



TRANSAT A.T. INC.

**CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION**

Cette circulaire de procuration de la direction vous est transmise dans le cadre de la sollicitation par la direction de Transat A.T. inc. (« la société ») des procurations dont elle compte faire usage à l'assemblée annuelle et extraordinaire (« l'assemblée ») des actionnaires de la société qui aura lieu le 29 mars 2000 à l'endroit, à l'heure et aux fins indiqués dans l'avis d'assemblée ainsi qu'à tout ajournement de l'assemblée. Les renseignements contenus dans la présente sont donnés en date du 1<sup>er</sup> février 2000, sauf indication contraire.

**SOLLICITATION DE PROCURATIONS**

Les procurations contenues dans le formulaire ci-joint sont sollicitées au nom de la direction de la société, et la société en paiera les frais d'impression, d'affranchissement et d'expédition. Cette sollicitation se fera principalement par la poste ou par tout autre moyen jugé nécessaire par la direction de la société.

**Si un actionnaire désire nommer un fondé de pouvoir autre que celui mentionné dans la procuration, il lui suffira d'inscrire le nom de la personne choisie dans l'espace prévu à cet effet sur la procuration ci-jointe. Il n'est pas nécessaire que le fondé de pouvoir soit lui-même actionnaire. Pour être valide, la procuration dûment remplie doit être reçue par Compagnie Montréal Trust, C.P. 1900, succ. B, Montréal (Québec), H3B 9Z9 ou être remise au 1800, avenue McGill College, 6<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) à l'attention de la société, au plus tard le 27 mars 2000, à 17 h 00.**

---

## RÉVOCACTION D'UNE PROCURATION

L'actionnaire qui donne la procuration peut la révoquer par un acte écrit, signé par lui ou son mandataire muni d'une autorisation écrite à cet effet. Cette révocation peut être remise au secrétaire de la société au 300, rue Léo-Pariseau, bureau 600, Montréal (Québec), H2W 2P6, jusqu'au dernier jour ouvrable précédant l'assemblée en cause ou à la date de reprise en cas d'ajournement, ou déposée entre les mains du président de l'assemblée à la date de l'assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement, ou de toute autre manière autorisée par la loi.

---

## EXERCICE DES POUVOIRS CONFÉRÉS PAR PROCURATION

Les droits de vote rattachés aux actions représentées par le formulaire de procuration ci-joint seront exercés conformément aux directives de l'actionnaire. Les personnes désignées comme mandataires dans le formulaire de procuration annexé aux présentes sont des hauts dirigeants de la société.

En l'absence d'indication contraire par l'actionnaire, le mandataire exercera le droit de vote en faveur de chacune des questions indiquées sur le formulaire de procuration, dans l'avis d'assemblée ou dans la circulaire de procuration de la direction.

La direction n'est au courant d'aucune autre affaire qui pourrait être soumise pour décision à la présente assemblée. Toutefois, si d'autres affaires étaient légalement soumises à cette assemblée, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint voteront sur de telles affaires selon leur jugement, conformément au pouvoir discrétionnaire qui leur est conféré par les procurations en ce qui concerne de telles affaires. L'actionnaire ou son mandataire autorisé par écrit doit signer la procuration.

---

## TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS

Les actions de la société donnant droit de vote lors de l'assemblée sont les actions ordinaires. En date du 1<sup>er</sup> février 2000, la société avait en circulation un total de 32 777 967 actions ordinaires. Chaque action ordinaire donne droit à une voix.

Comme l'indique l'avis d'assemblée, la fermeture des bureaux, le 23 février 2000, constitue la date de référence pour déterminer quels sont les actionnaires qui ont le droit de recevoir l'avis d'assemblée. Chaque personne qui est un actionnaire immatriculé quant à des actions ordinaires lors de la fermeture des bureaux, le 23 février 2000, aura le droit de voter à l'assemblée, ou à toute reprise de cette assemblée, si elle y est présente ou représentée par fondé de pouvoir. Le cessionnaire d'actions ordinaires, selon le cas, acquises après la date de référence est habile à exercer à l'assemblée ou à toute reprise de l'assemblée les droits de vote afférents à ces actions, s'il produit les certificats d'actions qui les représentent dûment endossés ou s'il prouve autrement son titre à ces actions, et s'il exige, au moins dix jours avant l'assemblée, l'inscription de son nom sur la liste des actionnaires ayant le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée, laquelle liste a été dressée à la date de référence.

À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la société, à la date de cette circulaire, la seule personne ou entité détenant dix pour cent ou plus des actions comportant droit de vote du capital social de la société est Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), laquelle détient 3 868 391 actions ordinaires, soit 11,8% des actions ordinaires émises et en circulation.

---

## RAPPORT DE LA DIRECTION ET ÉTATS FINANCIERS

Le rapport de la direction, les états financiers consolidés ainsi que le rapport des vérificateurs y ayant trait, pour l'exercice clos le 31 octobre 1999, inclus au rapport annuel 1999 de la société, seront présentés aux actionnaires à l'assemblée mais aucun vote n'est requis ni n'est prévu à leur égard.

---

## ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Aux termes des statuts de la société, le conseil d'administration doit être composé d'un minimum de neuf et d'un maximum de quinze administrateurs. En vertu d'une résolution du conseil d'administration de la société, le nombre d'administrateurs de la société pour fins d'élection à l'assemblée a été fixé à douze.

Lors de l'assemblée, douze administrateurs seront présentés comme candidats pour fins d'élection au conseil d'administration. Chaque administrateur restera en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que son successeur soit élu ou nommé.

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter pour l'élection de chacun des candidats dont les noms sont donnés ci-après.

À moins que l'actionnaire n'indique qu'il s'abstient de voter pour les candidats, les droits de vote rattachés aux actions représentées par le formulaire de procuration ci-joint seront exercés en faveur de l'élection des douze personnes nommées ci-après.

NOM DE L'ADMINISTRATEUR	PRINCIPALE OCCUPATION	ADMINISTRATEUR DEPUIS	ACTIONS ORDINAIRES POSSÉDÉES OU SUR LESQUELLES UNE EMPRISE EST EXERCÉE
Jean-Marc Eustache <sup>1,3</sup>	Président du Conseil, président-directeur général de la société et président, Look Voyages S.A. ( <i>voyagiste</i> )	février 1987	802 703
André Bisson, O.C. <sup>2,4</sup>	Administrateur de sociétés	avril 1995	12 390
Lina De Cesare <sup>1</sup>	Vice-présidente exécutive de la société, secteur des voyagistes, présidente-directrice générale, Vacances Air Transat A.T. inc. ( <i>voyagiste</i> ) et présidente, Tourbec (1979) inc. ( <i>franchiseur d'agences de voyages</i> )	mai 1989	191 316
Benoît Deschamps <sup>1,2,4</sup>	Vice-président, planification financière et trésorier, Le Groupe Vidéotron Ltée ( <i>télécommunications</i> )	avril 1997	2 790
Marcel Gagnon	Gestionnaire — Capital d'Amérique, Caisse de dépôt et placement du Québec ( <i>investisseur institutionnel</i> )	mars 1999	—
Yves Gratton <sup>1,3</sup>	Administrateur de sociétés	avril 1991	2 390
Jean Guertin <sup>1,3</sup>	Conseiller senior, Société Télémedia ( <i>communications</i> ), et professeur honoraire, École des Hautes Études Commerciales ( <i>université</i> )	avril 1995	4 890
Sylvie Jacques <sup>1</sup>	Directrice du Fonds récréotouristique, Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) ( <i>investisseur institutionnel</i> )	juin 1998	—
Michel Lessard <sup>4</sup>	Président, Placement-Voyages inc. ( <i>agences de voyages</i> )	avril 1998	4 750
André Lévesque	Commandant et superviseur, Airbus 330, Air Transat A.T. inc. ( <i>compagnie aérienne</i> )	nouveau candidat	47 857
Philippe Sureau <sup>1</sup>	Vice-président exécutif de la société, président-directeur général, Air Transat A.T. inc. ( <i>compagnie aérienne</i> ) et président, Voyages Exit inc. ( <i>commerce électronique</i> )	février 1987	616 422
John D. Thompson <sup>2,3</sup>	Président délégué du Conseil, Compagnie Montréal Trust ( <i>compagnie de fiducie</i> )	avril 1995	15 390

<sup>1</sup> Membre du comité exécutif

<sup>2</sup> Membre du comité de vérification

<sup>3</sup> Membre du comité des ressources humaines et de la rémunération

<sup>4</sup> Membre du comité de régie de l'entreprise

M. André Lévesque a été Chef pilote senior chez Air Transat A.T. inc. de 1992 à 1998. Depuis 1998, M. Lévesque est commandant et superviseur, Airbus 330, chez Air Transat A.T. inc.

La direction de la société ne prévoit pas que l'un ou l'autre des candidats sera incapable ou ne sera plus disposé à exercer la fonction d'administrateur, mais si le cas se présentait avant l'élection, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint voteront pour l'élection au poste d'administrateur de toute(s) autre(s) personne(s) que la direction de la société pourrait recommander au lieu de telle(s) personne(s) nommée(s) ci-dessus, à moins que l'actionnaire n'ait indiqué qu'il s'abstenait de voter lors de l'élection des administrateurs.

Le tableau ci-contre fournit certains renseignements concernant les candidats aux postes d'administrateurs. Les renseignements fournis dans ce tableau au sujet de chaque candidat sont fondés sur les déclarations de l'intéressé.

---

## NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES VÉRIFICATEURS

Au cours de l'assemblée, les actionnaires seront appelés à nommer des vérificateurs qui demeureront en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et à autoriser le conseil d'administration à déterminer le montant de la rémunération des vérificateurs ainsi nommés. Ernst & Young s.r.l. sont les vérificateurs de la société depuis sa constitution.

À moins que l'actionnaire n'indique qu'il s'abstient de voter, les droits de vote rattachés aux actions représentées par le formulaire de procuration ci-joint seront exercés en faveur de la nomination de Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateurs de la société, et pour autoriser le conseil d'administration à déterminer le montant de la rémunération des vérificateurs ainsi nommés.

La résolution visant à approuver la nomination de Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateurs de la société et à autoriser le conseil d'administration à fixer leur rémunération devra, pour être approuvée, être adoptée à la majorité des voix exprimées à l'assemblée par tous les actionnaires, présents ou représentés par procuration à l'assemblée.

---

## RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

### Composition du comité

Le comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration (ci-après désigné dans la présente rubrique, le « comité ») est chargé d'établir la politique en matière de rémunération de la haute direction et de développement organisationnel et d'en contrôler, de façon continue, la mise en application. Le comité fait des recommandations relativement à la rémunération des hauts dirigeants, lesquelles doivent être approuvées par le conseil d'administration.

Le comité est composé de MM. Jean Guertin (président du comité), Jean-Marc Eustache, Yves Graton et John D. Thompson. À l'exception de M. Eustache, aucun des membres de ce comité n'est à l'emploi de la société ou de l'une de ses filiales ni n'est un ancien dirigeant ou employé de la société ou de l'une de ses filiales. Aucun des hauts dirigeants de la société n'est membre du conseil d'administration des sociétés qui emploient MM. Jean Guertin, Yves Graton et John D. Thompson, le cas échéant. M. Eustache se retire des réunions du comité lorsque sont abordées des questions le concernant.

### La politique de rémunération de la haute direction

La politique de rémunération de la haute direction de la société vise à aligner la rémunération globale des hauts dirigeants avec les valeurs, les objectifs de la société et sa stratégie commerciale, et à en définir le quantum en fonction de son rendement financier et de l'accroissement de la valeur du placement des actionnaires. Plus précisément, les objectifs de la politique s'établissent comme suit :

- attirer et retenir à son service des hauts dirigeants compétents afin d'assurer le succès à long terme de la société et ses filiales;
- motiver les hauts dirigeants à atteindre et dépasser les objectifs cibles de rendement fixés par la société; et
- procurer aux hauts dirigeants une rémunération globale se situant au premier quartile du marché référence lorsque les objectifs de rendement et d'accroissement de la valeur du placement des actionnaires sont atteints.

La politique consiste à offrir une rémunération globale aux membres de la haute direction établie à partir d'une comparaison avec un marché référence de sociétés publiques canadiennes choisies en fonction de critères tels que la nature et la complexité de l'exploitation, les secteurs d'exploitation et le rayon d'activités d'exploitation (pan-canadiennes et internationales). Le comité révisé de temps à autre la composition du marché référence et le positionnement de la société au sein de ce marché afin de s'assurer que ceux-ci demeurent appropriés.

La rémunération globale des hauts dirigeants est composée des éléments suivants :

- une rémunération constituée d'un salaire de base;
- un programme d'intéressement à court terme sous la forme d'un boni annuel;
- un programme d'intéressement à long terme en deux volets, soit un régime d'options d'achat d'actions et un régime d'incitation à l'actionnariat permanent;
- un programme de gratifications; et
- un ensemble d'avantages sociaux, comprenant un programme d'assurances collectives et des ententes de retraite pour les hauts dirigeants.

Les éléments-clés de la rémunération globale des hauts dirigeants ont été élaborés conformément aux principes suivants :

- **Salaire de base** : les postes de haute direction de la société et de ses filiales sont comparés à d'autres postes de haute direction similaires au sein des sociétés composant le marché référence, et les données salariales recueillies sont ensuite analysées afin d'établir les salaires médians\* du marché. Les salaires payés pour chaque poste de haut dirigeant visent un positionnement ancré à la médiane du marché référence.
- **Programme d'intéressement à court terme** : le boni annuel des hauts dirigeants repose sur le rendement de la société par rapport à une mesure de performance financière quantifiable ainsi que sur des objectifs basés sur des éléments spécifiques (stratégiques ou financiers) applicables à la société ou à une filiale de la société, à l'exception du président-directeur général dont le boni annuel est entièrement fondé sur le rendement de la société par rapport à une mesure de performance financière consolidée quantifiable. Le boni annuel pour chaque poste de haut dirigeant vise un positionnement ancré légèrement au-dessus de la médiane du marché référence, avec un potentiel de dépassement supérieur au marché référence.

L'objectif recherché par l'application des principes de rémunération décrits ci-dessus est d'assurer une rémunération en espèces (salaire de base et boni annuel) se situant au premier quartile du marché référence lorsque le rendement atteint l'objectif cible, avec un potentiel de dépassement supérieur au marché référence lorsque le rendement atteint l'objectif maximal.

- **Programme d'intéressement à long terme** : Le programme d'intéressement à long terme comporte deux volets, soit;
  - (i) *Régime d'options d'achat d'actions*; Le régime d'options d'achat d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs, dirigeants et employés de la société vise à lier une partie de la rémunération des hauts dirigeants à l'accroissement de la valeur du placement des actionnaires. Sous réserve de l'approbation du conseil d'administration, le président-directeur général recommande au comité les hauts dirigeants pouvant bénéficier d'un octroi d'options d'achat d'actions ainsi que le nombre total d'options pouvant être octroyées.\*\*
  - (ii) *Régime d'incitation à l'actionnariat permanent*; Le régime d'incitation à l'actionnariat permanent vise à favoriser l'acquisition et la détention d'un bloc significatif d'actions ordinaires de la société par les hauts dirigeants admissibles, afin de stimuler leur intérêt à accroître la valeur du placement des actionnaires et favoriser leur rétention. Sous réserve de participer au régime d'achat d'actions ordinaires offert à tous les employés de la société (en souscrivant annuellement à un nombre d'actions ordinaires dont le prix de souscription global est égal au pourcentage maximum du salaire pouvant être contribué en vertu dudit régime), la société attribuera annuellement à chaque haut dirigeant admissible un nombre d'actions ordinaires dont le prix de souscription global est égal au pourcentage maximum du salaire contribué tel que ci-haut mentionné. Les actions ordinaires ainsi attribuées par la société seront dévolues graduellement au haut dirigeant admissible, sujet à la rétention par celui-ci durant la période de dévolution de la totalité des actions ordinaires souscrites en vertu du régime d'achat d'actions ordinaires de la société. \*\*\*

L'objectif recherché par l'application du programme d'intéressement à long terme est d'assurer une valeur cible de rémunération qui contribue à positionner la rémunération globale (salaire de base, boni annuel, options et actionnariat) au premier quartile du marché référence lorsque le rendement atteint l'objectif cible, avec un potentiel de dépassement supérieur au marché référence lorsque le rendement atteint l'objectif maximal.

\* « Salaire médian » signifie un salaire se situant au 50<sup>e</sup> percentile du marché référence.

\*\* Voir la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions » pour un sommaire des modalités dudit régime.

\*\*\* Voir la rubrique « Régime d'incitation à l'actionnariat permanent » pour un sommaire des modalités dudit régime.

- **Programme de gratifications** : Le programme de gratifications est conçu pour fournir une certaine souplesse à l'égard des besoins personnels et financiers particuliers des hauts dirigeants. Le programme prévoit l'attribution d'une enveloppe monétaire exprimée en pourcentage du salaire de base (variant selon le poste de direction occupé), permettant à un haut dirigeant de bénéficier de certaines gratifications parmi un ensemble de gratifications prédéterminées par la société.

L'objectif recherché par l'application du programme de gratifications est d'assurer une valeur cible de rémunération qui vise un positionnement ancré à la médiane du marché référence.

- **Avantages sociaux** : Les avantages sociaux sont conçus pour fournir une protection adéquate aux hauts dirigeants ainsi qu'à leur famille en cas de décès, d'invalidité, de maladie, etc., incluant la mise en place d'entente de retraite prévoyant le versement aux hauts dirigeants admissibles d'un revenu de retraite basé sur un pourcentage du salaire de fin de carrière dudit haut dirigeant, établi en fonction du nombre d'années de service auprès de l'entreprise et d'un pourcentage du salaire par année de service.

L'objectif recherché par l'application de l'ensemble des avantages sociaux est d'assurer une valeur cible de rémunération qui vise un positionnement ancré à la médiane du marché référence.

Le comité révisé la politique de rémunération de la haute direction de temps à autre, ayant recours si nécessaire à des conseillers externes, afin d'en assurer l'efficacité dans l'atteinte des objectifs précités ainsi que la compétitivité eu égard au marché référence.

#### Rémunération du président-directeur général

La rémunération globale du président-directeur général est déterminée selon les mêmes objectifs et principes que ceux applicables aux autres membres de la haute direction. Chaque composante de la rémunération globale du président-directeur général est revue à chaque année par le comité en l'absence de ce dernier, conformément aux objectifs et principes décrits à la rubrique « La politique de rémunération de la haute direction ».

Soumis au nom du comité des ressources humaines et de la rémunération par :

Jean Guertin, Président

Jean-Marc Eustache

Yves Graton

John D. Thompson

## RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Le montant global de la rémunération en espèces versé aux membres de la direction exerçant un pouvoir de décision sur les grandes orientations de la société et ses filiales, en contrepartie de services rendus au cours du dernier exercice financier terminé le 31 octobre 1999, s'élève à 2 812 020 \$.

### Tableau récapitulatif de la rémunération

Le tableau qui suit fait état de la rémunération globale que la société a versée au cours de chacun des trois derniers exercices financiers au président-directeur général ainsi qu'aux quatre membres de la direction les mieux rémunérés de la société. Les personnes indiquées dans le tableau sont appelées ci-après les « hauts dirigeants désignés ».

Nom et principale occupation	Année	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme			
		Salaire	Primes <sup>(1)</sup>	Autres rémunérations annuelles	Titres visés par les options octroyées <sup>(3)</sup>	Actions de négociation restreinte ou unités d'actions à négociabilité restreinte <sup>(4)</sup>	Paiements en vertu de RELT	Toute autre rémunération
		(\$)	(\$)	(\$)	(#)	(\$)	(\$)	(\$)
<b>Jean-Marc Eustache</b> Président du Conseil, président-directeur général de la société et président, Look Voyages S.A.	1999	455 000	409 500	(2)	70 543	47 959	—	—
	1998	335 000	160 000	(2)	—	s.o.	s.o.	—
	1997	275 000	288 750	(2)	90 000	s.o.	s.o.	—
<b>Philippe Sureau</b> Vice-président exécutif de la société, président-directeur général, Air Transat A.T. inc. et président, Voyages Exit inc.	1999	280 000	184 800	(2)	29 085	29 518	—	—
	1998	225 000	80 000	(2)	—	s.o.	s.o.	—
	1997	195 000	146 250	(2)	60 000	s.o.	s.o.	—
<b>Lina De Cesare</b> Vice-présidente exécutive de la société, secteur des voyageurs, présidente- directrice générale, Vacances Air Transat inc, et présidente, Tourbec (1979) inc.	1999	242 000	159 720	(2)	25 138	25 512	—	—
	1998	200 000	70 000	(2)	—	s.o.	s.o.	—
	1997	175 000	130 000	(2)	60 000	s.o.	s.o.	—
<b>Lorraine Maheu</b> Vice-présidente, finances et administration et chef de la direction financière de la société	1999	185 000	111 000	(2)	14 341	19 500	—	—
	1998	155 000	50 000	(2)	20 000	s.o.	s.o.	—
	1997	120 208	82 563	(2)	60 000	s.o.	s.o.	—
<b>Denis Jacob</b> Vice-président exécutif, Air Transat A.T. inc.	1999	185 000	111 000	(2)	14 341	19 500	—	—
	1998	155 000	50 000	(2)	—	s.o.	s.o.	—
	1997	139 481	60 000	(2)	60 000	s.o.	s.o.	—

s.o. : sans objet

(1) Les primes de rendement gagnées pour une année donnée sont versées au cours de l'année suivante. Ainsi, les primes gagnées en 1999 seront versées en 2000.

La prime de rendement de l'année 1999 a été octroyée par le conseil à sa réunion du 18 janvier 2000, relativement à l'exercice terminé le 31 octobre 1999.

La prime de rendement de l'année 1998 a été octroyée par le conseil à sa réunion du 16 décembre 1998, relativement à l'exercice terminé le 31 octobre 1998.

La prime de rendement de l'année 1997 a été octroyée par le conseil à sa réunion du 11 février 1998, relativement à l'exercice terminé le 31 octobre 1997.

(2) Les avantages accessoires et autres avantages personnels ne sont pas inclus puisqu'ils n'ont pas dépassé les seuils minimaux établis à des fins de déclaration.

(3) Octrois d'options d'achat d'actions pour l'année 1999 sujet à l'approbation des modifications au régime d'options par les autorités réglementaires et les actionnaires.

(4) La valeur des actions de négociation restreinte attribuées en vertu du régime d'incitation à l'actionnariat permanent est calculée en multipliant le nombre d'actions attribuées à chaque haut dirigeant désigné par le cours de clôture des actions ordinaires de la société à la Bourse de Toronto à la date d'attribution, soit 7,35 \$.

### Régime d'options d'achat d'actions

Le 5 décembre 1995, le conseil d'administration a adopté un régime d'options d'achat d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs, dirigeants et employés de la société. Ce régime a été modifié le 27 février 1997. Le 11 mai 1999, le conseil d'administration de la société a modifié de nouveau le régime d'options d'achat d'actions de la société (le « régime d'options »), sujet à l'approbation de ces modifications par les autorités réglementaires et les actionnaires de la société, tel qu'il est plus amplement décrit à la rubrique « Proposition visant l'approbation des modifications au régime d'options d'achat d'actions ».

Le régime d'options permet à la société d'octroyer des options d'achat d'actions (les « options ») aux personnes admissibles jusqu'à concurrence de 7 715 847 actions ordinaires à un prix par action correspondant au cours moyen pondéré des actions ordinaires de la société à la Bourse de Toronto\* pendant les cinq jours de négociation précédant l'octroi des options. Le conseil d'administration de la société ou, le cas échéant, son comité exécutif, peut déterminer de temps à autre, à son entière discrétion, les administrateurs, dirigeants et employés à qui sont octroyées des options, la date de l'octroi ou les dates d'octroi, la date à compter de laquelle les actions faisant l'objet d'options pourront être souscrites ainsi que la fréquence à laquelle chacun des porteurs peut souscrire à des actions. Les options octroyées en vertu du régime d'options expirent dix ans après la date d'octroi ou avant, si le porteur des options cesse d'occuper ses fonctions auprès de la société ou d'une de ses filiales ou s'il décède.

### Octrois d'options au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 1999

Le tableau qui suit fait état des options octroyées durant le dernier exercice aux hauts dirigeants désignés, sous réserve de l'approbation des modifications au régime d'options par les autorités réglementaires et les actionnaires de la société.

Nom	Titres visés par des options octroyées  (#)	% du total des options octroyées à des employés au cours de l'exercice	Prix de levée  (\$)	Valeur marchande des titres visés par les options à la date de l'octroi (\$)	Date d'expiration
<b>Jean-Marc Eustache</b>	70 543	9 %	6,45	6,33	Le 11 mai 2009
<b>Philippe Sureau</b>	29 085	4 %	6,45	6,33	Le 11 mai 2009
<b>Lina De Cesare</b>	25 138	3 %	6,45	6,33	Le 11 mai 2009
<b>Lorraine Maheu</b>	14 341	2 %	6,45	6,33	Le 11 mai 2009
<b>Denis Jacob</b>	14 341	2 %	6,45	6,33	Le 11 mai 2009

À la date des présentes, un total de 1 638 738 options sont émises et en circulation. Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 1999, 223 290 options ont été octroyées à 6,45 \$ et 375 000 options ont été octroyées à 7,05 \$ à des bénéficiaires autres que les hauts dirigeants désignés, sous réserve de l'approbation des modifications au régime d'options par les autorités réglementaires et les actionnaires de la société. De plus, des options représentant 10 500 actions ordinaires au prix d'exercice de 0,83 \$ par action et 10 500 actions ordinaires au prix d'exercice de 1,83 \$ par action ont été levées au cours du dernier exercice.

\* Nonobstant le fait que le régime d'options, tel que modifié par la résolution du conseil d'administration du 11 mai 1999, réfère à la moyenne pondérée du cours de clôture des actions ordinaires de la société à la Bourse de Montréal et de Toronto, en raison de la réorganisation des activités de la Bourse de Montréal, les actions ordinaires de la société se transigent dorénavant uniquement à la Bourse de Toronto. Voir la rubrique « Proposition visant l'approbation des modifications au régime d'options d'achat d'actions ».

### Options levées au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 1999

Le tableau qui suit fait état des options levées durant le dernier exercice par les hauts dirigeants désignés.

Nom	Titres achetés sur levée d'options (#)	Valeur totale réalisée (\$)	Options non levées à la fin de l'exercice		Valeur des options en jeu non levées en fin d'exercice <sup>(1)</sup>	
			(#)		(\$)	
			Pouvant être levées	Ne pouvant être levées <sup>(2)</sup>	Pouvant être levées	Ne pouvant être levées <sup>(2)</sup>
<b>Jean-Marc Eustache</b>	0	—	90 000	70 543	0	45 148
<b>Philippe Sureau</b>	0	—	60 000	29 085	0	18 614
<b>Lina De Cesare</b>	0	—	60 000	25 138	0	16 088
<b>Lorraine Maheu</b>	0	—	80 000	14 341	0	9 178
<b>Denis Jacob</b>	0	—	60 000	14 341	0	9 178

(1) La valeur des options en jeu(\*) non levées a été calculée en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires de la société à la Bourse de Toronto le 29 octobre 1999 (soit 7,09 \$), moins le prix de levée des options en jeu.

(2) Octrois d'options sujet à l'approbation des modifications au régime d'options par les autorités réglementaires et les actionnaires de la société.

(\*NOTE : Une option est considérée comme étant « en jeu » à la fin de l'exercice si la valeur marchande des titres sous-jacents à cette date est supérieure au prix de levée de l'option.)

### Régime d'incitation à l'actionariat permanent

Le 29 juin 1999, le conseil d'administration de la société a adopté le régime d'incitation à l'actionariat permanent (le « régime d'incitation à l'actionariat »). Le régime d'incitation à l'actionariat est en vigueur pour une durée initiale de cinq ans. Durant cette période, le conseil d'administration peut déterminer, de temps à autre et à son entière discrétion, les hauts dirigeants admissibles au régime d'incitation à l'actionariat. Ainsi, sous réserve de participer au régime d'achat d'actions ordinaires offert à tous les employés de la société (en souscrivant annuellement à un nombre d'actions ordinaires dont le prix de souscription global est égal au pourcentage maximum du salaire pouvant être contribué en vertu dudit régime), la société attribuera annuellement à chaque haut dirigeant admissible un nombre d'actions ordinaires dont le prix de souscription global est égal au pourcentage maximum du salaire contribué tel que ci-haut mentionné. Le tiers des actions ordinaires attribuées par la société seront dévolues au haut dirigeant admissible à chaque date d'anniversaire de l'attribution, sujet à la rétention par celui-ci à chacune desdites dates d'anniversaire de la totalité des actions ordinaires souscrites en vertu du régime d'achat d'actions ordinaires de la société. Si le haut dirigeant admissible cesse d'occuper ses fonctions ou s'il décède, ledit haut dirigeant ou son ayant droit, le cas échéant, sera propriétaire des actions ordinaires attribuées qui lui seront dévolues à la date de cessation d'emploi ou de décès. Les actions ordinaires attribuées par la société ne confèrent aucun droit au haut dirigeant admissible avant qu'elles ne lui soient dévolues.

### Actions ordinaires attribuées au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 1999

Le tableau qui suit fait état des actions ordinaires attribuées durant le dernier exercice aux hauts dirigeants désignés.

Nom	Titres, unités <sup>(1)</sup> ou autres droits	Rendement ou autre période jusqu'à échéance ou versement <sup>(2)</sup>	Estimé des versements futurs en vertu de Régime non basé sur le prix des titre		
			Seuil	Cible	Maximum
			(\$ ou nombre)	(\$ ou nombre)	(\$ ou nombre)
<b>Jean-Marc Eustache</b>	6 525	15 juillet 2002	s.o.	s.o.	s.o.
<b>Philippe Sureau</b>	4 016	15 juillet 2002	s.o.	s.o.	s.o.
<b>Lina De Cesare</b>	3 471	15 juillet 2002	s.o.	s.o.	s.o.
<b>Lorraine Maheu</b>	2 653	15 juillet 2002	s.o.	s.o.	s.o.
<b>Denis Jacob</b>	2 653	15 juillet 2002	s.o.	s.o.	s.o.

s.o. : sans objet

(1) Actions ordinaires attribuées le 15 juillet 1999 à chaque haut dirigeant désigné.

(2) Date d'échéance à laquelle la totalité des actions attribuées seront dévolues, sujet à la rétention par chaque haut dirigeant désigné de la totalité des actions ordinaires souscrites en vertu du régime d'achat d'actions ordinaires de la société.

### Ententes relatives à la retraite

La société a conclu une entente de retraite-type avec chacun des hauts dirigeants désignés (le « participant ») relativement à un programme d'avantages à la retraite à prestations déterminées (le « programme d'avantages à la retraite »), afin de procurer au participant un revenu de retraite mensuel sa vie durant. Les ententes de retraite-type sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1999.

L'allocation de retraite mensuelle à laquelle le participant est admissible sa vie durant aux termes du programme d'avantages à la retraite, à compter de 65 ans, représente un douzième de 1,5 % multiplié par le nombre d'années de service admissibles\* et par les gains moyens admissibles\*\*, duquel montant doit être soustrait une somme égale à un douzième de la prestation annuelle de retraite payable commençant à l'âge de 65 ans qui soit de valeur actuarielle équivalente à la somme accumulée par le participant dans le régime enregistré d'épargne retraite collectif de la société (le « REER collectif ») à la date de sa retraite; et une somme égale à un douzième du montant représentant la prestation annuelle maximale de retraite payable commençant à l'âge de 65 ans en vertu du Régime de rentes du Québec, telle que déterminée à la date de retraite du participant multiplié par le nombre d'années de service admissibles et divisé par 35.

Les gains admissibles comprennent le salaire de base et la prime cible. Les gains admissibles annuels pour 1999 s'établissent comme suit :

<b>Jean-Marc Eustache</b>	659 750 \$
<b>Philippe Sureau</b>	372 400 \$
<b>Lina De Cesare</b>	321 860 \$
<b>Lorraine Maheu</b>	240 500 \$
<b>Denis Jacob</b>	240 500 \$

Aux fins du calcul de leurs allocations de retraite, au 31 octobre 1999, M. Jean-Marc Eustache comptait 7.26 années de service admissibles reconnues, M. Philippe Sureau, 7.26, Mme Lina De Cesare, 6.55, Mme Lorraine Maheu, 1.27 et M. Denis Jacob, 3.73.

Le tableau ci-dessous indique les allocations de retraite annuelles estimatives payables à la retraite à l'âge de 65 ans, aux hauts dirigeants désignés, pour un certain montant spécifique de gains moyens admissibles et d'années de service admissibles en vertu de l'entente de retraite-type.

Gains moyens admissibles	Années de service admissibles				
	15	20	25	30	35
<b>200 000 \$</b>	45 000 \$	60 000 \$	75 000 \$	90 000 \$	105 000 \$
<b>300 000 \$</b>	67 500 \$	90 000 \$	112 500 \$	135 000 \$	157 500 \$
<b>400 000 \$</b>	90 000 \$	120 000 \$	150 000 \$	180 000 \$	210 000 \$
<b>500 000 \$</b>	112 500 \$	150 000 \$	187 500 \$	225 000 \$	262 500 \$
<b>600 000 \$</b>	135 000 \$	180 000 \$	225 000 \$	270 000 \$	315 000 \$

L'entente de retraite-type prévoit que les allocations de retraite annuelles estimatives indiquées dans ce tableau doivent être réduites des éléments suivants : (i) une somme égale à la prestation annuelle de retraite payable commençant à l'âge de 65 ans qui soit de valeur actuarielle équivalente à la somme accumulée par le participant dans le REER collectif à la date de sa retraite; et (ii) une somme égale au montant de la prestation annuelle maximale de retraite payable commençant à l'âge de 65 ans en vertu du Régime de rentes du Québec multiplié par le nombre d'années de service admissibles du participant divisé par 35.

\* Le nombre d'années de service admissibles correspond à la somme du nombre d'années et fraction d'années de calendrier de service rendu à la société par le participant après la date effective de l'entente de retraite-type, plus un tiers du nombre d'années et fractions d'années de calendrier de service rendu à la société par le participant avant la date effective de l'entente de retraite-type.

\*\* Les gains moyens admissibles correspondent à la moyenne des cinq années de service admissibles du participant où la somme de son salaire de base et la prime cible en vertu du régime d'intéressement à court terme de la société sont les plus élevés.

Le programme d'avantages à la retraite comprend également les modalités suivantes :

- (i) à moins d'avis écrit préalable du participant à la société, l'allocation de retraite est payable mensuellement la vie durant du participant, commençant le premier jour du mois coïncidant ou immédiatement suivant sa date de retraite et se terminant le premier jour du mois suivant la date de son décès, et en cas de décès du participant dans les 120 premiers mois suivant la date de sa retraite, le versement mensuel continuera d'être fait au bénéficiaire du participant jusqu'à ce que 120 versements mensuels aient été effectués. Si le participant en avise la société avant sa date de retraite, les versements mensuels peuvent être versés selon toute autre forme alternative de versement mensuel normalement offert lors d'une retraite et acceptable à la société;
- (ii) le participant peut se prévaloir d'une retraite anticipée entre les âges de 55 et 65 ans. Dans le cas où la retraite anticipée est prise avant 60 ans, l'allocation de retraite est réduite de 5/12 % pour chaque mois complet où la retraite précède l'âge de 60 ans. Dans le cas où la retraite anticipée est prise entre 60 et 65 ans, aucune réduction ne s'applique à l'allocation de retraite;
- (iii) le versement de l'allocation de retraite au participant est conditionnel à sa participation continue et non interrompue au REER collectif jusqu'à la date de retraite, à la hauteur de la cotisation annuelle requise aux termes de ce dernier;
- (iv) la cessation d'emploi du participant avant la date de retraite se traduira par l'émission par la société d'un certificat ou promesse de paiement à l'âge de 65 ans de l'allocation de retraite constituée à la date de cessation d'emploi, à l'exception d'un renvoi pour cause ou de l'interruption de la participation du participant au REER collectif, ce qui engendre l'annulation automatique du droit du participant à toute allocation de retraite en vertu de l'entente de retraite-type.

Au 31 octobre 1999, le montant des allocations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, aux hauts dirigeants désignés en vertu des ententes de retraite-type, sans prendre en compte les déductions des prestations payables aux termes du REER collectif et celles payables en vertu du Régime de rentes du Québec, est de 71 847 \$ pour M. Jean-Marc Eustache, 40 554 \$ pour M. Philippe Sureau, 31 623 \$ pour Mme Lina De Cesare, 4 581 \$ pour Mme Lorraine Maheu et 13 456 \$ pour M. Denis Jacob.

#### Ententes relatives à la rémunération

En décembre 1998, la société a conclu une entente-type avec chacun des hauts dirigeants désignés afin de définir les modalités de cessation d'emploi desdits individus advenant une prise de contrôle « non-sollicitée ou hostile » de la société, telle que définie à l'entente. Ces ententes-type ont été conclues afin d'assurer que ces hauts dirigeants continuent de veiller adéquatement aux meilleurs intérêts à long terme de la société. Ainsi, durant une période de deux ans suivant une prise de contrôle de la société, l'entente-type prévoit que si l'acquéreur met fin à l'emploi du haut dirigeant désigné (autrement que pour cause ou suite à son invalidité ou à son décès) ou si le haut dirigeant désigné met fin à son emploi pour une « raison suffisante » (tel que défini à l'entente), le haut dirigeant désigné aura droit au paiement d'une indemnité suite à sa cessation d'emploi. L'indemnité est principalement composée des éléments suivants, selon le poste occupé par le haut dirigeant désigné :

- (i) un montant forfaitaire égal au salaire de base du haut dirigeant désigné pour une période de 18 ou 24 mois, plus un ou deux mois par année complète de service, jusqu'à une période maximale de 24, 30 ou 36 mois; et
- (ii) un montant forfaitaire égal au boni cible applicable à son poste pour la période déterminée conformément au paragraphe i) ci-dessus.

Le haut dirigeant désigné ne peut tirer un quelconque avantage de l'entente à moins qu'il n'y ait prise de contrôle de la société et qu'une cessation d'emploi telle que décrite à l'entente-type ne survienne avant son échéance. L'entente-type prévoit également des engagements de non sollicitation et de non concurrence suite à la cessation d'emploi. Ainsi, le haut dirigeant désigné s'engage à ne pas solliciter la clientèle ou le personnel de l'entreprise pour une durée équivalente à la durée maximale de l'indemnité monétaire (24, 30 ou 36 mois) et à ne pas concurrencer les activités de l'entreprise, c'est-à-dire exploiter ou participer à une entreprise oeuvrant dans les mêmes secteurs d'activités, dans toute juridiction où la société ou l'une de ses filiales a une place d'affaires, pour une durée équivalente à la durée minimale de l'indemnité monétaire (18 ou 24 mois).

En mai 1999, la société a conclu une entente-type avec chacun des hauts dirigeants désignés afin de définir les modalités d'emploi desdits individus, plus particulièrement dans le cadre de la cessation d'emploi dans des circonstances autres que celles prévues advenant une prise de contrôle « non-sollicitée ou hostile » de la société. Les ententes-type ont été conclues en contrepartie d'engagements de la part des hauts dirigeants désignés de ne pas solliciter la clientèle ou le personnel de l'entreprise et de ne pas concurrencer les activités de l'entreprise, tel que décrit ci-après. L'entente-type prévoit que si la société met fin à l'emploi du haut dirigeant désigné (autrement que pour cause ou suite à son invalidité ou son décès) ou si le haut dirigeant désigné met fin à son emploi pour une « raison suffisante » (tel que défini à l'entente), le haut dirigeant désigné aura droit au paiement d'une indemnité suite à sa cessation d'emploi. L'indemnité est principalement composée des éléments suivants, selon le poste occupé par le haut dirigeant désigné :

- (i) un montant forfaitaire égal au salaire de base du haut dirigeant désigné pour une période de 12 ou 18 mois, plus un ou deux mois par année complète de service, jusqu'à une période maximale de 18, 24 ou 30 mois; et
- (ii) un montant forfaitaire égal au boni cible applicable à son poste pour la période déterminée conformément au paragraphe (i) ci-dessus.

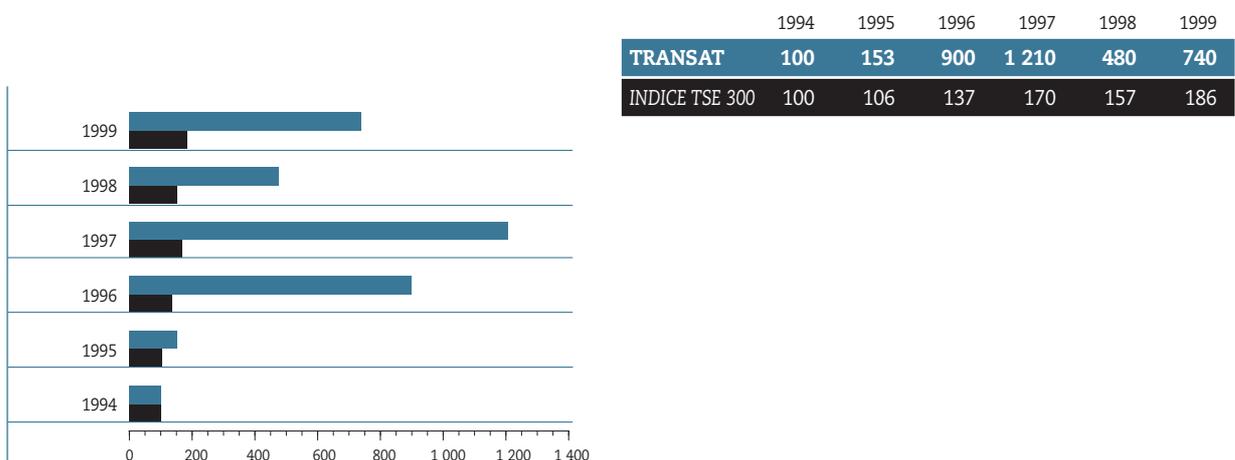
Le haut dirigeant désigné s'engage à ne pas solliciter la clientèle ou le personnel de l'entreprise pour une durée équivalente à la durée maximale de l'indemnité monétaire (18, 24 ou 30 mois) et à ne pas concurrencer les activités de l'entreprise, c'est-à-dire exploiter ou participer à une entreprise oeuvrant dans les mêmes secteurs d'activités, dans toute juridiction où la société ou l'une de ses filiales a une place d'affaires, pour une durée équivalente à la durée minimale de l'indemnité monétaire (12 ou 18 mois).

### RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Chaque administrateur qui n'est pas un employé de la société ou de l'une de ses filiales reçoit pour ses services des honoraires annuels de 10 000 \$ (dont une valeur de 2 500 \$ est payable en actions ordinaires de la société) et chaque président de comité du conseil d'administration reçoit pour ses services des honoraires annuels de 2 500 \$. La société verse également à chaque administrateur qui n'est pas un employé de la société ou de l'une de ses filiales un jeton de présence de 1 000 \$ pour chaque réunion du conseil ou d'un comité à laquelle il participe, sauf si la réunion a lieu par appel conférence ou le même jour qu'une autre réunion, auquel cas le jeton est de 500 \$. Chaque administrateur qui n'est pas un employé de la société ou de l'une de ses filiales a droit annuellement à un octroi d'options d'achat d'actions conformément aux modalités du régime d'options de la société. Le 11 mai 1999, la société a octroyé à chaque administrateur qui n'est pas un employé de la société ou de l'une de ses filiales 1 860 options d'achat d'actions à un prix de levée de 6,45 \$, sous réserve de l'approbation des modifications apportées au régime d'options par les autorités réglementaires et les actionnaires de la société. La rémunération en espèces est versée trimestriellement, terme échu.

### RENDEMENT DES ACTIONS

Le graphique suivant représente la comparaison du rendement cumulé total d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la société effectué le 31 octobre 1994 et du rendement cumulé total de l'indice TSE 300 de la Bourse de Toronto pour les cinq derniers exercices.\*



La société fait partie de l'indice boursier TSE 300 (sous-groupe transport et environnement) et de l'indice boursier TSE 200.

\* Tous les prix des actions ordinaires de la société sont tirés des dossiers de la Bourse de Montréal et de la Bourse de Toronto et les résultats représentent ceux de la dernière transaction effectuée sur le titre de la société à la Bourse de Montréal ou à la Bourse de Toronto, selon le cas, le 31 octobre de l'année visée.

---

## PRÊTS AUX DIRIGEANTS

Aucun administrateur, haut dirigeant ou cadre supérieur de la société, ou candidat à des fins d'élection à titre d'administrateur de la société, n'est endetté envers la société ou ses filiales ou n'a contracté un emprunt qui soit visé par un cautionnement, une convention de soutien, une lettre de crédit ou autre arrangement similaire de la part de la société ou de ses filiales.

---

## ASSURANCE COUVRANT LA RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La société a souscrit, à ses frais, une assurance couvrant la responsabilité de ses administrateurs et de ses dirigeants, à titre d'administrateurs et de dirigeants, au moyen d'une police d'assurance qui couvre également les administrateurs et dirigeants des filiales de la société, à l'exception de Look Voyages S.A. qui a souscrit sa propre assurance.

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 1999, la police d'assurance de la société comportait une couverture maximale de 20 000 000 \$ par sinistre, sous réserve d'une franchise de 50 000 \$ pour la société. La prime payée à l'égard de la police pour 12 mois de couverture s'est élevée à 46 000 \$. La police d'assurance de Look Voyages S.A. comportait une couverture maximale de 40 000 000 FF par sinistre, sous réserve d'une franchise de 250 000 FF. La prime payée à l'égard de la police pour 12 mois de couverture s'est élevée à 45 000 FF. Ni la prime d'assurance, ni les primes versées ne font la distinction entre l'assurance couvrant la responsabilité des administrateurs de la société et celle de ses dirigeants, la couverture étant la même pour les deux groupes.

---

## RÉGIE D'ENTREPRISE

Le conseil d'administration de la société estime que de saines pratiques en matière de régie d'entreprise sont essentielles à la performance d'ensemble de la société et bénéficient à tous les actionnaires. En référence aux règles adoptées par la Bourse de Toronto en matière de régie d'entreprise, l'énoncé qui suit constitue un résumé des pratiques de la société en matière de régie d'entreprise.

### Le mandat du conseil d'administration

Le mandat du conseil d'administration est d'exercer une surveillance à l'égard de la gestion des activités commerciales de la société ainsi qu'à l'égard de la direction qui a la responsabilité d'assurer la conduite courante des affaires de la société. De plus, il lui revient de contribuer à l'élaboration des grandes politiques de l'entreprise.

Le conseil d'administration se réunit périodiquement (au moins six fois par année) afin de s'acquitter efficacement de ses responsabilités (telles que décrites ci-après), des fonctions prescrites par la loi (par exemple, l'adoption des états financiers trimestriels et annuels) et d'examiner toutes questions importantes auxquelles la société doit faire face. De plus, les comités du conseil d'administration passent habituellement en revue les informations fournies par la direction au conseil, ce qui assure l'exactitude et la pertinence des informations fournies aux administrateurs. Pour s'acquitter de son mandat, le conseil d'administration assume les principales responsabilités suivantes :

- superviser et contribuer au processus de planification stratégique et adopter les grandes lignes des mesures stratégiques de la société. Dans le cadre de ce processus, le conseil s'attend à ce que la direction de la société soit responsable de préparer puis de mettre en application l'orientation stratégique adoptée par le conseil. Ce processus de planification stratégique comprend, entre autres, la planification financière des affaires, des investissements, de la technologie et de la dotation en personnel;
- identifier et évaluer les principaux facteurs de risque afférents aux affaires de la société afin d'assurer la viabilité à long terme de la société et d'accroître la valeur du placement des actionnaires. Dans ce contexte, les décisions du conseil sont prises afin d'assurer un équilibre entre les principaux facteurs de risque afférents aux affaires de la société et le potentiel de rendement pour les actionnaires;
- soutenir et superviser les membres de la direction incluant la planification de la relève, ainsi qu'adopter et assurer le suivi des objectifs relatifs à la politique de rémunération des membres de la haute direction;
- assurer la mise en œuvre par la direction d'une politique de communication adéquate avec les actionnaires et la communauté financière. À cet effet, les demandes de renseignements sont initialement acheminées à la vice-présidente, finances et administration et chef de la direction financière et traitées par celle-ci. Lorsqu'un suivi est nécessaire, cette dernière coordonne la solution appropriée et en supervise la communication afin de veiller à la cohérence de la diffusion des renseignements concernant la société; et
- assurer la mise en place et le maintien par la direction de systèmes de contrôles internes efficaces.

Ces responsabilités sont conformes aux règles de la Bourse de Toronto.

## Composition et indépendance du conseil

Le conseil d'administration comprend actuellement treize administrateurs dont cinq sont des administrateurs « reliés » et huit sont des administrateurs « non reliés » au sens des règles de la Bourse de Toronto. Les administrateurs reliés sont soit des membres de la haute direction, soit des employés de l'une des filiales de la société, soit des personnes ayant un intérêt ou une relation d'affaires qui pourrait être perçue comme pouvant influencer de façon importante leur capacité d'agir au mieux des intérêts de la société, ou être perçue comme ayant cet effet, à l'exclusion d'intérêts découlant de liens créés par l'actionnariat. Par sa composition, le conseil met à la disposition de la société un vaste éventail de connaissances pour guider sa stratégie et son exploitation.

M. Jean-Marc Eustache cumule les postes de président du conseil et de président-directeur général de la société, compte tenu du fait qu'il est le fondateur de la société et qu'il est impliqué dans la gestion des opérations courantes de celle-ci. Le conseil n'a pas l'intention à l'heure actuelle de séparer les fonctions de président du conseil et de président-directeur général. Le conseil est d'avis qu'il peut fonctionner de manière indépendante sans pour autant séparer lesdites fonctions. Ainsi, trois des comités du conseil, plus spécifiquement le comité de vérification, des ressources humaines et de la rémunération et de régie de l'entreprise, veillent activement à ce que le conseil s'acquitte de ses responsabilités. M. Eustache n'est membre d'aucun de ces comités, à l'exception du comité des ressources humaines et de la rémunération. De plus, les administrateurs externes ont un accès direct et non limité à tous les membres de la haute direction ainsi qu'aux vérificateurs externes de la société, et se réunissent sans la présence des administrateurs internes ou de la direction dans certaines circonstances.

## Les comités du conseil

Le conseil d'administration a créé quatre comités, auxquels il a confié des fonctions spécifiques et les pouvoirs nécessaires pour l'aider à assumer efficacement ses responsabilités. Un cadre supérieur de la société coordonne les activités de chaque comité.

### *Le comité exécutif*

Le comité exécutif est actuellement composé de huit membres dont quatre sont des administrateurs internes et reliés et quatre sont des administrateurs externes et non reliés. Le président-directeur général coordonne les activités de ce comité.

Quoique les règles adoptées par la Bourse de Toronto stipulent que le comité exécutif devrait généralement être composé d'administrateurs externes qui soient en majorité non reliés, lesdites règles reconnaissent toutefois que le comité peut comprendre des administrateurs internes. Or, la société considère que les quatre administrateurs internes et reliés membres du comité exécutif sont aptes à agir et, dans les faits, ils agissent dans les meilleurs intérêts de la société et de ses actionnaires. La nature particulière des activités de la société fait qu'il est approprié pour le comité exécutif d'être composé de membres évoluant dans tous les secteurs de l'industrie du voyage (activités d'agent de voyages, voyageur et transporteur aérien), ce qui explique pourquoi certaines filiales et sociétés satellites de la société sont représentées au sein du comité exécutif.

Le comité exécutif se réunit au moins trois fois par année, ou plus souvent au besoin, et son rôle est d'agir entre les réunions du conseil d'administration en lieu et place du conseil avec tous les pouvoirs de celui-ci, sous réserve cependant des dispositions de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* L.R.C. (1985), c. C-44 (la « *Loi canadienne sur les sociétés par actions* »). Les membres du comité exécutif voient notamment au respect des objectifs que la société s'est fixés sur le plan stratégique, examinent les états financiers mensuels et discutent des écarts avec les budgets.

### *Le comité de vérification*

Le comité de vérification est actuellement composé de trois administrateurs externes et non reliés. La vice-présidente, finances et administration et chef de la direction financière coordonne les activités de ce comité.

Le comité de vérification se réunit au moins quatre fois par année, ou plus souvent au besoin, et est chargé des relations avec les vérificateurs externes de la société. Il révisé les états financiers trimestriels et annuels de la société, le rapport annuel ainsi que tout autre document de nature financière à être divulgué publiquement, et veille à ce que la société dispose de systèmes comptables lui permettant notamment de dresser lesdits états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus. Ce comité veille également à l'adoption et au maintien de systèmes de contrôles internes efficaces et de gestion des risques de la société.

#### *Le comité des ressources humaines et de la rémunération*

Le comité des ressources humaines et de la rémunération est actuellement composé de trois administrateurs externes et non reliés et d'un administrateur interne et relié. Le président-directeur général (qui est également membre du comité) coordonne ses activités.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération se réunit au moins trois fois par année, ou plus souvent au besoin, et est chargé de l'élaboration et de la mise en place de la politique de rémunération des membres de la haute direction ainsi que de l'évaluation du rendement du président-directeur général et des membres de la haute direction. Le comité revoit et contribue également aux plans de relève soumis par le président-directeur général. Par ailleurs, ce comité révisé la rémunération des administrateurs afin que cette rémunération reflète de façon réaliste les devoirs et responsabilités inhérents au poste d'administrateur et fait des recommandations au conseil d'administration à cet égard. Il s'assure aussi que la société respecte les règles de divulgation d'informations édictées par les autorités réglementaires des commissions des valeurs mobilières au Canada en matière de rémunération de la direction.

#### *Le comité de régie de l'entreprise*

Le comité de régie de l'entreprise est actuellement composé de trois administrateurs externes et non reliés. Le chef du service juridique coordonne les activités de ce comité.

Le comité se réunit au moins deux fois par année, ou plus souvent au besoin, et est chargé de mettre en place des mesures visant à améliorer la régie interne de la société. Le comité révisé notamment les mandats du conseil d'administration et de ses comités et recommande l'approbation de politiques relatives à la régie de l'entreprise (par exemple, eu égard aux transactions d'initiés). Il fait aussi des recommandations au conseil d'administration concernant l'évaluation du rendement des administrateurs et la mise en nomination de nouveaux candidats à titre d'administrateur de la société. Finalement, il s'assure que la société respecte les règles de divulgation d'informations édictées par la Bourse de Toronto et les commissions des valeurs mobilières au Canada en matière de régie de l'entreprise.

### **PROPOSITION VISANT L'APPROBATION DES MODIFICATIONS AU RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS**

Le 11 mai 1999, le conseil d'administration de la société a adopté des modifications à être apportées au régime d'options d'achat d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs, dirigeants et employés de la société, sous réserve de l'approbation desdites modifications par les autorités réglementaires et les actionnaires de la société (le « régime d'options »). Les modifications proposées ont pour but de refléter plus fidèlement les exigences prévues à la politique de la Bourse de Toronto ainsi que d'harmoniser certaines dispositions du régime d'options avec celles des régimes récemment adoptés par des sociétés publiques canadiennes comparables à la société. Plus particulièrement, les modifications principales proposées prévoient que :

- (i) la durée des options octroyées en vertu du régime d'options est fixée à dix ans plutôt que cinq ans;
- (ii) les modalités d'exercice des options dans les cas de cessation d'emploi sont précisées. Auparavant, le bénéficiaire pouvait lever les options qui lui étaient acquises pendant une durée de trois mois suivant la cessation de son emploi, quel que soit l'événement déclencheur ayant mené à ladite cessation d'emploi. Les modifications proposées visent à distinguer les conditions de levée des options basées sur l'événement déclencheur de la cessation d'emploi. Ainsi, dans le cas d'un départ volontaire, le bénéficiaire pourra lever les options qui lui étaient alors acquises pendant une période de trois mois suivant la date de son départ. Dans le cas de prise de retraite, de terminaison d'emploi par suite d'invalidité prolongée, de renvoi sans cause ou de décès, le bénéficiaire ou ses héritiers ou ayant droits, les cas échéant, pourra lever les options qui lui étaient alors acquises pendant une période de six mois suivant la date de l'événement. Dans le cas d'une cessation d'emploi suivant un « changement de contrôle » de la société, tel que défini par le conseil d'administration, le bénéficiaire pourra lever les options qui lui sont octroyées pendant une période de trois mois suivant la date de sa cessation d'emploi. Enfin, dans le cas d'un renvoi pour cause, toutes les options octroyées au bénéficiaire deviendront nulles et sans effet à partir de la date de son renvoi; et
- (iii) le prix d'exercice des options est égal à la moyenne pondérée du cours de clôture des actions ordinaires de la société à la Bourse de Montréal et à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de négociations précédant la date d'octroi des options. Le régime prévoyait antérieurement que seul le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la Bourse de Montréal devait être pris en considération\*;

\* Nonobstant le paragraphe (iii), en raison de la réorganisation des activités de la Bourse de Montréal, les actions ordinaires de la société se transigent dorénavant uniquement à la Bourse de Toronto. Le prix d'exercice des options sera égal au cours moyen pondéré des actions ordinaires de la société à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de négociation précédant l'octroi des options.

Le 22 septembre 1999, la Bourse de Toronto a approuvé les modifications au régime d'options, sous réserve de l'approbation des modifications par les actionnaires de la société. Les actionnaires peuvent obtenir, sans frais, une copie du régime tel que modifié, en faisant parvenir une demande écrite à cet effet à l'attention du secrétaire de la société.

Le conseil d'administration recommande l'approbation des modifications au régime d'options telles que décrites audit régime.

À moins que l'actionnaire n'indique le contraire, les droits de vote rattachés aux actions représentées par le formulaire de procuration ci-joint seront exercés en faveur de la résolution modifiant le régime d'options de la société.

Pour être approuvée, la résolution doit être adoptée à la majorité des voix exprimées à l'assemblée par tous les actionnaires de la société, présents ou représentés par procuration à l'assemblée.

---

#### **OFFRE PUBLIQUE DE RACHAT DANS LE COURS NORMAL DES ACTIVITÉS**

Le 27 octobre 1999, la société annonçait qu'elle avait obtenu l'approbation de la Bourse de Montréal et de la Bourse de Toronto afin de prolonger son offre publique de rachat dans le cours normal des activités. Ainsi, la société est autorisée à racheter, de temps à autre, un nombre maximal de 2 742 595 actions ordinaires additionnelles, représentant approximativement 10 % du flottant de ses actions ordinaires en date du 22 octobre 1999. Les actions ordinaires seront rachetées pour fins d'annulation par la société. Les rachats d'actions ordinaires par la société pourront être effectués jusqu'au 28 octobre 2000, sous réserve du droit de la société de mettre fin à l'offre publique de rachat à tout moment. Le prix que la société paiera pour les actions ordinaires acquises correspondra au cours du marché en vigueur au moment de l'acquisition.

La direction de la société considère que les rachats d'actions qu'elle peut effectuer de temps à autre dans le cadre de cette offre sont dans l'intérêt de ses actionnaires et de la société. Le montant de tels rachats d'actions ordinaires dépendra, entre autres, du cours du marché et de l'impact des rachats sur le fonds de roulement de la société. Les actionnaires de la société pourront obtenir sans frais une copie de l'avis de l'offre publique de rachat déposé auprès des autorités réglementaires en faisant parvenir une demande écrite à cet effet à l'attention du secrétaire de la société.

---

#### **DOCUMENTS ADDITIONNELS**

La société est un émetteur assujéti dans les différentes provinces canadiennes et est tenue de déposer ses états financiers et sa circulaire de procuration de la direction auprès de chacune des commissions des valeurs mobilières de ces provinces. La société dépose également à chaque année une notice annuelle auprès de ces mêmes commissions. On peut obtenir sur demande adressée au secrétaire de la société une copie de la notice annuelle, de la circulaire de procuration et des états financiers. La société peut exiger le paiement de frais raisonnables si la demande émane d'une personne qui n'est pas un porteur de titres de la société, sauf si la société effectue un placement de ses titres conformément à un prospectus simplifié, auquel cas ces documents seront fournis sans frais.

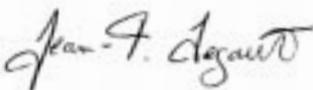
---

#### **APPROBATION DE LA CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION**

Le contenu et l'envoi de la présente circulaire de procuration de la direction ont été approuvés par les administrateurs.

Montréal, le 1<sup>er</sup> février 2000

PAR ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Jean-François Legault (Signé)  
Chef du service juridique et secrétaire de la société

TRANSAT A.T. INC.

**ANNEXE A**

RÉSOLUTION MODIFIANT LE RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT  
D' ACTIONS DE LA SOCIÉTÉ

« IL EST RÉSOLU :

1. QUE les modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions de la société par le conseil d'administration de la société, le 11 mai 1999, soient approuvées; et
2. QUE tout dirigeant ou administrateur de la société soit autorisé, et il est par la présente autorisé, à signer et livrer les documents et les actes requis et à prendre toutes les autres mesures qu'il estime nécessaires ou souhaitables afin de donner suite à la présente résolution, à son entière discrétion, sa décision étant attestée de façon concluante par la signature et la livraison de tels documents ou actes et la prise de telles mesures. »

