



SOCIAL

Gestion des talents

PAGE 1 : Gestion des talents : Rémunération et avantages sociaux

PAGE 2 : Gestion des talents : gestion du rendement, apprentissage et perfectionnement, roulement des employés

Grâce à notre réputation, à l'envergure de l'entreprise et à la portée géographique en Amérique du Nord nous avons la capacité nécessaire de recruter des employés de grande qualité. Nous disposons d'un cadre de gestion des talents optimal. Il comprend nos régimes de rémunération concurrentiels, des opportunités de croissance par l'intermédiaire d'affectations de travail, des programmes d'apprentissage et de perfectionnement, et une approche active envers la gestion du rendement.

En comprenant nos forces et en améliorant nos faiblesses au sein de la société, nous sommes en mesure de mieux desservir nos employés et conserver un niveau supérieur de talents. Nous poursuivons la mise au point de nos régimes de rémunération, de nos stratégies de gestion du rendement, ainsi que de la formation et le perfectionnement continus de nos employés. Nous avons lancé des programmes de mentorat des employés dans le but d'engager nos plus hauts dirigeants à titre de mentors, ainsi que des programmes de travail flexible dans certaines de nos fonctions d'entreprise.

Rémunération et avantages sociaux

Nous offrons un ensemble complet d'avantages sociaux à nos employés canadiens et américains, ladite offre variant selon l'emplacement. Nous offrons une gamme complète d'avantages sociaux et d'incitatifs supplémentaires à tous nos employés permanents, dont :

- Un programme incitatif annuel étendu à tous les employés admissibles en 2012
- Régime d'épargne-retraite collectif avec contribution assortie
- Prestations de maladie, dentaire et d'assurance-vie de base
- Congés pour urgences personnelles, congés d'invalidité de courte et de longue durée et congés personnels.
- Droit à congé annuel supérieur aux exigences de la loi.
- Une politique transparente de publication d'offres d'emploi, qui annonce à l'interne et sur le site Web public tout poste disponible inférieur au niveau de vice-président
- Un programme qui récompense les employés d'avoir aiguillé un postulant choisi à la société
- Soutien de planification financière gratuit par l'intermédiaire de notre régime d'épargne-retraite collectif
- Un programme d'aide aux employés (PAE) comportant des services-conseils confidentiels et de court terme
- Un programme de journées bénévoles rémunérées
- Programme de récompense de service des employés
- Programme de remboursement de frais scolaires et de formation
- Programmes de reconnaissance monétaires et non monétaires



Gestion du rendement

Le processus d'établissement d'objectifs et de gestion du rendement comprend l'identification en début d'année à la fois des objectifs de travail et des objectifs de perfectionnement des employés. Une rétroaction et des discussions informelles sur les objectifs et la progression vers leur atteinte ont lieu durant l'ensemble de l'année, y compris la vérification semestrielle, suivis d'une évaluation formelle des résultats en fin d'année.

Pourcentage des employés admissibles sujets à des évaluations de rendement

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Haute direction | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Cadres intermédiaires | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Professionnel / technique | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Administration / exploitation | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Globalement | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

Pour les années 2014 à 2018, nos valeurs ne prennent en compte aucun employé à temps partiel et contractuel qui ne fait pas partie du processus d'établissement d'objectifs et n'est sujet à aucune évaluation de rendement.

[GRI 404-2]

Apprentissage et perfectionnement

Le développement du plein potentiel de nos employés représente une importante partie de notre stratégie de gestion des talents. Nous fournissons et soutenons des opportunités pour des programmes de formation aussi bien internes qu'externes, ainsi que pour d'autres approches d'apprentissage, notamment l'expérience au travail et la formation polyvalente. Notre programme de perfectionnement des employés englobe une évaluation annuelle des forces et du potentiel de perfectionnement de chaque employé, et aide chacun de ceux-ci à définir et à exprimer ses aspirations professionnelles. Le programme aide aussi les employés à identifier et à se préparer pour les occasions d'emploi internes harmonisées avec leurs aspirations professionnelles. En 2018, nous avons lancé un programme, « Lead 4 Success » (Mener pour réussir), fondé sur les compétences en matière de leadership pour les employés très prometteurs. Au cours de nos deux premières séances, environ 35 personnes ont participé à l'atelier de deux jours. En 2018, nous avons investi plus de 400 000 \$ dans l'éducation de nos gens par l'intermédiaire de cours externes et de colloques. De plus, le soutien de notre programme de remboursement de frais de scolarité offre des options de remboursement complet et partiel pour divers cours et programmes apparentés aux tâches d'un employé et à notre entreprise en général.

Roulement des employés

Nous croyons que les résultats de notre sondage de l'engagement des employés et de nos efforts d'engagement continus nous offriront les perspectives qui nous aideront à mieux comprendre et gérer le roulement. Notre taux de roulement en 2018 a atteint 18,1 % parmi les employés à temps plein et à temps partiel.

Nos taux de roulement comprennent tous les employés à temps plein et à temps partiel qui ont quitté la société pour quelque motif que ce soit durant l'année visée par le rapport, y compris les départs volontaires et involontaires, et les départs à la retraite. Nous avons exclu les employés qui quittent à la suite de la cession d'un immeuble et lorsque le poste de l'employé concerné est lié à l'immeuble. Il est à signaler que cette année, nous avons tenté d'améliorer l'exactitude de notre résultat et n'avons pas pu actualiser notre information historique aux fins de comparaison.

Il est possible de [télécharger des données de RH plus détaillées](#).

Roulement par groupe d'âge

| [GRI 401-1] | Roulement | Total dans le groupe | Taux de roulement |
|------------------------|-----------|----------------------|-------------------|
| Moins de 30 ans | 48 | 151 | 31,8 % |
| 30 à 50 ans | 100 | 601 | 15,1 % |
| Plus de 50 ans | 73 | 470 | 15,5 % |
| Total | 182 | 1 276 | 18,1 % |

* Les données ci-dessus concernant le chiffre d'affaires concernent uniquement les employés réguliers

* Le nombre de nouveaux employés comprend les employés réguliers, contractuels, occasionnels et saisonniers

* Pour les employés en rotation, l'âge est basé sur leur âge au 31/12/2018