

ORGANISME CANADIEN DE RÉGLEMENTATION DU COMMERCE DES VALEURS MOBILIÈRES (OCRCVM)

MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DES RÉGIMES DE RETRAITE

Mandat

Le Comité des ressources humaines et des régimes de retraite (le **Comité**) est constitué par le conseil de l'OCRCVM et a pour mandat de voir à ce que l'OCRCVM puisse attirer et fidéliser le personnel ayant les qualités et l'expérience nécessaires pour permettre à l'OCRCVM de réaliser ses objectifs, en lui offrant une rémunération et des régimes d'avantages et de retraite concurrentiels, motivants et valorisants. Le Comité est chargé de veiller à ce que l'OCRCVM puisse attirer et conserver à son service des employés susceptibles de rehausser son professionnalisme et son efficacité. Il doit aider le conseil à surveiller la mise en œuvre de ses politiques et procédures en matière de ressources humaines, ainsi que ses régimes d'avantages et de retraite et à voir à ce que ceux-ci soient conformes à la réglementation.

Membres

Le Comité est constitué d'au moins cinq administrateurs. Les membres du Comité sont nommés par le conseil pour une durée de un an, suivant la recommandation du Comité de la gouvernance. Les membres du Comité élisent le président du Comité.

Organisation

Le Comité tient au moins deux réunions par année et en tient plus s'il le juge nécessaire pour s'acquitter de ses responsabilités. Les réunions du Comité peuvent être convoquées par le président du Comité ou par une majorité de ses membres. Le quorum est constitué par une majorité des membres du Comité et toute mesure prise par une majorité des membres présents à une réunion où le quorum est atteint est considérée comme une mesure prise par le Comité.

Le président et les membres du Comité peuvent inviter des personnes à assister à l'ensemble ou à une partie de leurs réunions; il s'agit normalement du chef de la direction, du premier vice-président aux finances et à l'administration, du directeur des ressources humaines et d'autres dirigeants ou employés administratifs, selon les besoins.

Le Comité est en droit, pour s'acquitter de ses responsabilités, de demander au besoin de l'aide et des conseils à des ressources internes et des conseillers ou autres professionnels externes (y compris des consultants en rémunération et en régimes de retraite), aux frais de l'OCRCVM.

Le Comité est autorisé à présenter des recommandations au conseil, mais n'a pas de pouvoir décisionnel à moins que le conseil ne prenne une résolution expresse en ce sens.

Le Comité fait rapport au conseil périodiquement et doit lui présenter une fois par année un compte rendu des activités qu'il a exercées conformément au présent mandat. Il examine tous les ans la pertinence de son mandat et peut proposer à cet égard des modifications au conseil. Tous les deux ans, le Comité procède à une évaluation de son propre rendement et en présente les résultats au conseil.

Responsabilités particulières

Les responsabilités particulières du Comité comprennent les suivantes.

- 1) Examiner périodiquement, et au moins annuellement, les politiques de ressources humaines et les régimes de rémunération et d'avantages des employés de l'OCRCVM (y compris ses régimes de retraite et de revenu supplémentaire), notamment surveiller le financement de pareils régimes et voir à ce que ces politiques et régimes soient conformes aux lois applicables et en harmonie avec la mission et l'orientation stratégique de l'OCRCVM.
- 2) Examiner les questions liées aux ressources humaines visant particulièrement la haute direction, et donner au conseil et au chef de la direction des avis sur ces questions, notamment sur le recrutement, les contrats de travail ou les ententes de cessation d'emploi, le perfectionnement et la planification de la relève.
- 3) Examiner les questions liées aux ressources humaines visant particulièrement le chef de la direction, et donner au conseil des avis sur ces questions, notamment sur le régime de rémunération et le plan de perfectionnement du chef de la direction.
- 4) Examiner les procédures établies pour la réception, la conservation et le traitement confidentiels de plaintes et de préoccupations concernant des questions liées aux ressources humaines ou aux régimes de retraite, et pour la protection contre toutes représailles de ceux qui présentent leurs plaintes ou préoccupations en toute bonne foi.
- 5) Faire un examen et conseiller le Conseil d'administration sur la rémunération des administrateurs indépendants.
- 6) Conduire ou surveiller une enquête, selon le cas, sur toute question sur laquelle son attention est attirée et qui s'inscrit dans le cadre de ses fonctions.