



LES BANQUES ALIMENTAIRES DU QUÉBEC (BAQ)

Mandat du comité de ressources humaines

1. Composition

Le comité de ressources humaines de BAQ (le **comité de ressources humaines**) est composé de trois à cinq membres, dont le directeur général de BAQ et un expert en ressources humaines choisis par le conseil d'administration, sur recommandation du comité de gouvernance et après consultation auprès du président actuel ou proposé pour ce comité. Les membres du comité sont administrateurs de BAQ à l'exception de l'expert en ressources humaines qui peut être un membre externe.

Chaque membre du comité de ressources humaines demeure membre de ce comité jusqu'à la nomination de son successeur à moins qu'il ne démissionne, qu'il ne soit destitué ou que son poste ne devienne vacant du fait qu'il cesse d'être administrateur des BAQ.

Le conseil d'administration peut en tout temps modifier la composition du comité de ressources humaines.

2. Mode de fonctionnement et quorum

Le comité de ressources humaines détermine son mode de fonctionnement interne et sa procédure, à moins d'une décision contraire du conseil d'administration.

Le quorum aux réunions du comité de ressources humaines est constitué de la majorité de ses membres en fonction. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Le comité de ressources humaines peut retenir les services de conseillers indépendants pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités et peut fixer les honoraires et autres conditions d'embauche de ces conseillers, à condition d'en informer le président du conseil.

3. Responsabilités

3.1 Nomination, appréciation de la contribution et rémunération du directeur général

- Établir le profil d'expertise, de compétence et d'expérience requis pour la nomination du directeur général, et en recommander l'approbation au conseil d'administration;
- Établir la description de poste du directeur général, et en recommander l'approbation au conseil d'administration;
- Recommander au conseil l'embauche et les conditions d'emploi ou, le cas échéant, de la fin d'emploi du directeur général;
- Établir les objectifs du directeur général au début de chaque année, et en recommander l'approbation au conseil d'administration;

- Procéder annuellement à l'appréciation de la contribution et de l'atteinte des objectifs du directeur général, et en recommander l'approbation au conseil d'administration;
- Déterminer annuellement le pourcentage d'augmentation salariale du directeur général, et en recommander l'approbation au conseil d'administration;

3.2 Processus de nomination, appréciation de la contribution et rémunération des autres membres de l'équipe de direction

- Revoir et recommander au conseil d'administration, au besoin, des modifications importantes à la structure organisationnelle de BAQ;
- Au besoin, conseiller le directeur général eu égard à la nomination des autres membres de l'équipe de direction;
- Passer en revue les échelles de salaire des membres de l'équipe de direction et en recommander l'approbation au conseil d'administration;
- Passer en revue le processus d'appréciation de la contribution des autres membres de l'équipe de direction;
- Recevoir un rapport annuel sur les salaires qui seront versés aux autres membres de l'équipe de direction pour l'année débutant le 1er avril, et en assurer le suivi;
- Passer en revue les changements importants proposés aux avantages sociaux octroyés aux autres membres de l'équipe de direction.

3.3 Stratégies et pratiques générales en matière de ressources humaines

- Voir à la mise en place de politiques en matière de ressources humaines afin de s'assurer que BAQ puisse attirer, motiver et retenir le personnel de qualité nécessaire pour atteindre ses objectifs stratégiques;
- Voir à la mise en place d'indicateurs de performance en matière de ressources humaines (taux de roulement, absentéisme, heures supplémentaires, etc.) et examiner périodiquement les résultats de l'organisation.

3.4 Plan de développement et de relève des membres de l'équipe de direction

- Convenir annuellement avec le directeur général de son plan de développement personnel et s'enquérir du plan de développement et de relève des autres membres de l'équipe de direction.

3.5 Autorité

Le comité de ressources humaines est un comité permanent du conseil d'administration. Il rend compte de ses activités au conseil d'administration.

Il exerce toute autre fonction que lui délègue le conseil d'administration de temps à autre.

* * * * *

Adopté par le conseil d'administration le 24 mars 2022