée avec la première vice-présidente, Talent et performance.

Les membres du comité se rencontrent régulièrement au début ou à la fin d'une réunion, avec ou sans la présence de la direction.

Tout membre peut également demander à la présidente du comité qu'une réunion, ou toute partie de celle-ci, se déroule sans la présence de la direction.

## **12. Rapports**

Le comité fait rapport au conseil sur les résultats de ses travaux après chacune de ses réunions. Ce rapport contient notamment les recommandations qu'il juge nécessaires.

(art. 18 du Règlement intérieur)

Il soumet également à celui-ci, préalablement à sa publication, un sommaire de ses travaux, qui apparaît au rapport annuel de la CDPQ. Ce sommaire porte sur l'exécution de son mandat et doit comprendre un rapport sur la rémunération du président et chef de la direction ainsi que celle des cinq dirigeants les mieux rémunérés qui assument ou ont assumé des responsabilités de direction au sein de la CDPQ et celle des cinq dirigeants les mieux rémunérés parmi l'ensemble des personnes morales dont la CDPQ détient directement ou indirectement au moins 90 % des actions ordinaires, à l'exception de celles visées par l'article 37.1 de la loi sur la CDPQ.

(art. 13.6, 13.10 et 46 (k) de la Loi)



Les mémoires de délibérations du comité sont rendus disponibles aux membres du conseil pour information, une fois qu'ils ont été approuvés.  
(art. 19 du Règlement intérieur)

---

Les numéros mentionnés sous les articles correspondent aux articles pertinents de la *Loi sur la Caisse de dépôt et placement du Québec* ou du *Règlement intérieur de la Caisse de dépôt et placement du Québec*.