

Transat A.T. inc. Circulaire de procuration de la direction mercredi, 17 mars 2004



Madame,
Monsieur,

L'assemblée annuelle (l'« assemblée ») des détenteurs d'actions ordinaires de Transat A.T. inc. (la « Société ») aura lieu à l'Hôtel Fairmont Le Reine Élisabeth, Salon Marquette-Jolliet, 900, boul. René-Lévesque Ouest, Montréal (Québec), le mercredi, 17 mars 2004 à 10 h (heure de l'Est).

Au cours de cette assemblée, certaines questions seront mises aux voix. Nous vous invitons à prendre connaissance des renseignements fournis à cet égard dans la présente circulaire. Il est important que vous exerciez votre droit de vote, soit en personne à l'assemblée, soit par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir en retournant le formulaire de procuration dûment rempli.

Cette assemblée vous offre l'occasion de poser des questions et de rencontrer les membres de la direction et du conseil d'administration ainsi que d'autres actionnaires. En espérant que vous vous joindrez à nous, nous vous prions d'agréer, madame, monsieur, nos salutations distinguées.

Jean-Marc Eustache
Le président du conseil,
président et chef de la direction

La présente circulaire de la direction a trait à la sollicitation, par la direction de la Société, de procurations qui seront utilisées à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Société. Sauf indication contraire, les renseignements contenus dans la présente sont donnés en date du 30 janvier 2004.

QUI SOLLICITE MA PROCURATION?

La direction de la Société sollicite votre procuration en vue de son utilisation à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires.

QUELLES SONT LES QUESTIONS QUI SERONT MISES AUX VOIX?

Vous voterez sur les questions suivantes :

- (a) l'élection des administrateurs de la Société;
- (b) la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que vérificateurs de la Société et l'autorisation au conseil d'administration à fixer leur rémunération; et
- (c) toute autre affaire qui pourrait être soumise à l'assemblée.

COMMENT LES DÉCISIONS SERONT-ELLES PRISES À L'ASSEMBLÉE?

Pour être approuvée, chacune des questions précisées dans la présente circulaire devra recueillir la majorité simple des voix exprimées en personne ou par voie de fondé de pouvoir.

COMBIEN AI-JE DE VOIX?

Sous réserve des restrictions sur le vote mentionnées ci-après, vous disposez d'une voix par action ordinaire de la Société dont vous êtes propriétaire à la fermeture des bureaux, soit 17 h (heure de l'Est), le 16 février 2004, date de référence fixée pour l'assemblée.

Pour exercer les droits de vote rattachés aux actions acquises après la date de référence, vous devez, au plus tard dix jours avant l'assemblée :

- (a) demander à la Société d'ajouter votre nom à la liste des actionnaires habiles à voter; et
- (b) produire les certificats d'actions régulièrement endossés ou prouver autrement votre titre.

RESTRICTIONS CONCERNANT LES TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE

En vertu de la *Loi sur les transports au Canada*, Air Transat A.T. inc. doit pouvoir justifier, en tout temps, qu'elle est un « Canadien » au sens de cette loi afin de pouvoir détenir une licence appropriée pour exploiter un service aérien. Puisque Air Transat A.T. inc. est détenue en propriété exclusive par la Société, cette dernière doit, afin que Air Transat A.T. inc. puisse être qualifiée de « Canadien », se qualifier elle-même à titre de « Canadien », c'est-à-dire s'assurer que pas plus de 25 % de ses actions votantes sont détenues, directement ou indirectement, par des « non-Canadiens » au sens de cette loi.

À cet effet, les statuts de la Société prévoient que celle-ci :

- (a) n'acceptera aucune souscription de ses actions votantes;
- (b) n'émettra aucune de ses actions votantes; et
- (c) n'inscrira ni ne reconnaîtra le transfert d'aucune de ses actions votantes;

si cette souscription, cette émission ou ce transfert avait pour résultat que la Société cesse d'être « Canadien » au sens de la *Loi sur les transports au Canada*.

Pour les besoins de ce qui précède, « action votante » s'entend d'une action qui confère un droit de vote en toute circonstance ou en raison d'un événement qui s'est produit ou qui se produit et comprend une valeur mobilière convertible en une telle action, de même qu'une option ou un droit qui peut être levé ou exercé en vue d'acquérir une telle action ou une telle valeur mobilière et en particulier les actions ordinaires de la Société.

Les termes sous la présente rubrique qui ne sont pas définis aux présentes mais qui sont définis dans la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* ont le sens qui leur est attribué dans cette loi. Les dispositions de la loi l'emportent sur les dispositions incompatibles de la présente rubrique.

Afin de s'assurer que les restrictions figurant dans les statuts de la Société prennent effet, la Société et son agent chargé de la tenue des registres et agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, ont mis en place des lignes directrices au sujet des déclarations des actionnaires afin d'aider la Société dans la surveillance et le contrôle de la propriété de ses actions avec droit de vote conformément aux dispositions de ses statuts et de la *Loi sur les transports au Canada*. Ces lignes directrices prévoient un mécanisme de surveillance qui repose sur les déclarations des actionnaires devant être fournies par les actionnaires inscrits au moment du transfert ou de l'inscription et par les participants au système d'inscription en compte de la Caisse canadienne de dépôt de valeurs limitée pour les porteurs non inscrits au moins quatre fois l'an et en tout temps sur demande.

À la connaissance de la Société, au 31 décembre 2003, environ 9,84 % des actions avec droit de vote du capital social de la Société étaient la propriété de « non-Canadiens » au sens de la *Loi sur les transports au Canada*.

COMBIEN Y A-T-IL D' ACTIONS DONNANT DROIT DE VOTE?

Au 30 janvier 2004, la Société avait en circulation un total de 33 079 587 actions ordinaires. Chaque action ordinaire donne droit à une voix.

QUI SONT NOS PRINCIPAUX PORTEURS?

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Société, au 30 janvier 2004, la seule personne ou entité détenant 10 % ou plus des actions comportant droit de vote du capital social de la Société est le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) (le « Fonds »), qui détient 3 470 373 actions ordinaires, soit 10,49 % des actions ordinaires émises et en circulation, et 650 000 bons de souscription donnant droit à son porteur de souscrire le même nombre d'actions ordinaires au prix d'exercice de 6,75 \$ chacune.

COMMENT PUIS-JE VOTER?

Si vous avez droit de vote et que vos actions sont immatriculées à votre nom, vous pouvez exercer les droits de vote s'y attachant en personne à l'assemblée ou par voie de fondé de pouvoir, comme il est expliqué ci-dessous.

Si vos actions sont détenues par l'entremise d'une personne désignée, veuillez vous reporter aux instructions figurant ci-après sous la rubrique « Comment un actionnaire non inscrit peut-il voter? » et « Comment un actionnaire non inscrit peut-il voter en personne à l'assemblée? ».

EXERCICE DU DROIT DE VOTE PAR VOIE DE FONDÉ DE POUVOIR

Vous pouvez nommer un fondé de pouvoir qui votera pour vous à l'assemblée, peu importe que vous y assistiez ou non. Pour ce faire, vous pouvez utiliser le formulaire de procuration ci-joint ou tout autre formulaire de procuration approprié. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint sont des administrateurs ou des dirigeants de la Société. **Cependant, vous pouvez choisir de nommer une autre personne comme fondé de pouvoir, y compris quelqu'un qui n'est pas actionnaire de la Société, en biffant les noms imprimés sur le formulaire de procuration et en indiquant le nom de la personne de votre choix dans l'espace prévu à cette fin ou encore, en remplissant un autre formulaire de procuration approprié.**

DE QUELLE FAÇON SERONT EXERCÉS MES DROITS DE VOTE?

Sur le formulaire de procuration, vous pouvez indiquer au fondé de pouvoir la façon dont vous voulez qu'il exerce les droits de vote rattachés à vos actions; vous pouvez aussi lui laisser le soin de décider.

Si vous avez donné des instructions sur le formulaire de procuration quant à la façon d'exercer vos droits de vote sur une question en particulier, votre fondé de pouvoir devra alors s'y conformer.

Si vous n'avez pas donné d'instructions quant à la façon d'exercer vos droits de vote sur une question en particulier, votre fondé de pouvoir votera alors selon son bon jugement. **À moins d'indications contraires, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires visées par une procuration donnée à la direction seront exercés :**

POUR l'élection en tant qu'administrateurs des candidats présentés dans les pages suivantes;

POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que vérificateurs et autoriser le conseil d'administration à fixer leur rémunération; et

POUR les propositions de la direction en général.

QU'ARRIVE-T-IL SI DES MODIFICATIONS SONT APPORTÉES AUX QUESTIONS OU SI D'AUTRES QUESTIONS SONT SOUMISES À L'ASSEMBLÉE?

Le formulaire de procuration ci-joint confère aux personnes qui sont nommées le pouvoir de voter à leur discrétion quant à toute modification des questions énoncées dans l'avis de convocation.

Au moment de l'impression de la présente circulaire, la direction n'a connaissance d'aucune autre question qui doit être soumise à l'assemblée. Toutefois, s'il y en avait, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint se prévaudront du pouvoir discrétionnaire conféré par la procuration à cet égard et voteront selon leur bon jugement.

PUIS-JE CHANGER D'AVIS ET RÉVOQUER LA PROCURATION QUE J'AI DONNÉE?

Vous pouvez révoquer votre procuration en tout temps, tant qu'elle n'a pas été exercée. Pour ce faire, vous devez indiquer clairement par écrit que vous désirez révoquer votre procuration et faire parvenir cet avis écrit à l'attention du vice-président, affaires juridiques et secrétaire de la Société au : Place du Parc, 300, rue Léo-Pariseau, bureau 600, Montréal (Québec) H2X 4C2 au plus tard le dernier jour ouvrable précédent l'assemblée, soit le 16 mars 2004 à 17 h (heure de l'Est) ou encore, le remettre au président de l'assemblée à la date de son ouverture ou de sa reprise en cas d'ajournement, ou de toute autre manière autorisée par la loi.

QUI COMPTE LES VOTES?

Les procurations sont dépouillées par la Société de fiducie Computershare du Canada.

COMMENT SOLLICITE-T-ON LES PROCURATIONS?

La direction de la Société vous demande de signer et retourner le formulaire de procuration afin que vos droits de vote puissent être exercés à l'assemblée. La sollicitation de procuration se fera essentiellement par la poste ou par tout autre moyen jugé nécessaire par la direction de la Société. La Société en paiera les frais d'impression, d'affranchissement et d'expédition.

COMMENT UN ACTIONNAIRE NON INSCRIT PEUT-IL VOTER?

Si vos actions ordinaires ne sont pas immatriculées à votre nom, elles sont alors détenues par une « personne désignée », habituellement une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière. La personne désignée est tenue de vous demander des instructions quant à la façon d'exercer le droit de vote attaché à vos actions. Par conséquent, la personne désignée vous a fait parvenir la présente circulaire de même qu'un formulaire d'instructions sur le vote. Chaque personne désignée a ses propres instructions relatives à la signature et au retour des documents, que vous devez suivre à la lettre afin que les droits de vote rattachés à vos actions puissent être exercés. L'actionnaire non inscrit qui, après avoir voté, change d'idée et désire voter en personne doit communiquer avec la personne désignée afin de prendre les arrangements nécessaires lorsque possible.

COMMENT UN ACTIONNAIRE NON INSCRIT PEUT-IL VOTER EN PERSONNE À L'ASSEMBLÉE?

Comme la Société n'a pas accès aux noms de ses actionnaires non inscrits, elle ne peut savoir d'aucune façon que vous êtes actionnaire ou que vous avez droit de vote si vous assistez à l'assemblée, à moins que la personne désignée ne vous ait nommé fondé de pouvoir. Par conséquent, si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous désirez voter en personne à l'assemblée, veuillez inscrire votre nom dans l'espace prévue sur le formulaire d'instructions sur le vote que la personne désignée vous a fait parvenir. Ainsi, vous lui donnez instruction de vous nommer fondé de pouvoir. Ensuite, vous n'avez qu'à suivre ses instructions relatives à la signature et au retour des documents. Il n'est pas nécessaire de remplir le reste du formulaire étant donné que vous exercerez vous-même vos droits de vote à l'assemblée.

ÉTATS FINANCIERS

Le rapport de la direction, les états financiers consolidés ainsi que le rapport des vérificateurs y ayant trait pour l'exercice terminé le 31 octobre 2003 figurent dans le rapport annuel qui a été envoyé par la poste aux actionnaires avec la présente circulaire. 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 onze.

Lors de l'assemblée, onze 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.

Conformément à une entente intervenue entre Capital d'Amérique CDPQ inc. (« CDPQ »), une filiale de la Caisse de dépôt et placement du Québec, le Fonds, Air Transat A.T. inc. et la Société le 10 janvier 2002, l'une des personnes que la direction présente comme candidat à l'assemblée aux fins d'élection au poste d'administrateur de la Société a été proposée par le Fonds. Il est à noter que CDPQ a décidé de renoncer à son droit contractuel de proposer un candidat à l'assemblée aux fins d'élection au poste d'administrateur de la Société.

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

L'information qui suit présente des renseignements généraux sur les administrateurs de la Société, y compris les candidats à l'élection. Ces renseignements sont fondés sur les déclarations des intéressés.

JEAN-MARC EUSTACHE

Actions ordinaires possédées
ou sur lesquelles une emprise est exercée : 884 775
Débentures non-convertibles détenues : 500 000 \$
Nombre d'actions ordinaires pouvant être
souscrites par un bon de souscription : 32 500

ANDRÉ BISSON, O.C.

Actions ordinaires possédées
ou sur lesquelles une emprise est exercée : 14 033
Débentures non-convertibles détenues : 100 000 \$
Nombre d'actions ordinaires pouvant être
souscrites par un bon de souscription : 6 500

LINA DE CESARE

Actions ordinaires possédées
ou sur lesquelles une emprise est exercée : 216 872
Débentures non-convertibles détenues : 200 000 \$
Nombre d'actions ordinaires pouvant être
souscrites par un bon de souscription : 13 000

BENOÎT DESCHAMPS

Actions ordinaires possédées
ou sur lesquelles une emprise est exercée : 9 833
Débentures non-convertibles détenues : 100 000 \$
Nombre d'actions ordinaires pouvant être
souscrites par un bon de souscription : 6 500

JEAN GUERTIN

Actions ordinaires possédées
ou sur lesquelles une emprise est exercée : 7 277
Débentures non-convertibles détenues : 15 000 \$
Nombre d'actions ordinaires pouvant être
souscrites par un bon de souscription : 975

Jean-Marc Eustache, 56 ans, de Montréal (Québec), siège au conseil d'administration de la Société depuis ses débuts, soit février 1987. M. Eustache est président du conseil, président et chef de la direction et président du comité exécutif de la Société, ainsi que le principal artisan de la création de celle-ci. M. Eustache est également président de Look Voyages S.A. et président du conseil de Transat Tours Canada inc., deux filiales de la Société, et siège aussi au conseil d'administration de plusieurs autres filiales de la Société. En dehors de la Société et de ses filiales, M. Eustache n'est membre du conseil d'administration d'aucune société à but lucratif. Il est cependant membre du conseil d'administration de plusieurs organismes sans but lucratif, dont le Cercle des présidents du Québec, le Théâtre Espace Go et la Commission canadienne du tourisme, dont il fait aussi partie du comité exécutif. M. Eustache est détenteur d'un B.A. en économie.

André Bisson, 74 ans, de Montréal (Québec), siège au conseil d'administration de la Société depuis avril 1995. M. Bisson préside le comité de vérification et est membre du comité de régie de l'entreprise et des nominations. Il est un des trois administrateurs en chef de la Société et siège sur le comité exécutif. M. Bisson est président du conseil de CIRANO (Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations) et il siège au conseil consultatif canadien du groupe Carlyle. Avant 1988, M. Bisson a été vice-président et directeur général, Québec, de la Banque Scotia. Il a également été, jusqu'à récemment, chancelier et président du conseil de l'Université de Montréal et a siégé aux conseils de AXA Assurances, Corporation financière Power, Donohue, Julius Baer Canada, Pirelli Cables and Systems North America. De plus, il a œuvré dans nombre d'organismes communautaires, entre autres, à titre de président du conseil de l'Hôpital Notre-Dame. M. Bisson est détenteur d'un M.B.A., de deux doctorats honorifiques et d'un Fellow *honoris causa*.

Lina De Cesare, 52 ans, de Montréal (Québec), siège au conseil d'administration de la Société depuis mai 1989. Mme De Cesare est vice-présidente exécutive, Voyagistes de la Société et l'un des trois fondateurs de celle-ci aux côtés de MM. Jean-Marc Eustache et Philippe Sureau. Elle est également présidente de deux filiales de la Société, soit la Corporation de gestion hôtelière Caméléon et Transat Tours Canada inc., qui regroupe deux voyagistes sous les bannières Vacances Air Transat Holidays et World of Vacations/Nolitour. Mme De Cesare siège aussi au conseil d'administration de plusieurs filiales de la Société. Mme De Cesare est également membre du conseil d'administration de la Fondation du Grand Montréal, société sans but lucratif.

Benoît Deschamps, 52 ans, de Montréal (Québec), siège au conseil d'administration de la Société depuis avril 1997. Il est membre du comité de régie de l'entreprise et des nominations et du comité de vérification. M. Deschamps est administrateur de sociétés et conseiller en financement d'entreprise. Avant novembre 2000, il a été vice-président planification financière et trésorier du Groupe Vidéotron. M. Deschamps est également membre du conseil d'administration de SAS La Tour de Mons et de Placements Alternatifs Metcalfe & Mansfield qui agit en tant que fiduciaire de deux fiducies de revenu publiques soit, Diversified Investment Grade Income Trust et Onyx Trust. M. Deschamps est détenteur d'un M.B.A. et d'un Ph.D. en finance.

Jean Guertin, 59 ans, de Montréal (Québec), siège au conseil d'administration de la Société depuis avril 1995. Il préside le comité des ressources humaines et de la rémunération et est membre du comité de vérification. Il est un des trois administrateurs en chef de la Société et siège sur le comité exécutif. M. Guertin est conseiller et administrateur de sociétés et professeur honoraire à HEC Montréal. Avant 1995, il a été directeur de HEC Montréal et a occupé divers postes de haute direction dans des entreprises privées. Ainsi, M. Guertin a été président du conseil d'administration et chef de la direction chez Société Gasbeau et Société Télémedia. M. Guertin siège actuellement sur plusieurs conseils d'administration dont Hélicoptères Canadiens Limitée, de laquelle il est président du conseil, le Fonds Canadien de Protection des Épargnants et Produits de Piscine Vogue. Il préside le comité d'évaluation de portefeuille chez Desjardins Capital de Risque et il siège à divers conseils consultatifs dont celui de l'Agence de Voyages Aller Retour et de plusieurs organismes sans but lucratif. M. Guertin est détenteur d'un M.B.A. et d'un Ph.D.

H. CLIFFORD HATCH JR.

Actions ordinaires possédées
ou sur lesquelles une emprise est exercée : 1 520
Débentures non-convertibles détenues : 25 000 \$
Nombre d'actions ordinaires pouvant être
souscrites par un bon de souscription : 1 625

H. Clifford Hatch Jr., 61 ans, de Toronto (Ontario), siège au conseil d'administration de la Société depuis mars 2001. Il préside le comité de régie de l'entreprise et des nominations et est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération. Il est un des trois administrateurs en chef de la Société et siège sur le comité exécutif. M. Hatch Jr. est président et chef de la direction de Aurdisyl Management Corporation et Cliffco Investments Limited. Avant 1992, il a été chef de la direction financière de Allied-Lyons PLC (London, England) et jusqu'à 1987, président et chef de l'exécutif de Hiram Walker-Gooderham & Worts Limited. M. Hatch Jr. siège sur plusieurs conseils d'administration incluant celui de Consolidated HCI Limited, Brookdale Treeland Nurseries Limited (BTN) et Carrizuelo S.A. (Madrid, Espagne) et œuvre également au sein de plusieurs organismes sans but lucratif, dont la fondation de la Federation of Ontario Naturalists, de laquelle il est président. M. Hatch Jr. est détenteur d'un B.A. (Honours) en économie et sciences politique et d'un M.B.A.

JACQUES SIMONEAU

Actions ordinaires possédées
ou sur lesquelles une emprise est exercée : 0

Jacques Simoneau, 46 ans, de Saint-Bruno-de-Montarville (Québec), siège au conseil d'administration de la Société depuis novembre 2000. M. Simoneau est vice-président principal – Industries et services au Fonds de solidarité F.T.Q. Avant d'occuper ce poste, il a occupé des postes de direction à la Société Innovatech du sud du Québec, chez Advanced Scientific Computing et chez Alcan. M. Simoneau siège actuellement sur plusieurs conseils d'administration, dont Sonaca NMF Amérique du Nord inc. et de ses filiales, Sustainable Development Technology Canada et la Société de développement Ville-Marie. M. Simoneau est ingénieur en mécanique avec M. Sc. et détenteur d'un Ph.D. Il est membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec et de *Professional Engineers Ontario*.

HELEN K. SINCLAIR

Actions ordinaires possédées
ou sur lesquelles une emprise est exercée : 5 461

Helen K. Sinclair, 52 ans, de Toronto (Ontario), siège au conseil d'administration de la Société depuis mars 2003. Elle est membre du comité de régie de l'entreprise et des nominations. Mme Sinclair est présidente et chef de la direction de BankWorks Trading inc., une entreprise offrant des services de consultation dans le domaine de l'industrie des services financiers et des besoins de celle-ci en matière de technologie. Avant d'occuper ce poste, elle a été présidente de l'Association des banquiers canadiens. Mme Sinclair siège actuellement sur plusieurs conseils d'administration, dont celui de la Banque Toronto-Dominion, Davis and Henderson, McCain Capital Corporation en plus d'œuvrer au sein de plusieurs organismes sans but lucratif. Mme Sinclair est détentrice d'une M.A. en sciences économiques.

PHILIPPE SUREAU

Actions ordinaires possédées
ou sur lesquelles une emprise est exercée : 658 851
Débentures non-convertibles détenues : 300 000 \$
Nombre d'actions ordinaires pouvant être
souscrites par un bon de souscription : 19 500

Philippe Sureau, 54 ans, de Montréal (Québec), siège au conseil d'administration de la Société depuis ses débuts, soit février 1987. Il est membre du comité exécutif. M. Sureau est vice-président exécutif de la Société et l'un de ses trois fondateurs avec M. Jean-Marc Eustache et Mme Lina De Cesare. M. Sureau assume également la présidence de Consultour inc. et siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés affiliées de la Société. En dehors de la Société et de ses filiales, M. Sureau est membre du conseil d'administration du Manoir Richelieu et du Conseil québécois de l'Industrie du Tourisme.

JOHN D. THOMPSON

Actions ordinaires possédées
ou sur lesquelles une emprise est exercée : 19 033
Débentures convertibles détenues : 25 000 \$
Débentures non-convertibles détenues : 50 000 \$
Nombre d'actions ordinaires pouvant être
souscrites par un bon de souscription : 3 250

John D. Thompson, 69 ans, de Montréal (Québec), siège au conseil d'administration de la Société depuis avril 1995. Il est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération et du comité de vérification. M. Thompson est président délégué du conseil de Compagnie Montréal Trust du Canada. Avant 1994, il a été président et chef de la direction de Montréal Trust et président du conseil d'administration de RoyNat inc. M. Thompson siège actuellement sur le conseil d'administration de certaines compagnies du Groupe Banque Scotia, dont la Scotia General Insurance Company, la National Trust Company et The Bank of Nova Scotia Trust Company. Il siège aussi sur plusieurs conseils d'administration dont celui de Benvest Capital inc., Shermag inc., Capital d'Amérique CDPQ inc. et de Triton Électronique inc. M. Thompson est aussi administrateur des fondations MacDonald Stewart et Windsor. M. Thompson est détenteur d'un baccalauréat en ingénierie et d'un M.B.A.

DENNIS WOOD, O.C.

Actions ordinaires possédées
ou sur lesquelles une emprise est exercée : 0

Dennis Wood, 65 ans, de Magog (Québec), est proposé lors de l'assemblée comme nouveau candidat à titre de membre du conseil d'administration de la Société. M. Wood est, depuis 1973, président et chef de la direction et président du conseil de Dennis Wood Holdings inc. et depuis 2002, président du conseil de Evolved Digital Systems inc. Avant 2002, M. Wood a été président et chef de la direction et président du conseil de C-MAC Industries inc. Il a également été, jusqu'à récemment, président du conseil de Electromed inc. M. Wood siège actuellement sur plusieurs conseils d'administration dont, Banque Nationale, MAAX inc., Groupe Bocenor inc. et Trust Banque Nationale. M. Wood est détenteur d'un doctorat honorifique en administration.

La direction de la Société ne prévoit pas que l'un ou l'autre des candidats parmi les personnes nommées ci-dessus 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, sur avis du comité de régie de l'entreprise et des nominations, pourrait recommander au lieu de telle(s) personne(s) parmi celle(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.

La résolution portant sur la nomination des administrateurs doit, pour être approuvée, être adoptée par une majorité des voix exprimées par tous les actionnaires présents ou représentés par procuration à l'assemblée.

RÉUNIONS TENUES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS ET PARTICIPATION DES ADMINISTRATEURS

Les renseignements figurant ci-après indiquent les réunions tenues par le conseil d'administration et ses comités ainsi que la participation des administrateurs à celles-ci au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2003.

Résumé des réunions du conseil d'administration et de ses comités

Conseil d'administration et comités	Nombre de réunions tenues au cours de l'exercice
Conseil d'administration	13
a) Comité exécutif	1
b) Comité de vérification	8
c) Comité de régie de l'entreprise et des nominations	7
d) Comité des ressources humaines et de la rémunération	8
e) Réunion des administrateurs en chef	2

Résumé de la participation des administrateurs aux réunions du conseil d'administration et de ses comités

Nom de l'administrateur ⁽¹⁾	Participation aux réunions du conseil d'administration	Participation aux réunions des comités
Jean-Marc Eustache ^{(président du conseil) (a - président)}	13/13	1/1 ^(a) , 5/8 ^{(d)(2)}
André Bisson, O.C. ^(a, b - président, c et e)	13/13	1/1 ^(a) , 8/8 ^(b) , 7/7 ^(c) , 2/2 ^(e)
Lina De Cesare	8/13	S.O.
Benoît Deschamps ^{(b et c)(3)}	13/13	8/8 ^(b) , 7/7 ^(c)
Marcel Gagnon ⁽⁴⁾	11/13	S.O.
Jean Guertin ^(a, b, d - président et e)	12/13	1/1 ^(a) , 8/8 ^(b) , 8/8 ^(d) , 2/2 ^(e)
H. Clifford Hatch Jr. ^(a, c - président, d et e)	13/13	1/1 ^{(a)(5)} , 7/7 ^(c) , 8/8 ^(d) , 2/2 ^(e)
Jacques Simoneau	12/13	S.O.
Helen K. Sinclair ^(c)	8/13 ⁽⁶⁾	2/7 ^{(c)(7)}
Philippe Sureau ^(a)	12/13	1/1 ^(a)
John D. Thompson ^(b et d)	12/13	8/8 ^(b) , 7/8 ^(d)
Peter G. White ⁽⁸⁾	12/13	S.O.

S.O. : sans objet.

(1) MM. Michel Lessard et André Lévesque ont cessé d'être administrateurs le 19 mars 2003. Ils ont assisté à cinq des treize réunions du conseil d'administration.

(2) M. Eustache n'est pas membre du comité de vérification, du comité de régie de l'entreprise et des nominations ni du comité des ressources humaines et de la rémunération, mais il assiste aux réunions de ces comités sur invitation. Il est à noter qu'il s'est retiré à titre de membre du comité des ressources humaines et de la rémunération au terme de son mandat qui expirait le 19 mars 2003 et n'a donc pas eu à assister aux trois dernières réunions de ce comité.

(3) M. Deschamps a cessé d'être membre du comité exécutif le 19 mars 2003 et n'a donc pas pu assister à la réunion du comité exécutif.

(4) CDPO a annoncé son intention de ne pas demander le renouvellement du mandat de M. Gagnon lors de l'assemblée (se reporter à la rubrique « Election des administrateurs »).

(5) M. Hatch Jr. est devenu membre du comité exécutif le 19 mars 2003.

(6) Mme Sinclair a été élue le 19 mars 2003 et n'a donc pas pu assister aux cinq premières réunions du conseil d'administration.

(7) Mme Sinclair est devenue membre du comité de régie de l'entreprise et des nominations le 19 mars 2003 et n'a donc pas pu assister aux cinq premières réunions de ce comité.

(8) M. White a annoncé son intention de ne pas demander le renouvellement de son mandat lors de l'assemblée.

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./S.E.N.C.R.L. sont les vérificateurs de la Société depuis sa constitution. Ces derniers ont confirmé leur indépendance auprès du comité de vérification de la Société.

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2003, les honoraires pour les services de vérification et autres services connexes liés à la vérification fournis à la Société et aux filiales canadiennes et étrangères de son groupe par Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. se sont élevés à 1 046 000 \$ (pour l'exercice terminé le 31 octobre 2002, ce montant était de 1 042 000 \$). Des honoraires de 748 000 \$ (pour l'exercice terminé le 31 octobre 2002, ce montant était de 315 000 \$) ont été engagés pour d'autres services fournis par Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., incluant des services et de la consultation en fiscalité. Le comité de vérification a vérifié l'étendue et la nature de ces services et confirme qu'ils sont compatibles avec le maintien de l'indépendance des vérificateurs externes.

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./S.E.N.C.R.L. à titre de vérificateurs de la Société, et pour autoriser le conseil d'administration à déterminer le montant de leur rémunération.

La résolution visant à approuver la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.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 les politiques en matière de rémunération de la haute direction et en matière de développement et de formation de la relève. Il en contrôle également, de façon continue, la mise en application. Le comité fait des recommandations relatives à la rémunération des hauts dirigeants, lesquelles doivent être approuvées par le conseil d'administration.

Le comité est actuellement composé de MM. Jean Guertin (président du comité), H. Clifford Hatch Jr. et John D. Thompson. 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, H. Clifford Hatch Jr. et John D. Thompson. Il est à noter que M. Eustache s'est retiré au terme de son mandat qui expirait le 19 mars 2003, mais il continue à participer aux réunions du comité sur invitation de celui-ci.

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 et la stratégie commerciale de la Société, et à en définir le quantum en fonction de son rendement financier et de l'accroissement de la valeur du placement des actionnaires. Il est à noter qu'en ce qui concerne les filiales françaises de la Société, la politique de rémunération s'appuie sur des principes similaires mais ajustés aux spécificités du marché français. 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 propre à la Société lorsque les objectifs de rendement et d'accroissement de la valeur du placement des actionnaires sont tous 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 leur exploitation, leurs secteurs d'activités et le rayon d'activités de leur exploitation (pan-canadiennes et internationales). Le marché référence de la Société est actuellement composé de plus d'une trentaine de sociétés sélectionnées avec l'aide d'un consultant externe, lesquelles œuvrent dans des secteurs qui présentent des similarités avec celui de la Société et dont l'ensemble affichait des revenus moyens pour leur dernier exercice financier semblables à celui de la Société. Le comité révisé annuellement, avec l'aide d'un consultant externe, la composition du marché référence propre à la Société, voit à la mise à jour des données de rémunération globale tirées de ce marché et revoit au besoin le positionnement de la Société au sein de ce marché afin de s'assurer que celui-ci demeure approprié.

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

- 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 et, de façon exceptionnelle, en 2002, un régime de participation à l'appréciation du prix de l'action de la Société;
- 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 qui suivent.

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. Des échelles salariales avec minimum et maximum sont ensuite développées autour de ces médianes du marché permettant de prendre en compte la performance et l'expérience en poste. Les salaires payés pour chaque poste de haut dirigeant visent un positionnement ancré à la médiane du marché référence.

* « Salaire médian » signifie un salaire se situant au 50^e percentile du marché référence.

Programme d'intéressement à court terme : la prime annuelle des hauts dirigeants repose sur le rendement de la Société par rapport à une mesure de performance financière consolidée applicable à la Société ainsi que sur des objectifs financiers applicables à chacune de ses filiales ou groupe de filiales, le cas échéant. Le boni annuel pour chaque poste de haut dirigeant vise un positionnement cible ancré au premier quartile du marché référence, avec un potentiel de dépassement supérieur au marché référence. La prime cible et la prime maximale varient en fonction de la classe du poste considéré pouvant atteindre, respectivement, 25 % à 33 % et 62,5 % à 82,5 % du salaire de base pour les membres de la haute direction, à l'exclusion du président du conseil, président et chef de la direction (ci-après désigné dans la présente le « président et chef de la direction »). La prime à payer en vertu du programme d'intéressement à court terme vise à récompenser le dépassement du bénéfice avant impôt (le « BAI ») budgété de la Société ainsi que le dépassement du bénéfice avant impôt, amortissement et frais financiers (le « BAIIA ») budgété quant à chaque filiale.

L'objectif recherché par l'application des principes de rémunération décrits ci-dessus est d'assurer une rémunération en espèces (salaire de base et prime annuelle) se situant au premier quartile du marché référence lorsque les résultats excèdent les objectifs cibles, avec un potentiel de dépassement supérieur au marché référence lorsque les résultats atteignent les objectifs maximums.

Programme d'intéressement à long terme : le programme d'intéressement à long terme comporte deux volets permanents et un volet exceptionnel, 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 la création de valeur pour les actionnaires. Sous réserve de l'approbation du conseil d'administration, le président et chef de la direction recommande au comité des ressources humaines et de la rémunération les autres 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. L'objectif recherché est qu'après cinq années de participation au régime, chaque participant détienne environ une fois son salaire annuel en actions ordinaires de la Société. 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 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 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; et**

- (iii) régime de participation à l'appréciation du prix de l'action de la Société de mars 2002 : le régime de participation à l'appréciation du prix de l'action de la Société de mars 2002 à l'intention des cadres canadiens de la Société et de ses filiales et à l'intention des administrateurs de la Société ayant subi une réduction de rémunération en 2001-2002, est un régime à caractère exceptionnel. Il vise à inciter les cadres et administrateurs admissibles à réaliser, au cours des exercices financiers se terminant le 31 octobre 2002 et le 31 octobre 2003, des performances résultant en appréciation substantielle, d'ici au 30 janvier 2004, du prix de l'action par rapport à son niveau du 26 mars 2002 par suite des pressions sur le prix de l'action de la Société ayant résulté des événements du 11 septembre 2001. Ainsi, les cadres et administrateurs admissibles au régime se sont vu attribuer un nombre d'unités d'appréciation du prix de l'action de la Société déterminé par le comité selon les modalités décrites plus amplement à ce régime. Les unités ainsi attribuées seront rachetables par la Société à la date de rachat spécifiée au régime et donneront droit à cette date au paiement par la Société d'une somme en espèces équivalente au prix de rachat multiplié par le nombre d'unités d'appréciation du prix de l'action attribué aux participants multiplié par la fraction rachetable de ces unités selon les modalités du régime.***

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, prime annuelle, options et actionnariat) au premier quartile du marché référence lorsque tous les résultats atteignent les objectifs cibles, avec un potentiel de dépassement supérieur au marché référence lorsque tous les résultats atteignent les objectifs maximums.

* 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.

*** Voir la rubrique « Régime de participation à l'appréciation du prix de l'action de la Société de mars 2002 » pour un sommaire des modalités dudit régime.

Programme de gratifications : le programme de gratifications est conçu pour fournir une certaine souplesse à l'égard de la situation personnelle et financière des hauts dirigeants. Le programme prévoit l'attribution d'une valeur 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 choisies 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'ententes 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 régulièrement, 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 et chef de la direction

La rémunération globale du président et chef de la direction est déterminée selon la même politique et les mêmes objectifs et principes que ceux applicables aux autres membres de la haute direction y compris quant au salaire de base, mais en fonction de postes similaires dans les sociétés composant le marché référence. De plus, aux termes du programme d'intéressement à court terme, le président et chef de la direction a droit à une prime de 45 % de son salaire de base annuel, laquelle peut atteindre un maximum de 112,5 % de son salaire de base annuel. Aux termes du programme d'intéressement à long terme, le président et chef de la direction est aussi admissible à des octrois d'options d'achat d'actions correspondant à 1,0 fois son salaire de base. Il est également un participant au régime d'incitation à l'actionnariat permanent pour un pourcentage maximum de 10 % de son salaire de base. Chaque composante de la rémunération globale du président et chef de la direction est revue chaque année par le comité, et ce, en l'absence du président et chef de la direction, conformément aux objectifs et principes décrits à la rubrique « La politique de rémunération de la haute direction ».

M. Jean-Marc Eustache a reçu en 2003 un salaire de base annuel de 560 000 \$ à titre de président et chef de la direction de la Société. En regard de sa rémunération globale pour l'exercice financier clos le 31 octobre 2003, M. Eustache a touché une prime de 126 000 \$ en vertu du programme d'intéressement à court terme, soit 22,5 % de son salaire de base de 2003.

Le comité a aussi octroyé à M. Eustache 147 368 options d'achat conformément aux modalités dudit régime.

Le comité adopte et assure le suivi des objectifs de performance annuelle du président et chef de la direction. Cette évaluation est faite annuellement par le comité, transmis aux membres du conseil d'administration puis discuté en l'absence du président et chef de la direction. Le comité estime que la rémunération globale du président et chef de la direction de la Société traduit son rendement supérieur reflété par les résultats de la Société au cours d'un exercice difficile durant lequel celle-ci a su maintenir sa position financière et sa situation dans ses marchés malgré les impacts de la guerre d'Irak et du Syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS) sur les résultats du premier semestre.

La rémunération globale du président et chef de la direction se situe au-dessus de la médiane mais néanmoins un peu en dessous du premier quartile du marché alors que la politique de rémunération de la Société vise le premier quartile ou mieux lorsque tous les objectifs sont atteints ou dépassés.

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

JEAN GUERTIN, PRÉSIDENT, H. CLIFFORD HATCH JR., JOHN D. THOMPSON

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Le montant global de la rémunération en espèces (salaire et prime) 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 2003, s'élève à 2 722 971 \$.

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 et chef de la direction 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 (« RELT »)			
		Salaire	Primes ⁽¹⁾	Autre rémunération annuelle	Titres visés par les options/ UPA attribuées ⁽³⁾	Actions de négociation restreinte ou unités d'actions à négociabilité restreinte ⁽⁴⁾	Paiements en vertu de RELT	Toute autre rémunération
		(\$)	(\$)	(\$)	(#)	(\$)	(\$)	(\$)
Jean-Marc Eustache	2003	560 000	126 000	(2)	147 368/S.O.	53 994	—	—
Président du conseil,	2002	428 000	481 500	(2)	61 230/30 615	39 130	—	—
président et chef de la direction de la Société,	2001	535 000	—	(2)	54 040/S.O.	51 437	—	—
président, Look Voyages S.A. et président du conseil, Transat Tours Canada inc.								
Philippe Sureau	2003	312 700	51 596	(2)	55 134/S.O.	30 140	—	—
Vice-président exécutif	2002	259 250	213 881	(2)	24 849/16 690	7 110	—	—
de la Société et président, Consultour inc.	2001	305 000	—	(2)	20 641/S.O.	29 318	—	—
Lina De Cesare	2003	312 700	111 596	(2)	55 134/S.O.	30 140	—	—
Vice-présidente exécutive,	2002	243 100	200 558	(2)	23 301/15 650	11 110	—	—
Voyagistes de la Société,	2001	286 000	—	(2)	19 356/S.O.	27 475	—	—
présidente, Corporation de gestion hôtelière Cameleon et présidente, Transat Tours Canada inc.								
Allen B. Graham⁽⁵⁾	2003	265 000	99 375	(2)	34 868/S.O.	25 548	—	—
Président-directeur général,	2002	212 500	159 275	(2)	15 200/10 640	—	—	—
Air Transat A.T. inc.	2001	248 317	—	(2)	30 000	—	—	—
Nelson Gentiletti⁽⁶⁾	2003	250 000	87 500	(2)	32 974/S.O.	24 101	—	—
Vice-président, finances et	2002	47 115	35 337	(2)	10 000/16 094	S.O.	—	—
administration et chef de la direction financière de la Société	2001	S.O.	S.O.	(2)	S.O.	S.O.	—	—

S.O. : sans objet.

(1) Les primes d'intéressement à court terme gagnées pour une année donnée sont versées au cours de l'année suivante.

(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) « UPA » désigne les unités d'appréciation du prix de l'action de la Société attribuées aux termes du régime de participation à l'appréciation du prix de l'action de la Société uniquement au cours de l'exercice 2002.

(4) La valeur des actions de négociation restreinte ou d'unités d'actions à négociabilité 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 5,50 \$ pour l'année 2003, 6,40 \$ pour l'année 2002 et 9,55 \$ pour l'année 2001.

(5) M. Graham a été promu président-directeur général de Air Transat A.T. inc. en mai 2002. Il occupait depuis mai 2000 le poste de vice-président exécutif et chef de l'exploitation, Air Transat A.T. inc.

(6) M. Gentiletti a été embauché par la Société à titre de vice-président finances et administration et chef de la direction financière en août 2002.

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 les 27 février 1997, 11 mai 1999 et 17 avril 2002 (le « régime d'options »).

Le régime d'options permet à la Société d'octroyer des options d'achat d'actions (les « options ») aux personnes admissibles 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. En date du 31 octobre 2003, un solde de 1 237 232 options demeurent disponibles pour octroi. Le conseil d'administration de la Société ou, le cas échéant, son comité exécutif, sur recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, peut déterminer de temps à autre, à son entière discrétion, quels 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 de l'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.

Malgré ce qui précède, en cas de réussite d'une offre publique d'achat ou d'une offre publique d'échange des actions de la Société au sens de la *Loi sur les valeurs mobilières* (Québec) visant l'acquisition d'actions ou de titres conférant à l'offrant la propriété directe ou indirecte de 20 % ou plus des droits de vote permettant d'élire les administrateurs de la Société, ou d'une prise de contrôle (collectivement une « prise de contrôle »), toute option octroyée et qui n'est pas acquise peut être exercée. De plus, dans une telle éventualité, toute option octroyée acquise ou non peut aussi faire l'objet d'un exercice forcé par le conseil d'administration de la Société.

Les options d'achat d'actions sont octroyées annuellement en multiple du salaire selon la classe du poste occupé, celles de la haute direction variant entre 0,50 et 0,67 fois le salaire de l'intéressé, à l'exclusion du président et chef de la direction.

Octrois d'options au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2003

Le tableau qui suit fait état des options octroyées durant le dernier exercice aux hauts dirigeants désignés.

Nom	Titres visés par des options octroyées (#)	% du total des options octroyées à des employés au cours de l'exercice	Prix de levée ⁽¹⁾ (\$)	Valeur marchande des titres visés par les options à la date de l'octroi (\$)	Date d'expiration
Jean-Marc Eustache	147 368	23,41 %	3,80	3,90	Le 15 mai 2013
Philippe Sureau	55 134	8,76 %	3,80	3,90	Le 15 mai 2013
Lina De Cesare	55 134	8,76 %	3,80	3,90	Le 15 mai 2013
Allen B. Graham	34 868	5,54 %	3,80	3,90	Le 15 mai 2013
Nelson Gentiletti	32 974	5,24 %	3,80	3,90	Le 15 mai 2013

(1) Le prix de levée correspond à la valeur marchande moyenne sur les cinq jours précédents l'octroi d'où la différence vers la valeur marchande à la date de l'octroi.

Au 31 octobre 2003, un total de 2 281 666 options étaient émises et en circulation. Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2003, 276 785 options ont été octroyées à 3,80 \$, 17 210 à 4,14 \$ et 10 000 options ont été octroyées à 5,80 \$, à des porteurs autres que les hauts dirigeants désignés; 468 497 options ont été annulées et/ou ont expirées au cours de cet exercice. Aucune option n'a été levée au cours du dernier exercice.

Options levées au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2003

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 ⁽¹⁾ (\$)	
			Pouvant être levées	Ne pouvant être levées	Pouvant être levées	Ne pouvant être levées
Jean-Marc Eustache	—	—	219 794	175 092	344 910	453 859
Philippe Sureau	—	—	67 956	67 083	104 041	171 107
Lina De Cesare	—	—	80 324	65 194	127 159	170 065
Allen B. Graham	—	—	50 897	71 797	53 932	107 866
Nelson Gentiletti	—	—	14 325	28 649	49 764	99 527

(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 31 octobre 2003 (soit 8,00 \$), moins le prix de levée des options en jeu.

(*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'achat d'actions

Le conseil d'administration de la Société a instauré, le 12 février 1989, un régime d'achat d'actions ordinaires au bénéfice des employés et des cadres de la Société et de ses filiales (le « régime d'achat d'actions ordinaires »).

Le régime d'achat d'actions ordinaires a pour but de permettre aux employés de la Société et de ses filiales de souscrire à des actions ordinaires de la Société au prix du marché alors en vigueur moins une décote de dix pour cent (10 %) dont le paiement, au gré des employés, peut être financé par la Société au moyen de prêts, sans intérêt, et dont le remboursement est alors effectué au moyen de retenues salariales pendant une période maximale de 52 semaines. Dans un tel cas, les actions du participant sont conservées par un fiduciaire en garantie du paiement complet du prêt, le fiduciaire ayant droit de les vendre en certaines circonstances. Advenant une cessation d'emploi, le licenciement, l'incapacité, le décès du participant et certains autres événements plus amplement décrits à ce régime, le solde du prêt non remboursé deviendra alors immédiatement exigible. Un participant ne peut vendre, en totalité ou en partie, les actions ordinaires incluses dans ce régime avant l'expiration d'une période d'un an à compter de la date d'émission des actions.

Malgré ce qui précède, un participant pourra vendre, moyennant un préavis écrit à la Société, en totalité les actions ordinaires assujetties à ce régime avant l'expiration de la période d'un an mentionnée ci-dessus dans l'éventualité où la Société faisait l'objet d'une prise de contrôle, toutes les sommes dues par le participant relativement à l'acquisition de ces actions devant alors être remboursées à la Société.

Le nombre d'actions pouvant être souscrites par chaque participant aux termes du régime d'achat d'actions ordinaires ne peut excéder, en tout temps, cinq pour cent (5 %) du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation de la Société. Un participant ne peut souscrire, pour chaque période d'adhésion, un nombre d'actions dont le prix de souscription global excède dix pour cent (10 %) de son salaire annuel brut en vigueur à la date d'adhésion.

Le régime d'achat d'actions ordinaires a été modifié les 22 mai 1992, 14 mai 1993, 5 décembre 1995 et 6 février 2001.

Au cours de l'exercice, la Société a émis aux termes du régime d'achat d'actions ordinaires 144 993 actions ordinaires et le solde au 31 octobre 2003 qu'elle est autorisée à émettre est 717 024 actions ordinaires.

Régime d'incitation à l'actionnariat permanent

Le 29 juin 1999, le conseil d'administration de la Société a adopté le régime d'incitation à l'actionnariat permanent (le « régime d'incitation à l'actionnariat »). Le régime d'incitation à l'actionnariat était en vigueur pour une durée initiale de cinq ans. Le 14 janvier 2004, le conseil d'administration a prolongé la durée initiale de ce régime pour une durée supplémentaire de cinq ans. Durant cette période, le conseil d'administration ou le comité des ressources humaines et de la rémunération peut déterminer, de temps à autre et à son entière discrétion, les hauts dirigeants admissibles au régime d'incitation à l'actionnariat. 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 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 du salaire contribué tel que ci-haut mentionné. Ces actions sont achetées sur le marché secondaire. Le tiers des actions ordinaires ainsi 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 des 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 sont 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. Malgré ce qui précède, advenant une prise de contrôle de la Société, tout haut dirigeant admissible acquiert, par le fait même et de façon anticipée, le droit aux actions attribuées qui ne lui sont pas encore dévolues à la date de prise de contrôle, moyennant qu'il détienne toujours à cette même date le nombre d'actions souscrit en vertu du régime d'achat d'actions correspondant à chaque attribution.

Actions ordinaires attribuées au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2003

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

Nom	Titres, unités ou autres droits ⁽¹⁾ (#)	Rendement ou autre période allant jusqu'à échéance ou versement ⁽²⁾
Jean-Marc Eustache	9 817	24 février 2006
Philippe Sureau	5 480	24 février 2006
Lina De Cesare	5 480	24 février 2006
Allen B. Graham	4 645	24 février 2006
Nelson Gentiletti	4 382	24 février 2006

(1) Actions ordinaires attribuées le 24 février 2003.

(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.

Régime de participation à l'appréciation du prix de l'action de la Société de mars 2002

Le conseil d'administration de la Société a adopté, le 26 mars 2002, avec effet à cette même date, un régime exceptionnel de participation à l'appréciation du prix de l'action à l'intention des seuls cadres canadiens de la Société et de ses filiales ainsi qu'à l'intention des administrateurs de la Société (le « régime participe-action »).

Le régime participe-action autorise la création d'unités d'appréciation du prix de l'action de la Société (les « UPA ») attribuées aux participants par convention stipulant, d'une part, que chaque unité est attribuée au prix du marché de l'action de la Société à l'attribution et, d'autre part, que le 27 février 2004 (la « date de rachat »), la totalité ou une fraction des UPA ainsi attribuées serait rachetée par la Société seulement si le prix de l'action a, à la date d'expiration du régime, soit le 30 janvier 2004 (la « date de référence ») ou toute autre date de référence déterminée par le conseil d'administration, atteint ou dépassé le prix suivant :

Prix de référence*	Fraction rachetable des UPA attribuées
Inférieur à 8,00 \$	0
Égal ou supérieur à 8,00 \$ mais inférieur à 9,00 \$	1/4
Égal ou supérieur à 9,00 \$ mais inférieur à 10,00 \$	1/2
Égal ou supérieur à 10,00 \$ mais inférieur à 11,00 \$	3/4
Égal ou supérieur à 11,00 \$	1

* Le prix de référence est calculé par rapport au cours moyen de fermeture le plus élevé de l'action de la Société à la Bourse de Toronto pendant cinq jours consécutifs où il y a des transactions en bourse sur l'action au cours de la période de cinq mois débutant le 1^{er} septembre 2003 et se terminant à la date de référence.

Dans un tel cas, sur exercice par écrit de la Société ou du participant à la date de rachat, les UPA ouvriront droit au paiement au comptant par la Société de la différence entre le prix de référence et le prix à l'attribution (6,99 \$) multipliée par le nombre d'UPA et ensuite multipliée par la fraction rachetable de ces UPA, soit 25 %, 50 %, 75 % ou 100 %.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration de la Société est chargé de l'administration et de l'interprétation du régime et, notamment, de la détermination du nombre d'UPA attribuées à un participant, nombre qui dépend de facteurs tels que le salaire annuel du participant, le pourcentage applicable au salaire du participant spécifié par le comité des ressources humaines et de la rémunération selon le poste du participant et le prix d'attribution. Le nombre entier d'UPA attribuées au participant qui est un cadre admissible est alors calculé en multipliant le salaire du participant par le pourcentage applicable et en divisant le nombre obtenu par le prix d'attribution. Le pourcentage applicable au salaire d'un cadre admissible afin de déterminer le nombre d'UPA qu'il s'est vu attribuer au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2002 varie pour les postes de haute direction de 35 % à 45 % selon le poste occupé au sein de la Société, à l'exclusion du président et chef de la direction (50 % du salaire). Le nombre d'UPA attribuées au participant qui est un administrateur a été fixé à 800.

Dans l'éventualité où un participant démissionne de son poste au sein de la Société, décède, devient totalement invalide, puis cesse son emploi, se retire de facto ou est congédié sans cause ou pour cause avant la date de référence, le participant ou sa succession perd tous ses droits découlant du régime participe-action à compter de la date de son avis de fin d'emploi, ou à la date de sa fin d'emploi si cette dernière est antérieure, ou de son avis de congédiement selon le cas, sans aucune compensation de quelque nature.

Le conseil d'administration dispose, en vertu du régime participe-action, du pouvoir d'apporter des rajustements aux éléments déterminant la somme payable en espèces à un participant au régime lorsque la Société déclare un dividende en actions, un remaniement de son capital ou advenant certains autres événements plus amplement décrits à ce régime, afin de maintenir les droits du participant à un niveau proportionnel à celui existant avant un tel événement. Le régime contient également des dispositions permettant au conseil d'administration de la Société d'accélérer la date de référence à la date précédant immédiatement la clôture d'une prise de contrôle suivant les modalités décrites plus amplement dans le régime. Le régime prévoit enfin les principes à respecter quant aux UPA en circulation dans l'éventualité d'une fusion ou d'une acquisition donnant ou non lieu à une prise de contrôle.

Aucune nouvelle attribution d'UPA n'a été faite au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2003; le régime ne prévoyait qu'une seule attribution d'UPA en 2002. Cependant, à titre informatif, est joint au présent texte le tableau représentant l'attribution d'UPA au cours de l'exercice précédent terminé le 31 octobre 2002.

Attributions d'UPA au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2002

Nom	UPA attribuées (#)	% du total des UPA attribuées à des employés au cours de l'exercice	Prix d'attribution (\$)	Date d'expiration
Jean-Marc Eustache	30 615	7,65 %	6,99	30 janvier 2004
Philippe Sureau	16 690	4,17 %	6,99	30 janvier 2004
Lina De Cesare	15 650	3,91 %	6,99	30 janvier 2004
Allen B. Graham	10 640	2,66 %	6,99	30 janvier 2004
Nelson Gentiletti	16 094	4,02 %	6,99	30 janvier 2004

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2002, 309 517 UPA ont été attribuées à 6,99 \$ à des participants autres que les hauts dirigeants désignés.

Ententes relatives à la retraite

La Société a conclu une entente de retraite type avec certains hauts dirigeants (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^{er} mai 1999 et ont été révisées en avril 2001.

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 soustraite 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 à la date de sa retraite dans le régime de pension pour les employés non syndiqués de la Société (le « régime de pension »), formée d'un régime enregistré d'épargne-retraite collectif et d'un régime de participation différée aux bénéfices; 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 des 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 annualisés pour 2003 s'établissent comme suit quant à chacun des hauts dirigeants désignés :

Jean-Marc Eustache	714 270 \$
Philippe Sureau	385 401 \$
Lina De Cesare	358 761 \$
Allen B. Graham	344 500 \$
Nelson Gentiletti	325 000 \$

* 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 cinq neuvième 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.

Aux fins du calcul de leurs allocations de retraite, au 31 octobre 2003, M. Jean-Marc Eustache comptait 15,762 années de service admissibles reconnues, M. Philippe Sureau, 15,762, Mme Lina de Cesare, 14,586, M. Allen B. Graham, 1,000 et M. Nelson Gentiletti, 1,181.

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
300 000 \$	67 500 \$	90 000 \$	112 500 \$	135 000 \$	157 500 \$
400 000 \$	90 000 \$	120 000 \$	150 000 \$	180 000 \$	210 000 \$
500 000 \$	112 500 \$	150 000 \$	187 500 \$	225 000 \$	262 500 \$
600 000 \$	135 000 \$	180 000 \$	225 000 \$	270 000 \$	315 000 \$
700 000 \$	157 500 \$	210 000 \$	262 500 \$	315 000 \$	367 500 \$
800 000 \$	180 000 \$	240 000 \$	300 000 \$	360 000 \$	420 000 \$

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 régime de pension 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 des rentes du Québec multiplié par le nombre d'années de service admissibles du participant divisé par 35.

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 avec 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 équivalente 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 régime de pension jusqu'à la date de retraite, à la hauteur de la cotisation prescrite requise aux termes de ce dernier; et
- (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 régime de pension, 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 2003, 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 régime de pension et celles payables en vertu du Régime des rentes du Québec, est de 168 875 \$ pour M. Jean-Marc Eustache, 91 120 \$ pour M. Philippe Sureau, 78 493 \$ pour Mme Lina De Cesare, 5 168 \$ pour M. Allen B. Graham et 5 757 \$ pour M. Nelson Gentiletti.

Ententes relatives à l'emploi et au changement de contrôle

À compter de décembre 1998, la Société a conclu une entente type avec certains 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 à la prime 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 œuvrant 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).

La Société a conclu une entente type avec certains hauts dirigeants 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 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 (autrement que pour cause ou suite à son invalidité ou son décès) ou si le haut dirigeant met fin à son emploi pour une « raison suffisante » (tel que définie à l'entente), le haut dirigeant 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 :

- (i) un montant forfaitaire égal au salaire de base du haut dirigeant 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 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 œuvrant 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

Le 19 mars 2003, après étude faite par un consultant externe et suivant les recommandations du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil d'administration de la Société a adopté des modifications à la rémunération des administrateurs. Les honoraires annuels sont de 15 000 \$ par année dont un montant équivalent à 3 750 \$ sont payables en actions de la Société. Les honoraires annuels pour chaque président de comité du conseil d'administration sont de 3 500 \$ par année*.

Chaque administrateur qui n'est pas un employé de la Société ou de l'une de ses filiales a reçu en 2003 pour ses services des honoraires annuels de 12 933 \$ (dont une valeur de 3 104 \$ est payable en actions ordinaires de la Société) et chaque président de comité du conseil d'administration a reçu pour ses services des honoraires de 3 121 \$. La Société a également versé 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, auquel cas le jeton est de 600 \$. La rémunération en espèces est versée trimestriellement. Chaque administrateur qui n'est pas un employé de la Société a droit annuellement à un octroi d'options d'achat d'actions conformément aux modalités du régime d'options de la Société. Le nombre d'options octroyées lors d'un octroi annuel régulier à un administrateur qui n'est pas à l'emploi de la Société est égal à 15 000 \$ divisé par le prix** de l'action au moment de l'octroi. Le 15 mai 2003, la Société a octroyé à chaque administrateur qui n'est pas un employé de la Société 3 947 options d'achat d'actions à un prix de levée de 3,80 \$.

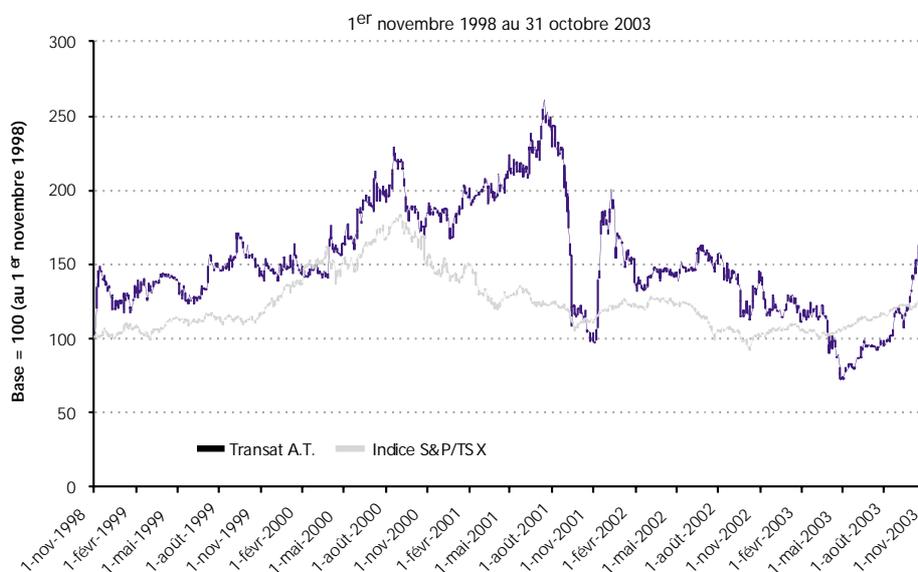
* Pour la période du 1^{er} novembre 2002 au 18 mars 2003, les honoraires annuels étaient de 10 000 \$ et les honoraires annuels pour chaque président de comité de conseil d'administration étaient de 2 500 \$. Par conséquent, les honoraires annuels reçus pour chaque administrateur pour l'année 2003 ont été calculés au *pro rata*.

** Le prix de l'action est égal à la valeur moyenne pondérée du cours de l'action à la fermeture de la Bourse de Toronto durant les cinq jours de négociation précédant la date d'octroi.

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 1^{er} novembre 1998 et du rendement cumulé total de l'indice TSX composite de la Bourse de Toronto pour les cinq derniers exercices*.

* Tous les prix des actions ordinaires de la Société sont tirés des dossiers 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 Toronto, 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.

Suivant le manuel de régie de l'entreprise de la Société, celui-ci a pour politique de ne pas accorder de prêt, qu'il soit visé ou non par un cautionnement, une convention de soutien, lettre de crédit ou autre arrangement similaire de la part de la Société ou de ses filiales, à ses administrateurs, hauts dirigeants, cadres supérieurs ou candidats à des fins d'élection à titre d'administrateur de la Société. Il est cependant entendu qu'un achat d'actions par un haut dirigeant ou cadre supérieur de la Société suivant les modalités du régime d'achat d'actions ordinaires de la Société n'est pas visé par cette politique, puisque cet achat d'actions est encadré par les modalités décrites dans le régime en question (se reporter à la rubrique « Régime d'achat d'actions »).

ASSURANCE COUVRANT LA RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La Société 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.

La police d'assurance de la Société comporte une couverture maximale de 50 000 000 \$ par sinistre, sous réserve d'une franchise de 100 000 \$ pour la Société. La prime payée à l'égard de la police pour 12 mois de couverture s'est élevée à 215 400 \$ pour l'exercice terminé le 31 octobre 2003. La police d'assurance de Look Voyages S.A. comporte une couverture maximale d'environ 16 millions d'euros par sinistre, sous réserve d'une franchise d'environ 37 500 euros dans certains cas. La prime payée à l'égard de la police pour 12 mois de couverture s'est élevée à environ 17 900 euros pour l'exercice terminé le 31 octobre 2003. 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

Comme il est expliqué dans le circulaire de sollicitation de procurations de l'an dernier, suite aux tournants marqués en matière de régie d'entreprise des dernières années, le conseil d'administration (le « Conseil ») et la haute direction de la Société suivent de près les nouvelles tendances et partagent l'avis qu'une régie d'entreprise proactive est fondamentale à la gestion efficace de la Société et que les pratiques de régie d'entreprise doivent répondre à l'évolution du monde des affaires et au contexte réglementaire. Ils estiment également qu'il est de leur responsabilité de communiquer les pratiques de régie d'entreprise ainsi que les améliorations qui y sont apportées. Pour ce faire, ils s'engagent à réviser régulièrement, à la lumière des exigences des autorités réglementaires et suivant l'évolution en la matière, leurs règles de régie d'entreprise et d'en informer les actionnaires à travers le circulaire.

Malgré un système bien établi de pratiques de régie d'entreprise, la Société a mandaté le comité de régie d'entreprise et des nominations qui a vu à l'élaboration d'un manuel de régie d'entreprise de la Société (le « Manuel ») adopté par le Conseil le 4 février 2003. Le Manuel contient, entre autres, les chartes décrivant le mandat du Conseil et de ses comités, publiées dans le circulaire de l'an dernier. Le Conseil assume la responsabilité de l'ensemble de la gestion de la Société et a pleins pouvoirs et autorité pour gérer et contrôler les affaires de la Société. Le rôle et le mandat du Conseil est défini dans le Manuel. Ce dernier prévoit, entre autres, que le Conseil doit :

- 1) superviser et contribuer au processus de planification stratégique de la Société qui prend en considération l'identification des opportunités ou des risques pour la Société, sa mission et ses objectifs;
- 2) planifier l'embauche, la rémunération et le développement des dirigeants ainsi que la planification de leur relève;
- 3) évaluer la compétence du président et chef de la direction et des hauts dirigeants de la Société;
- 4) agir dans l'intérêt de tous les actionnaires et s'assurer d'une politique de communication adéquate et efficace;
- 5) intervenir dans les décisions de la direction et trancher selon son jugement toute question importante pour la Société dans le but de protéger l'avoir des actionnaires; et
- 6) veiller au respect des lois et normes réglementaires.

Le Manuel étant un document évolutif, le Conseil s'assurera que ce dernier réponde aux normes réglementaires qui sont en constante évolution.

En plus du Manuel et tel qu'indiqué lors de la circulaire de l'an dernier, la Société, par l'entremise du comité de régie de l'entreprise et des nominations, a élaboré certains changements qui ont été mis en oeuvre au cours du dernier exercice. Tel qu'elle s'était engagée à le faire, la Société a élaboré un code d'éthique qui reflète l'engagement de la Société envers l'éthique et témoigne de l'importance du respect de l'objectif de la Société qui est de maintenir des pratiques de régie d'entreprise proactives. Le code d'éthique est joint à l'Annexe A de la présente circulaire.

La Société croit qu'un bon système de régie d'entreprise constitue un actif précieux qui soutient le rendement et la valeur de l'avoir des actionnaires.

En septembre 2003, la Bourse de Toronto a annoncé son intention de se désister du pouvoir d'adopter des normes de régie d'entreprise en faveur des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« ACVM ») qui représentent les commissions des valeurs mobilières canadiennes. Puisque les ACVM n'ont pas encore adopté de telles normes (se reporter au paragraphe suivant) et que la Société estime que ses pratiques en matière de régie d'entreprise devraient être comparées aux normes existantes les plus élevées, la Société présente dans le tableau synoptique qui suit une description des pratiques de la Société eu égard à chacune des quatorze lignes directrices de la Bourse de Toronto dans leur version la plus récente publiée en novembre 2002 (les « lignes directrices ») en matière de régie d'entreprise.

Cependant, le 16 janvier 2004, la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (« CVMO ») a proposé le *Multilateral Policy 58-201 Effective Corporate Governance* et *Multilateral Instrument 58-101 Disclosure of Corporate Governance Practices* (« règles proposées de la CVMO »). Ces règles contiennent des propositions quant aux meilleures pratiques de régie d'entreprise suite à l'évolution législative et réglementaire que l'on connaît afin d'assurer une transparence accrue quant à la divulgation des règles de régie d'entreprise. En attendant l'adoption de ces règles proposées de la CVMO, la Société est d'avis qu'elle s'y conforme en grande partie et a comme objectif de prendre les mesures nécessaires afin de s'y conformer entièrement dès qu'elles seront en vigueur. L'adoption et la publication de son code d'éthique est un exemple de conformité par la Société aux règles proposées de la CVMO.

Enfin, le 16 janvier 2004, plusieurs ACVM ont adopté le *Multilateral Instrument 52-110 Audit Committees* (« règles des ACVM sur le comité de vérification »). Ces nouvelles règles contiennent des exigences quant à la composition et aux responsabilités du comité de vérification, ainsi que des obligations en matière de communication de l'information relative aux questions liées à la vérification. Ces règles seront applicables à la Société qu'à compter du prochain exercice. Cependant, la Société ayant publié la charte de ce comité lors de la circulaire de l'an dernier et aussi adopté des règles et responsabilités d'avant-garde en ce qui concerne ce comité, la conformité par la Société aux règles des ACVM sur le comité de vérification est pratiquement atteinte. La Société est d'avis qu'elle s'y conforme en grande partie et a comme objectif de prendre les mesures nécessaires afin de se conformer aux règles des ACVM sur le comité de vérification à compter du prochain exercice.

1. Le Conseil doit assumer explicitement la responsabilité de gérance de la Société, et en particulier la responsabilité des questions suivantes :

a) l'adoption d'un processus de planification stratégique

La Société se conforme à cette directive. Le Conseil s'est doté d'une charte décrivant son mandat et ses responsabilités. Entre autres, il supervise et contribue au processus de planification stratégique et adopte les grandes lignes des mesures stratégiques de la Société en prenant en considération l'identification des opportunités ou des risques pour celle-ci. 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. La Société a pour politique que le Conseil procède à l'analyse du plan stratégique qui tient compte des opportunités et des risques de la Société. Ce processus de planification stratégique comprend, entre autres, la planification financière des affaires, des investissements, de la technologie et de la dotation en personnel. La mise en œuvre du plan stratégique est périodiquement réexaminée et supervisée par le Conseil au cours de l'année.

b) l'identification des principaux risques et la mise en œuvre de systèmes de gestion des risques

La Société se conforme à cette directive. Le comité de vérification et le comité de régie de l'entreprise et des nominations se réunissent régulièrement pour analyser les rapports qui servent à identifier et évaluer les principaux facteurs de risque afférents aux affaires de la Société et à approuver les stratégies et les systèmes proposés pour gérer les risques incluant notamment ceux liés à l'environnement, l'aérien, les produits dérivés portant sur le carburant, les devises étrangères et les intérêts et tout autre élément jugé pertinent. Le comité de vérification révisé également les couvertures d'assurances. 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.

c) la planification de la relève et la supervision des hauts dirigeants

La Société se conforme à cette directive. Sous la supervision du comité des ressources humaines et de la rémunération, la direction établit les mesures pour assurer le développement de la relève. Le Conseil adopte et assure le suivi des objectifs de performance du président et chef de la direction et des cadres relevant directement de lui.

d) une politique de communication

La Société se conforme à cette directive. À cet effet, le comité de vérification assure le suivi d'une politique de communication externe de l'information financière et veille à ce que la qualité, l'étendue et le processus de communication respectent cette politique. Les demandes de renseignements, tant d'actionnaires que de la communauté financière, sont initialement acheminées au vice-président, finances et administration et chef de la direction financière et traitées par celui-ci et, lorsque nécessaire, avec le vice-président exécutif supervisant les communications internes et le vice-président, affaires juridiques et secrétaire de la Société. Ces derniers coordonnent, avec le comité de vérification lorsque requis, la solution appropriée et en supervisent la communication afin de veiller à la cohérence de la diffusion des renseignements concernant la Société et d'éviter que la Société ne fasse de la diffusion sélective d'information. La Société communique avec ses publics par une série de canaux incluant son site Internet. Les actionnaires peuvent faire parvenir des commentaires à la Société de plusieurs façons, dont le courriel. De plus, cette méthodologie permet à la Société de s'assurer de sa conformité aux exigences de divulgations continues. Cette politique est révisée annuellement par le comité de vérification.

e) l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion

La Société se conforme à cette directive. Le Conseil veille, par l'entremise du comité de vérification, à l'adoption et au maintien par la direction de systèmes de contrôle interne efficaces et de gestion des risques de la Société.

2. Administrateurs non reliés

- a) La majorité des administrateurs doivent être « non reliés » (indépendants de la direction et non en situation de conflit d'intérêts – Voir Note A)

La Société se conforme à cette directive. Au meilleur de sa connaissance, la Société considère que des onze administrateurs proposés qui composeront son Conseil, huit sont des administrateurs externes et sept sont des administrateurs non reliés au sens des lignes directrices, c'est-à-dire n'étant pas des membres de la haute direction, des employés de l'une des filiales de la Société, des personnes ayant un intérêt ou une relation d'affaires qui pourrait être perçu comme pouvant influencer de façon importante leur capacité d'agir au meilleur des intérêts de la Société ou être perçu comme ayant cet effet, à l'exclusion d'intérêts découlant de liens créés par l'actionnariat.

La Société a adopté, dans le Manuel, la définition d'administrateurs non reliés proposée par la Bourse de Toronto en novembre 2002. Cette définition exclut également toute relation familiale, toute personne qui est ou a été dans les trois dernières années un dirigeant, un employé ou un fournisseur de services important de la Société ou d'une de ses filiales; ou toute personne qui est un administrateur, un employé ou un actionnaire important d'une entité qui a un lien d'affaires important avec la Société. La Société se conforme à la définition qu'elle a adoptée. Son objectif est que le Conseil soit composé d'administrateurs externes à la hauteur d'au moins 66 2/3 %, et d'une majorité d'administrateurs non reliés. La Société se conforme à cet objectif puisqu'elle compte huit administrateurs externes et une majorité d'administrateurs non reliés (voir paragraphe 3).

-
- b) Si la Société a un actionnaire important, tel que défini dans les lignes directrices, le Conseil doit inclure un certain nombre d'administrateurs n'ayant pas de participation dans l'actionnaire important, ni aucune relation avec lui – Voir Note B

La Société se conforme à cette directive, étant donné qu'elle n'a pas, au sens des lignes directrices, d'actionnaire important.

3. Divulgence de l'analyse du Conseil quant à la détermination des administrateurs « reliés » ou « non reliés »

La Société se conforme à cette directive. Le Conseil, par l'entremise du comité de régie de l'entreprise et des nominations, assume la responsabilité de veiller à l'application de la définition d'administrateur « non relié » au sens de la définition proposée par la Bourse de Toronto en novembre 2002 et du Manuel. Ce comité a procédé à l'analyse de l'ensemble des relations d'affaires et des liens d'affiliations entretenus par les administrateurs avec la Société et à la révision de certaines ententes intervenues entre certains actionnaires et la Société. La majorité des administrateurs proposés pour être en poste lors de l'assemblée est non reliée à la Société. M. Jean-Marc Eustache (président du Conseil, président et chef de la direction de la Société, président, Look Voyages S.A. et président du conseil d'administration, Transat Tours Canada inc.), M. Philippe Sureau (vice-président exécutif de la Société et président, Consultour inc.) et Mme Lina De Cesare (vice-présidente exécutive, Voyagistes de la Société, présidente, Corporation de gestion hôtelière Cameleon et présidente, Transat Tours Canada inc.) qui sont les fondateurs de la Société, sont des administrateurs internes et reliés.

M. Jacques Simoneau (vice-président principal – Industries et services, Fonds de solidarité FTQ) est un administrateur externe et relié. Après un examen du financement de janvier 2002, au terme duquel le Fonds augmentait sa position de créancier de la Société (ou d'une filiale de celle-ci), cumulé à sa position d'actionnaire, la Société est venue à la conclusion que le droit conféré au Fonds pourrait être perçu comme pouvant nuire à l'indépendance du représentant désigné par le Fonds au Conseil de la Société. Malgré ce qui précède, la Société tient à souligner que l'administrateur désigné par le Fonds, en respect de la loi et des règles de régie d'entreprise de la Société, doit divulguer tout conflit entre les intérêts de l'actionnaire qui l'a désigné et ceux de la Société et s'abstenir de voter – voir Note C.

M. André Bisson, président du conseil de CIRANO, est un administrateur externe et non relié.

M. Benoît Deschamps, administrateur de sociétés et conseiller en financement d'entreprise, est un administrateur externe et non relié.

(suite page 20)

M. Jean Guertin, conseiller et administrateur de sociétés et professeur honoraire à HEC Montréal, est un administrateur externe et non relié.

M. H. Clifford Hatch Jr., président et chef de la direction de Aurdysyl Management Corporation et de Cliffco Investments Limited, est un administrateur externe et non relié.

Mme Helen K. Sinclair, présidente et chef de la direction de BankWorks Trading inc., est un administrateur externe et non relié.

M. John D. Thompson, président délégué du conseil et administrateur de Compagnie Montréal Trust Canada, est un administrateur externe et non relié.

M. Dennis Wood, président et chef de la direction et président du conseil de Dennis Wood Holdings inc. sera, lors de son élection à l'assemblée, un administrateur externe et non relié.

4. Candidats au Conseil

a) **Nomination d'un comité chargé de la désignation des administrateurs**

La Société se conforme à cette directive. Le comité de régie de l'entreprise et des nominations élabore une liste des principaux critères à considérer pour le choix de candidats aptes à siéger au Conseil, tels que les compétences, l'expérience, les aptitudes et les qualités personnelles. Les principaux critères préconisés par le comité de régie de l'entreprise et des nominations pour le choix des candidats aptes à siéger au Conseil sont : un candidat bilingue qui démontre une pensée stratégique, qui a une certaine expérience à présider avec succès une entreprise dans les domaines de la commercialisation, de la distribution ou de la fabrication, qui a déjà siégé sur le conseil d'administration d'une compagnie publique et enfin, qui a ses origines ou de l'expérience acquise à l'extérieur du Québec (Canada, É.-U. ou international).

Le comité de régie de l'entreprise et des nominations est responsable de l'évaluation continue du Conseil (voir paragraphe 5). La Société est d'avis que la composition du Conseil démontre des compétences et de l'expertise des plus diversifiées (se reporter à la rubrique « Élection des administrateurs » pour les biographies de chacun) qui lui permettent de s'acquitter adéquatement de ses fonctions.

Le comité de régie de l'entreprise et des nominations a le mandat d'identifier les candidats potentiels à joindre le Conseil et de faire des recommandations au Conseil quant à la mise en nomination de nouveaux candidats à titre d'administrateurs de la Société. Le comité de régie de l'entreprise et des nominations révisé les qualifications de toute personne proposée et a la capacité de recommander des candidats pour combler toute vacance au Conseil.

b) **Le comité responsable des nominations est composé exclusivement d'administrateurs qui ne participent pas à la direction, dont la majorité sont non reliés**

La Société se conforme à cette directive. Le comité de régie de l'entreprise et des nominations est actuellement composé de quatre administrateurs externes et non reliés, soit MM. André Bisson, Benoît Deschamps, H. Clifford Hatch Jr. et Mme Helen K. Sinclair. Le comité se réunit au moins trois fois par année, ou plus souvent au besoin. Lors du dernier exercice, ce comité s'est réuni sept fois.

5. Mise en place d'une marche à suivre pour évaluer l'efficacité du Conseil, de ses comités et de chacun de ses administrateurs

La Société se conforme en partie à cette directive. Le comité de régie de l'entreprise et des nominations discute régulièrement, de façon informelle, de l'efficacité du Conseil. Il a débuté l'élaboration d'un programme d'évaluation du Conseil dans le but d'évaluer la performance globale et le fonctionnement général du Conseil et de ses comités. Le comité de régie de l'entreprise et des nominations recommandera, au cours de la prochaine année, l'adoption d'un programme d'évaluation du Conseil plus formel.

6. Offre de programmes d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs

La Société se conforme à cette directive. Le comité de régie de l'entreprise et des nominations a élaboré un processus d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs. Le président du comité de régie de l'entreprise et des nominations voit à l'orientation et à la formation des administrateurs. Pour ce faire, le président du comité sollicite l'appui de certains membres de la direction.

Sur demande, les nouveaux administrateurs rencontrent, en plus du président du comité de régie de l'entreprise et des nominations, le vice-président, finances et administration et chef de la direction financière et le vice-président, affaires juridiques et secrétaire de la Société pour une session d'initiation. Ces derniers s'assurent que ces nouveaux administrateurs comprennent l'investissement de temps attendu d'eux compte tenu du rôle du Conseil. Le Manuel fait partie intégrante de cette formation. Des rapports et autres documents concernant les activités et les affaires de la Société et ses filiales sont fournis aux nouveaux administrateurs. Les administrateurs reçoivent des présentations spéciales au cours des réunions régulières, notamment sur des questions techniques et stratégiques. Les réunions du Conseil sont tenues généralement à l'établissement principal de la Société mais également, à l'occasion, au siège social de certaines de ses filiales, tel qu'à Toronto, et aussi en France où ont lieu certaines des activités de la Société et ce, pour donner aux administrateurs une occasion supplémentaire de se familiariser avec les activités d'exploitation et le personnel de la Société et de ses filiales.

7. Envisager de réduire la taille du Conseil, afin d'en améliorer l'efficacité, si nécessaire

La Société est d'avis que son Conseil est de taille appropriée pour offrir une diversité d'opinions et d'expérience afin de s'acquitter efficacement de ses fonctions. Le Conseil met à la disposition de la Société un éventail diversifié de connaissances pour guider sa stratégie et son exploitation.

8. Examen de la rémunération des administrateurs en fonction des risques et des responsabilités

Le comité des ressources humaines et de la rémunération examine régulièrement la rémunération des administrateurs afin que cette rémunération reflète de façon réaliste les devoirs et responsabilités inhérents au poste d'administrateur. Il fait des recommandations au Conseil à cet égard. Le comité des ressources humaines et de la rémunération s'assure, de plus, que la Société respecte les règles de divulgation d'information édictées par les autorités réglementaires des commissions des valeurs mobilières au Canada en matière de rémunération des administrateurs. Pour faire sa recommandation sur la rémunération des administrateurs, le comité des ressources humaines et de la rémunération tient compte des types de rémunération et des montants payés aux administrateurs de sociétés similaires. Le 19 mars 2003, le Conseil, après étude faite par un consultant externe et suite aux recommandations du comité des ressources humaines et de la rémunération, a adopté des modifications à la rémunération des administrateurs. (Se reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » pour le détail sur la rémunération versée aux administrateurs en 2003).

La Société considère qu'il est et sera de bon usage qu'un administrateur détienne un minimum de deux fois le montant de sa rémunération de base en actions ou débentures de la Société, et ce, après l'année suivant sa nomination en ce qui concerne les nouveaux administrateurs et un an à compter du 4 février 2003 dans le cas des administrateurs déjà en place. Cet usage ne vise pas les administrateurs à qui la détention d'actions de la Société est interdite par leur employeur.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération est actuellement composé de trois administrateurs externes et non reliés, soit MM. Jean Guertin, H. Clifford Hatch Jr. et John D. Thompson. Il est à noter que M. Eustache, président du Conseil et président et chef de la direction de la Société, s'est retiré à titre de membre du comité au terme de son mandat qui expirait le 19 mars 2003. Il continue à participer aux réunions du comité sur invitation.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération se réunit au moins trois fois par année, ou plus souvent au besoin, et est également chargé de l'élaboration et de la mise en place de la politique de la rémunération des membres de la haute direction. Lors du dernier exercice, ce comité s'est réuni huit fois.

9. Composition des comités

- a) Les comités devraient généralement être composés d'administrateurs externes

La Société se conforme à cette directive. Le Conseil a créé quatre comités auxquels il a confié des fonctions spécifiques et les pouvoirs nécessaires pour l'aider à assumer efficacement ses responsabilités.

Le comité exécutif est actuellement composé de cinq membres : les trois administrateurs en chef sont des administrateurs externes et non reliés, soit MM. André Bisson, Jean Guertin et H. Clifford Hatch Jr. et deux des cinq membres sont des administrateurs internes et reliés, soit MM. Jean-Marc Eustache et Philippe Sureau. Le président et chef de la direction coordonne les activités de ce comité (se reporter au sous-paragraphe suivant pour la composition des autres comités).

Le comité exécutif se réunit au besoin, en lieu et place du Conseil, lorsque les délais font qu'il n'est pas pratique de le convoquer. Le comité exécutif a tous les pouvoirs du Conseil, sous réserve cependant des dispositions de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

-
- b) La majorité des membres des comités devraient être non reliés

La Société se conforme à cette directive. Le comité de vérification (voir paragraphe 13) est composé de quatre administrateurs externes et non reliés, soit MM. André Bisson, Benoît Deschamps, Jean Guertin et John D. Thompson alors que le comité des ressources humaines et de la rémunération (voir paragraphe 8) est actuellement composé de trois administrateurs externes et non reliés. Quant au comité de régie de l'entreprise et des nominations, celui-ci est actuellement composé de quatre administrateurs externes et non reliés, soit MM. André Bisson, Benoît Deschamps, H. Clifford Hatch Jr. et Mme Helen K. Sinclair (se reporter au paragraphe introductif et aux paragraphes 4 et 10).

10. Responsabilité de la marche à suivre relativement aux questions de régie d'entreprise

La Société se conforme à cette directive. Le comité de régie de l'entreprise et des nominations est mandaté pour développer des politiques et implanter des procédures reliées aux questions de régie d'entreprise. Le comité révisé notamment les mandats du Conseil et de ses comités et recommande l'approbation de politiques relatives à la régie d'entreprise. Il fait aussi des recommandations quant à la mise en nomination de nouveaux candidats à titre d'administrateurs de la Société et s'assure que la Société respecte les règles de divulgation d'information édictées par la Bourse de Toronto et les commissions de valeurs mobilières au Canada en matière de régie d'entreprise.

11. Définir les limites des responsabilités de la direction et les objectifs généraux de la Société pour le chef de la direction

La Société se conforme à cette directive. La Société a attribué et confié à trois de ses comités (comité de vérification, comité des ressources humaines et de la rémunération et comité de régie de l'entreprise et des nominations) des fonctions et des pouvoirs spécifiques pour aider le Conseil à assumer efficacement ses responsabilités. Les mandats du Conseil et de ses comités ont été élaborés dans le Manuel et publiés dans la circulaire de l'an dernier. De plus, la description des fonctions du président du Conseil et du président et chef de la direction apparaissent dans le Manuel précisant leurs responsabilités respectives.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération est chargé de l'évaluation de la performance du président et chef de la direction en fonction de ses objectifs et d'en faire rapport au Conseil.

12. Établir des structures et des méthodes pour permettre au Conseil de fonctionner indépendamment de la direction

La Société estime se conformer à cette directive. 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. Les comités de vérification, des ressources humaines et de la rémunération et de la régie de l'entreprise et des nominations sont exclusivement composés d'administrateurs externes et non reliés.

MM. André Bisson, Jean Guertin et H. Clifford Hatch Jr. assument la responsabilité de présider et coordonner les réunions du comité dont chacun est responsable et de rendre compte aux membres du Conseil, au président du Conseil et président et chef de la direction de la teneur de ces réunions, de leurs décisions et recommandations. Ils rapportent, le cas échéant, les questions et recommandations des autres administrateurs et sont considérés à ce titre par la Société comme les administrateurs en chef. Sur demande de ces derniers, après avis au président et chef de la direction, les administrateurs peuvent se réunir avec ou

sans la présence des administrateurs internes ou des membres de la haute direction pour passer en revue toute matière jugée nécessaire. Depuis le 19 mars 2003, les administrateurs en chef se sont rencontrés à deux reprises sans la présence des administrateurs internes ou des membres de la haute direction. Le rôle des administrateurs en chef est de : (a) s'assurer que les responsabilités du Conseil soient bien maîtrisées par le Conseil et par la direction et que la distinction entre le mandat du Conseil et la fonction de la direction soit bien respectée; les administrateurs en chef doivent s'assurer que le Conseil respecte son mandat et n'empiète pas sur le rôle réservé à la direction; (b) apporter le « leadership » nécessaire pour assurer une certaine cohésion au sein du Conseil; (c) s'assurer que l'information pertinente au Conseil lui soit disponible en temps opportun et soit adéquate; (d) coordonner l'agenda du Conseil avec le président et chef de la direction; et (e) adopter des procédures afin de s'assurer que les affaires du Conseil soient conduites efficacement, notamment la structure des comités et leur composition et la gestion des réunions. Au besoin, chaque comité a l'autorité nécessaire pour s'adjoindre un conseiller indépendant.

13. Le comité de vérification devrait être entièrement composé d'administrateurs externes

La Société se conforme à cette directive en ce que le comité de vérification, tel que mentionné précédemment, est exclusivement composé d'administrateurs externes et non reliés. Le comité de vérification se réunit au moins cinq fois par année, ou plus souvent au besoin. Lors du dernier exercice, ce comité s'est rencontré huit fois. Il est chargé des relations avec les vérificateurs externes de la Société, qu'il rencontre sur une base annuelle sans la présence de la direction. Le comité révise les états financiers trimestriels et annuels de la Société, 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. Tous les membres du comité de vérification ont une compétence financière et au moins un membre a une expertise financière. Le comité de vérification a adopté la définition de compétence et expertise financière proposée par la Bourse de Toronto en novembre 2002, laquelle est incluse dans sa charte. Cette charte se trouve dans le Manuel et a été publiée dans la circulaire de l'an dernier. Cette charte est revue annuellement.

14. Mise en œuvre d'un système permettant à un administrateur d'engager un consultant externe aux frais de la Société

La Société se conforme à cette directive. Aux termes du Manuel, les comités ont toute l'autorité pour s'adjoindre, de temps à autre, les services de conseillers indépendants auxquels ils peuvent juger nécessaire et utile de recourir dans l'exécution de leur mandat.

NOTE A : Un administrateur « non relié », aux termes des lignes directrices, est un administrateur indépendant de la direction et n'ayant aucun intérêt ni aucune relation, y compris des relations d'affaires, autres que les intérêts ou les relations découlant simplement de son actionariat, qui soit susceptible de nuire d'une façon importante à sa capacité d'agir au mieux des intérêts de la Société, ou qui soit raisonnablement susceptible d'être perçu comme ayant cet effet. Un administrateur externe est un administrateur qui n'est pas un dirigeant ni un employé de la Société ou de l'une de ses filiales.

NOTE B : Les lignes directrices définissent un « actionnaire important » comme un actionnaire ayant la capacité d'exercer une majorité des votes rattachés aux actions en circulation de la Société pour l'élection d'administrateurs. Aucun actionnaire n'exerce une majorité de votes pour l'élection des administrateurs.

NOTE C : Malgré l'entente entre la Société et CDPQ, cette dernière a décidé de renoncer à son droit contractuel de proposer un candidat en vue de l'assemblée annuelle (se reporter à la rubrique « Élection des administrateurs »). Ces ententes entre la Société et le Fonds d'une part, et la Société et CDPQ (ou l'une de ses sociétés affiliées) d'autre part, sont décrites plus amplement dans la notice annuelle de la Société mise à jour annuellement pour son exercice terminé le 31 octobre et à laquelle il est fait référence ci-après à la rubrique « Documents additionnels ». Ces ententes portent essentiellement sur : (a) l'émission à CDPQ, en novembre 1995, d'une débenture de 10 000 000 \$; (b) l'émission à CDPQ, en janvier 2002, d'une débenture de 10 000 000 \$; et (c) l'émission par Air Transat A.T. inc., en janvier 2002, d'une débenture de 10 000 000 \$ au Fonds.

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 16 février 2004.

PAR ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Bernard Bussières

Le vice-président, affaires juridiques et secrétaire de la Société

Transat A.T. inc.

Annexe « A »



DÉSIGNATION:	CODE D'ÉTHIQUE
DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR:	LE 4 FÉVRIER 2004
APPROUVÉ PAR:	CONSEIL D'ADMINISTRATION

MESSAGE DE LA DIRECTION

Chaque organisation obéit à un ensemble de principes, de valeurs et de règles qui guident sa conduite en toutes circonstances.

Si Transat A.T. inc. (« Transat ») figure aujourd'hui parmi les chefs de file au Canada dans le domaine des voyages vacances et y occupe également une place de choix en Amérique du Nord et en Europe, c'est dans une large mesure parce que sa direction et son personnel se sont taillés une solide crédibilité et ont gagné la confiance de leurs clients partout dans le monde.

Cette crédibilité et cette confiance sont précisément fondées sur des valeurs fondamentales. Chez Transat, le client est la priorité. Le travail d'équipe, l'efficacité et l'orientation client sont les valeurs qui guident l'organisation dans l'exécution de sa mission.

C'est pour assurer la pérennité des valeurs liées à son succès et à sa prospérité que l'entreprise a formulé dans un code d'éthique les principes et les règles qui régissent aussi bien la conduite de ses activités commerciales que ses rapports avec sa clientèle, ses partenaires et les autorités législatives et réglementaires des pays où elle est présente.

Jean-Marc Eustache
Le président du conseil,
président et chef de la direction

1. BUT

L'objet de ce document est d'énoncer les principes sur lesquels reposent les relations qu'entretient Transat A.T. inc. et ses filiales (collectivement désignées « Transat » ou la « Société ») avec ses employés, ses clients et ses partenaires d'affaires, y compris les gouvernements et les autorités où elles exercent leurs activités. Ce document vise également à décrire les modalités d'application de ces principes, afin de guider les comportements et les actions de tous les employés de Transat dans l'exercice de leurs fonctions respectives.

2. APPLICATION

2.1 Portée

Les dispositions contenues dans ce document s'appliquent à Transat et à ses employés. Elles doivent être respectées par toutes les personnes à l'emploi de Transat et celles liées par contrat à celle-ci dans la mesure où le texte les concerne.

2.2 Interprétation

Aux fins du présent document, le nom « Transat » ainsi que l'expression la « Société » sont employés de façon interchangeable et englobent l'ensemble des opérations de Transat A.T. inc. Dans le présent document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

2.3 Modifications

Transat se réserve le droit d'abolir, de modifier ou d'introduire tout règlement, toute norme ou toute procédure qu'elle jugerait opportun.

Le cas échéant, le présent document sera périodiquement mis à jour à la lumière des changements qui auront été apportés aux politiques, directives et programmes de la Société ainsi qu'aux lois et règlements en vigueur dans les collectivités où elle exerce ses activités.

2.4 Limites

Les dispositions contenues dans ce document sont indépendantes de celles qui relèvent des différentes conventions collectives dont Transat est signataire et ne sauraient ni s'y substituer, ni les modifier.

3. PRINCIPES DIRECTEURS

3.1 L'esprit entrepreneurial

Le succès de la Société repose sur la responsabilisation et la mobilisation croissante de ses ressources humaines.

Transat favorise chez les membres de son personnel l'initiative, la volonté d'amélioration, l'innovation et le dynamisme. La Société encourage ses employés à être à l'écoute des besoins exprimés par la clientèle afin de prendre les actions requises pour satisfaire ces besoins plus rapidement et plus adéquatement que la concurrence.

3.2 L'amélioration continue

La vitalité de Transat repose sur la qualité, l'efficacité et l'excellence des produits et des services qu'elle met à la disposition de sa clientèle. La Société a pour but de réaliser des améliorations continues afin d'accroître ses avantages concurrentiels, dans tous les secteurs de l'entreprise, tout en favorisant la rentabilité de la Société en vue d'en assurer son dynamisme et son expansion.

3.3 Le respect de la personne

La Société désire maintenir un environnement de travail sain et agréable qui honore la dignité et le respect et qui est exempt de toute forme d'agression ou de harcèlement. La Société réproouve toute mauvaise conduite, et plus particulièrement toute forme de harcèlement se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation raciale, sexuelle ou autre, et ayant des effets qui peuvent porter atteinte à la dignité, l'intégrité, le bien-être ou la santé de la personne.

L'employé qui est ou se croit victime de harcèlement racial, sexuel ou autre, soit par acte isolé ou par une série d'incidents qui constituent du harcèlement en raison de leur répétition, devra signaler, dans les meilleurs délais, le problème à son responsable des ressources humaines qui traitera la plainte conformément à la politique en vigueur chez son employeur.

L'employé victime de harcèlement devra offrir sa collaboration entière à l'analyse de la situation présumée de harcèlement. Le cas échéant, la personne mandatée par la direction pour conduire l'enquête prendra les dispositions nécessaires pour mettre fin au harcèlement.

La Société ne révélera à personne le nom de l'employé qui porte plainte ni les circonstances donnant lieu à la plainte, sauf lorsque cela s'avère nécessaire pour faire enquête ou pour prendre les mesures disciplinaires indiquées dans les circonstances.

3.4 L'intégrité

Transat exige de tous ses employés qu'ils fassent preuve d'honnêteté, d'intégrité et d'équité dans la promotion et la vente des produits et services de l'entreprise, de même que dans la conduite de ses affaires en général.

3.5 La transparence

En respectant la législation en vigueur et en considérant le caractère confidentiel de certains renseignements, Transat partage à l'interne l'information permettant aux employés d'apprécier la nature, les motifs et les conséquences des actions prises par la Société.

3.6 L'engagement social

Transat affirme sa volonté d'être et de demeurer un citoyen corporatif responsable et soucieux de contribuer au développement économique et social des collectivités où elle exerce ses activités.

4. LES COMPORTEMENTS

4.1 La clientèle

Les clients, la raison d'être de Transat, ont droit à la plus grande des attentions. Les relations avec la clientèle doivent être empreintes d'honnêteté et de respect mutuel, permettant ainsi l'établissement de relations d'affaires durables, équitables et mutuellement bénéfiques.

4.2 Les employés

La compétence et l'expérience des employés de Transat constituant l'essence de son succès présent et futur, la Société met l'accent sur le développement, la communication et l'engagement des employés dans l'exercice de leurs fonctions respectives.

Les employés doivent se conformer en tout temps aux règles de conduite précisées dans leur programme respectif, lorsqu'ils utilisent les services aériens de la Société.

4.3 Le respect des lois et règlements

Transat est un citoyen corporatif respectueux des lois et règlements en vigueur dans les pays où elle exerce ses activités. Ainsi, toute participation directe ou indirecte à des pots de vin, commissions clandestines, gratification illicite, contribution détournée ou autre paiement de même nature est strictement interdite et est passible de sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement. Les employés sont tenus de signaler à la direction de la Société toute transaction ou activité suspecte dont ils pourraient avoir connaissance.

4.4 La communauté

Sous réserve du paragraphe 4.11, Transat invite tous ses employés à prendre une part active à la vie communautaire et sociale, et ce, en s'engageant au sein d'organismes sociaux, éducatifs et culturels. Ces activités ne doivent pas entrer en conflit avec l'exécution normale du travail.

Toutefois, lorsqu'un tel engagement est de nature politique ou religieuse, l'employé ne peut le prendre qu'en son nom personnel et non à titre de représentant de l'entreprise, et ce, conformément aux dispositions régissant les conflits d'intérêts énoncées à l'article 4.11. De plus, ces activités ne doivent pas se faire sur les lieux de travail ni durant les heures normales de travail. Les employés doivent éviter de militer auprès d'organismes qui font la promotion de pratiques discriminatoires.

4.5 La concurrence

Transat croit en la valeur de la libre concurrence, fondement essentiel d'une économie de marché au sein de laquelle s'accroît la mondialisation des échanges économiques.

4.6 L'environnement

Transat est administrée en tenant compte de l'incidence de ses activités sur l'environnement des collectivités où elle est établie. La Société s'engage aussi à prendre les mesures appropriées pour préserver la santé et la sécurité de ses employés et de la population en général.

4.7 Les biens de la Société

Il appartient à chacun des employés de Transat de préserver les revenus de la Société ainsi que les éléments d'actifs tangibles et intangibles de celle-ci y incluant, les marques de commerce. Toute conduite contraire à ce principe, tels sans s'y limiter le vol, la fraude ou l'utilisation illicite des marques de commerce de la Société, sont passibles de mesures disciplinaires sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

4.8 Les inventions dans le cadre des fonctions

Toute invention, incluant le développement de logiciels informatiques, mise au point par un employé dans le cadre de ses fonctions, pendant ou après les heures d'affaires, appartient à la Société.

Tout employé est tenu de divulguer à la Société tous les renseignements au sujet de cette invention et de collaborer à l'enregistrement des droits d'auteur ou brevets par celle-ci. L'employé est de plus tenu, lorsque requis, à céder les droits qu'il pourrait détenir en faveur de Transat.

Afin de protéger les biens de la Société, les employés de certaines filiales qui travaillent dans certains services ou certaines catégories d'emploi peuvent être tenus de signer le document intitulé *Entente relative aux brevets d'invention, inventions et renseignements confidentiels*. Ce faisant, ces employés s'engagent à remplir toutes les obligations énoncées dans ledit document.

4.9 Les systèmes de communication électroniques

Chaque employé doit faire preuve de prudence, de retenue et de respect des droits des tiers dans l'utilisation des systèmes de communication électroniques.

De la même manière que le téléphone, l'utilisation à des fins personnelles des systèmes de communication électroniques est permise dans la mesure où elle n'entrave pas le rendement au travail de l'utilisateur ou des autres employés.

L'utilisation des systèmes de communication électroniques est prohibée lorsqu'elle implique les activités suivantes :

- créer ou distribuer des chaînes de lettres;
- payer des frais de souscription ou des droits d'accès à même les ressources de Transat;
- créer, posséder, télécharger en amont ou en aval, accéder, transmettre ou distribuer du matériel sexuellement explicite; ou
- participer à des jeux de hasard ou des paris.

4.10 La confidentialité

Transat assure la confidentialité de ses rapports avec ses employés, ses actionnaires, ses fournisseurs, ses clients et les autorités publiques. Par conséquent, Transat ne divulgue que des renseignements publics ou exigés par la loi ou dont la divulgation a été autorisée par les personnes physiques ou morales concernées.

Les renseignements confidentiels ou de nature personnelle doivent être protégés par tous les employés de Transat, même lorsque ceux-ci quittent, volontairement ou non, la Société et ce, conformément à la *Politique sur la protection des renseignements confidentiels et respect de la vie privée* en vigueur chez l'employeur de l'employé.

De plus, afin de protéger la confidentialité de certains éléments névralgiques de la Société, les employés qui travaillent dans certains services ou certaines catégories d'emploi sont tenus de signer un engagement de confidentialité spécifique.

Le cas échéant, l'employé qui n'a pas signé le document mentionné au paragraphe précédent n'est pas pour autant libéré de cette obligation, et ce, quelle que soit la raison pour laquelle il n'a pas signé ledit document.

Tous les documents et dossiers appartenant à Transat doivent être rendus par l'employé qui quitte, volontairement ou non, son emploi.

4.11 Les conflits d'intérêts

De par leur devoir de loyauté envers Transat, les employés doivent éviter de se retrouver dans toute situation où leurs intérêts personnels les placent ou sont susceptibles de les placer en position de conflit ou d'apparence de conflit avec les intérêts de la Société de façon à maintenir leur impartialité dans l'exécution de leurs tâches ou responsabilités.

Tout employé doit éviter de se trouver dans une situation où lui, une personne qui lui est liée, un dépendant ou un membre de sa famille immédiate pourrait tirer, directement ou indirectement, avantage d'une transaction ou d'un contrat conclu par la Société lorsque ce contrat n'est pas fait selon des conditions ou modalités usuelles de marché et cause un préjudice à la Société.

De façon non limitative, constitue « une situation qui donne ou est susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts » le fait :

- de consacrer trop de temps et d'attention à une activité rémunérée ou non au détriment de ses obligations envers Transat;
- d'avoir une obligation, un intérêt ou une préoccupation qui affecte ou qui est de nature à affecter le libre exercice de son jugement au détriment des intérêts de Transat;
- de participer directement ou indirectement à des activités ou à des actions qui nuisent ou sont susceptibles de nuire aux intérêts économiques de Transat; ou
- de donner ou de recevoir quelque cadeau, don, service ou avantage ou autre faveur pouvant avoir un effet dans l'exécution de ses rôles et responsabilités ou qui serait susceptible de porter préjudice à la crédibilité de Transat.

Avant de s'engager dans toute démarche ou activité qui risque d'entraîner l'application des articles précédents, un employé se doit de consulter et d'obtenir l'assentiment de son supérieur.

4.12 L'intégrité des renseignements comptables

Les livres comptables et les écritures de la Société sont tenus d'une manière rigoureusement intègre et conformément aux règles de l'art, afin de rendre compte fidèlement et en temps opportun de l'ensemble des opérations et transactions de l'entreprise.

À cet égard, les employés de Transat doivent signaler à une autorité supérieure toute transaction ou activité suspecte dont ils pourraient avoir connaissance. En outre, il est indispensable que les employés coopèrent pleinement au travail d'inspection et de vérification interne ou externe.

4.13 Les transactions boursières

Les initiés (administrateurs et dirigeants), visés par la loi, doivent divulguer leurs transactions sur les titres de Transat, conformément aux lois et règlements. Ces transactions sont assujetties aux restrictions relatives à l'information privilégiée telles que plus amplement détaillées aux lignes directrices concernant les transactions d'initiés pour les administrateurs et dirigeants de Transat A.T. inc. et de ses filiales.

Tout initié et plus généralement tout employé qui, de par ses fonctions au sein de la Société, a accès à une information privilégiée doit la considérer comme étant de nature confidentielle et s'abstenir de transiger sur les actions de la Société tant et aussi longtemps qu'elle demeure privilégiée.

Est considérée comme étant privilégiée toute information susceptible d'avoir une influence sur le cours des actions de la Société et ce, tant que ladite information n'a pas été rendue publique.

5. LA DIFFUSION DU CODE

5.1 Les employés

Afin de s'assurer que tous les employés en connaissent les dispositions, un exemplaire du présent document ou tout autre document de vulgarisation reprenant les mêmes valeurs et principes (ci-après le « document » ou « code ») sera distribué à tous les employés. Il sera également remis et expliqué lors de l'embauche de tout nouvel employé. Chaque employé a le devoir de prendre connaissance des dispositions contenues dans le document et de le conserver à titre de référence.

5.2 Les supérieurs immédiats

Il incombe au supérieur immédiat de s'assurer que les employés relevant de lui ont reçu un exemplaire du document, qu'ils ont pris connaissance de son contenu et qu'ils en ont compris la portée. Le supérieur immédiat s'assure également du respect des dispositions du document.

5.3 Les dirigeants

Il est de la responsabilité des dirigeants de la Société et de ses cadres de promouvoir auprès de ses différents partenaires la teneur des principes et des règles de conduite édictés dans le document.

6. LE RESPECT DU CODE

6.1 La prédominance du code

Les principes énumérés dans ce document se retrouvent, sous différents aspects, dans les politiques, directives et programmes de la Société. Le contenu de ces politiques, directives ou programmes peut être modifié selon les circonstances, mais sans aller pour autant à l'encontre des principes et des règles de conduite énoncées dans le document.

6.2 Renseignements et violation du code

Tout employé qui s'interroge sur la portée d'un geste qu'il s'apprête à poser ou qui désire obtenir un renseignement sur l'interprétation de ce code peut s'informer auprès du responsable des ressources humaines.

Un employé qui constate une violation à l'une des dispositions du document, et qui cause un préjudice à Transat, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat. En son absence ou lorsque le supérieur de l'employé est directement impliqué dans la violation du code, l'employé s'adresse alors à une autorité supérieure. La démarche initiée par l'employé demeurera confidentielle et des mesures seront prises pour éviter que celle-ci lui porte préjudice. Tout employé doit porter sans délai à l'attention de son responsable des ressources humaines tout manquement grave aux principes contenus dans le document en communiquant avec lui en toute confidentialité.

Toute personne entretenant des relations d'affaires avec Transat doit porter à l'attention du vice-président, affaires juridiques et secrétaire de la Société, tout manquement grave aux principes contenus dans le document, et causant un préjudice à Transat, en communiquant avec lui en toute confidentialité.

Tout envoi au vice-président, affaires juridiques et secrétaire de la Société peut être effectué par courrier, téléphone ou télécopieur aux coordonnées suivantes :

Transat A.T. inc.
Place du Parc
300, rue Léo-Pariseau, bureau 600
Montréal, Québec H2X 4C2

Téléphone : (514) 987-1660 poste 4520
Télécopieur : (514) 987-6239

La direction de Transat ou son vice-président, affaires juridiques et secrétaire de la Société s'assurera que tout avis d'infraction soit examiné avec diligence afin d'en établir le bien fondé et de prendre, s'il y a lieu, les mesures correctives appropriées.

Tout manquement au présent code d'éthique est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Montréal, le 4 février 2004.

APPROUVÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Transat A.T. inc.
Place du Parc
300, rue Léo-Pariseau, bureau 600
Montréal, Québec H2X 4C2