

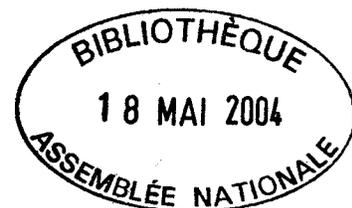
ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

**Demande de renseignements particuliers
de l'Opposition officielle**

Avril 2004

TABLE DES MATIÈRES

Détail de la politique salariale de la CDP	1
▪ Rémunération	
▪ Bonis	
▪ Avantages sociaux	
Nom des administrateurs, membres de la direction, postes, rémunération, indemnités de départ et avantages sociaux	2
Liste des contrats donnés par la CDP, incluant publicité et sondages	3
▪ Nom des fournisseurs	
▪ Montant des contrats	
▪ Méthode d'octroi des contrats	
Liste des entreprises dans lesquelles la CDP a un représentant sur le conseil d'administration avec :	4
▪ Nom de l'entreprise	
▪ Nombre de représentants	
▪ Nom des représentants avec leur occupation principale	
▪ Rémunération	
▪ Pourcentage du capital détenu par la CDP	
Liste des déposants de la CDP	5
Rendement annuel et rendement annuel moyen sur trois et cinq ans de la CDP et de ses filiales depuis sa création	6
Actifs sous gestion par secteur et par région	7
Liste des entreprises dans lesquelles la CDP est signataire d'une convention entre actionnaires	8





CDP

**Caisse de dépôt et placement
du Québec**

**POLITIQUES DE GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES**

Avril 2004

POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC

Chaque dirigeant est responsable de la gestion de ses ressources humaines, en partenariat avec le Service des ressources humaines et développement organisationnel (RHDO). Celui-ci exerce une fonction conseil destinée à faciliter le recrutement, l'embauche, la gestion, la rémunération, le développement des compétences, de même que l'exercice des responsabilités des divers dirigeants quant à leur personnel. En plus d'agir comme conseiller auprès des dirigeants et de la haute direction de la Caisse, le RHDO a comme mandat de s'assurer que la gestion des employés de la Caisse dans son ensemble se fait conformément aux politiques de la société et aux programmes et règles administratives applicables. Par ailleurs, dans les cas où une politique, un programme ou une règle administrative en vigueur pourrait se révéler inadéquat, il appartient tout autant aux dirigeants des unités d'affaires qu'au RHDO de proposer à la haute direction les changements jugés souhaitables ou opportuns; dans cette perspective, le RHDO se tient informé de l'évolution des politiques et de la pratique en ce domaine sur le marché du travail, communique ses avis à la haute direction et ses recommandations lorsqu'il estime important de proposer des changements ou de nouvelles politiques.

Dans ce document, le terme « employé de la Caisse » désigne tout employé régulier de la Caisse de dépôt et placement du Québec et ses filiales.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
1. Raison d'être et rôle	1
2. Portée	2
3. Objectifs	2
4. Acquisition et rétention de la main-d'œuvre	4
A) Responsabilités du dirigeant	4
B) Responsabilités du RHDO	6
C) Responsabilités de l'employé	7
D) Programmes particuliers d'acquisition de main-d'œuvre	8
- Programme de stages	8
- Programme d'embauche d'étudiants	8
- Contractuels	8
5. Rémunération et systèmes	9
I) Rémunération	9
A) Responsabilités du dirigeant	9
B) Responsabilités du RHDO	9
C) Responsabilités de l'employé	10
D) Politique de rémunération globale	11
E) Informations additionnelles à la politique de rémunération globale	18
1. Échelles salariales	18
2. Détermination du salaire	18
3. Révisions de salaire au mérite	18
4. Mouvements de personnel	19
5. Rémunération variable annuelle	22
6. Programmes de reconnaissance	23
- Années de service	23
- Projets spéciaux	23
- Référence de candidatures	25
II) Systèmes de gestion des ressources humaines	27
6. Avantages sociaux	28
A) Régime de retraite	28
B) Régime supplémentaire de retraite	28
C) Régimes d'assurances	29

7. Autres conditions de travail	33
A) Semaine de travail	33
B) Horaire de travail	33
C) Heures supplémentaires de travail	35
D) Vacances	37
E) Jours fériés	40
F) Absence pour maladie	41
G) Congés sociaux	42
H) Congés pour affaires judiciaires ou pour charges publiques et services communautaires	44
I) Congés sans solde	45
J) Droits parentaux	46
8. Développement des compétences et de l'organisation	54
A) Politiques en matières de développement des compétences	54
B) Administration du développement des compétences	55
C) Responsabilités du dirigeant	56
D) Responsabilités du RHDO	56
E) Responsabilités de la direction Finances, trésorerie et initiatives stratégiques	57
F) Responsabilités de l'employé	57
9. Santé et sécurité au travail	58
10. Politique relative aux indemnités de départ	59
11. Relations professionnelles	62
I) Politique en matière de harcèlement en milieu de travail	62
II) Politique relative à l'affichage interne de communiqués d'intérêt général relié à la gestion des ressources humaines	67
Glossaire	68
Approbations	72

1. Raison d'être et rôle

La raison d'être des politiques en matière de gestion des ressources humaines est d'assurer l'équité dans le traitement du personnel et de permettre à la Caisse de se doter de personnel compétent et de s'assurer de sa loyauté, de son intérêt, de sa motivation et de sa productivité, par le biais de politiques, de programmes et de règles administratives, à l'intérieur des trois axes de services composant la fonction ressources humaines, soit :

- l'acquisition et la rétention de la main-d'œuvre,
- la rémunération et les systèmes,
- le développement des compétences et de l'organisation.

La gestion des ressources humaines est donc une responsabilité partagée entre les directions des unités d'affaires et le RHDO.

Le RHDO assume plusieurs rôles :

Rôle organisationnel

Compte tenu de sa raison d'être, le RHDO a comme responsabilité de s'assurer qu'en matière de gestion des ressources humaines, les politiques de la Caisse sont en harmonie avec sa mission, sa philosophie de gestion, ses valeurs et son marché de référence. De ce fait, le RHDO propose les grandes orientations, les politiques et les programmes en gestion des ressources humaines. Il recherche et évalue tout programme ou politique pouvant contribuer à assurer une saine gestion des ressources humaines à la Caisse et, le cas échéant, recommande leur implantation au président du Conseil d'administration et directeur général. A cette fin, le RHDO conseille la haute direction en matière de gestion des ressources humaines et de relations professionnelles, et en coordonne la gestion pour l'ensemble de la Caisse. A ce rôle s'ajoutent, pour fins de conseils et de recommandations, l'étude et l'analyse de divers dossiers concernant les ressources humaines des filiales de la Caisse.

Rôle conseil et de soutien aux directions

Le RHDO assume un rôle conseil et de soutien auprès de l'ensemble des dirigeants des unités d'affaires. Il leur fournit les services de soutien administratif appropriés dans l'ensemble des secteurs composant la fonction ressources humaines, et veille à ce que l'application des politiques, procédures et programmes se fasse de manière cohérente. Il s'assure également du respect des politiques et de l'équité envers l'ensemble des employés, et favorise le maintien de relations professionnelles harmonieuses au sein de la Caisse.

2. Portée

Tous les employés réguliers de la Caisse sont visés par ces politiques.

3. Objectifs

L'objectif premier de ces politiques est de fournir au personnel de la Caisse les outils et les moyens nécessaires à la réalisation de ses objectifs, dans tous ses secteurs d'activités, et de lui permettre de le rémunérer de manière juste et équitable, tant en fonction des responsabilités qu'en comparaison avec ses marchés de référence. De plus, ces politiques visent plus spécifiquement les objectifs suivants :

- a) **En matière d'acquisition et de rétention de la main-d'œuvre :**
- Déterminer les responsabilités et le rôle de chacune des directions en matière de dotation ou de mouvements de main-d'œuvre;
 - Établir un cadre pour déterminer les besoins en effectif de la Caisse;
 - S'assurer que les procédures d'embauche sont équitables, efficaces et conformes aux orientations de la Caisse et qu'elles favorisent le meilleur choix possible;
 - Administrer le plan d'effectif et de relève pour les principaux secteurs d'activité.
- b) **En matière de rémunération et d'avantages sociaux :**
- Maintenir une position concurrentielle en matière de rémunération globale sur les marchés comparables afin d'attirer et de conserver une main-d'œuvre qualifiée, capable de répondre adéquatement aux besoins de la Caisse;
 - Établir et maintenir une structure salariale tenant compte de la valeur relative des emplois;
 - Positionner, à l'embauche et en cours d'emploi, la rémunération de l'employé en fonction de son expérience professionnelle, de sa formation, de sa performance et du niveau de son poste;
 - Assurer une saine gestion de la politique de rémunération et veiller à maintenir l'équité pour tous les employés;
 - Déterminer des modalités de rémunération qui récompensent les efforts et les résultats.
- c) **En matière de développement des compétences et de l'organisation:**
- Favoriser l'efficacité et développer le potentiel des employés dans l'exercice de leurs fonctions actuelles ou futures;
 - Assister ou conseiller les employés dans leurs démarches de perfectionnement professionnel;
 - Encourager les employés à se perfectionner dans leur spécialisation professionnelle ou dans tout domaine jugé pertinent par la Caisse;
 - Aider financièrement l'employé à assumer le coût du programme de formation et de perfectionnement.

d) **En matière de relations professionnelles :**

- Favoriser le maintien de bonnes relations professionnelles entre les dirigeants et leurs employés;
- Favoriser une bonne gestion des relations professionnelles par l'application cohérente et uniforme des politiques et procédures administratives en vigueur;
- Prévenir les conflits et favoriser leur règlement, le cas échéant, d'une manière juste et équitable, et ce, à l'intérieur de délais raisonnables.

4. Acquisition et rétention de la main-d'œuvre

Les différentes responsabilités en matière d'acquisition et de rétention de la main-d'œuvre sont partagées entre les dirigeants et le RHDO.

A) Responsabilités du dirigeant

a) Planification de la main-d'œuvre :

- Faire connaître ses besoins en personnel à son conseiller en ressources humaines, particulièrement lors de l'exercice annuel de planification budgétaire, et lors d'un besoin spécifique en cours d'année;
- Gérer les ressources de son unité d'affaires tant pour les employés réguliers que pour les occasionnels, à l'intérieur du budget d'effectif annuel alloué à son unité.

b) Acquisition de la main-d'œuvre :

- Obtenir les approbations requises et le budget en terme de ressources financières et d'effectif;
- Définir les principales responsabilités du poste et le profil de candidature recherché;
- Transmettre ces renseignements à son conseiller en ressources humaines et compléter le formulaire de demande de personnel disponible sur le réseau informatique;
- S'entendre avec son conseiller en ressources humaines sur les principales conditions de travail et de rémunération inhérentes au poste;
- Procéder d'une façon active à la présélection et à l'évaluation des candidatures, en collaboration avec son conseiller en ressources humaines;
- Déterminer la pertinence de former un comité de sélection et en proposer les membres;
- Établir le calendrier des entrevues, en coordination avec son conseiller en ressources humaines au besoin;
- Procéder au choix final du candidat;
- Préciser les termes et conditions relatifs à l'offre d'emploi, avec son conseiller en ressources humaines;
- Présenter la lettre d'offre d'emploi au candidat retenu, accompagnée de la documentation préparatoire à son entrée en fonction;
- Faire part à son conseiller en ressources humaines des résultats de la présentation de l'offre et, le cas échéant, s'entendre sur les modifications devant être apportées à l'offre initiale;

- Retourner à son conseiller en ressources humaines toute la documentation pertinente à l'entrée en fonction du candidat retenu;
- Compléter et transmettre à son conseiller en ressources humaines toute l'information reliée à l'ensemble du dossier de recrutement;
- Accueillir l'employé au sein de l'unité d'affaires et effectuer une intégration planifiée et structurée dans son emploi et dans son environnement de travail;
- Guider et évaluer le nouvel employé tout au long de sa période d'essai et, dans le cas où celle-ci ne serait pas concluante, prévoir une rencontre de prolongation de la période d'essai ou de fin d'emploi, après consultation avec son conseiller en ressources humaines;
- Contribuer, de façon continue, à la constitution d'une banque de curriculum vitae, en suscitant et en recueillant des candidatures potentielles et en les acheminant à son conseiller en ressources humaines.

c) Gestion de la relève :

- Définir, avec le support du conseiller en ressources humaines, les exigences et le profil de compétences des postes-clés, identifier le personnel à haut potentiel et développer la relève au sein de son équipe;
- S'intéresser à la croissance professionnelle des membres de son unité d'affaires et les informer de toutes leurs possibilités d'avancement;
- Lors de mouvements de personnel au sein de son unité d'affaires, fournir les motifs justifiant de nouvelles affectations.

d) Relations professionnelles :

- Développer et maintenir des relations humaines et professionnelles afin de favoriser un climat harmonieux de travail;
- Favoriser les communications ouvertes, la discussion et la consultation;
- Se rendre disponible, pour recevoir et solutionner les problèmes de relations, au sein de son unité d'affaires avec, au besoin, son conseiller en ressources humaines;
- Référer toute situation pouvant avoir un impact légal, fiscal ou pouvant entraîner des mesures administratives à son conseiller en ressources humaines;
- S'assurer que l'ensemble des activités reliées à l'acquisition et la rétention de la main-d'œuvre se fassent dans le respect du code d'éthique et de déontologie de Caisse.

B) Responsabilités du RHDO

a) Planification de la main-d'œuvre :

- Conseiller le dirigeant lors de l'exercice annuel de planification budgétaire, et plus particulièrement pour l'approbation d'un nouveau poste en cours d'année;
- Élaborer annuellement les budgets relatifs à la gestion des ressources humaines et, lorsqu'ils sont approuvés par le Conseil d'administration, les communiquer aux directions concernées. Mettre à jour trimestriellement le plan d'effectif et le communiquer aux dirigeants concernés;
- Procéder à la mise à jour périodique des organigrammes et les transmettre aux directions concernées;
- Conseiller le dirigeant lors de transferts budgétaires reliés à la dotation des postes.

b) Acquisition de la main-d'oeuvre:

- Valider les approbations et le budget des postes;
- Rédiger la version finale de la description de tâches et procéder à l'évaluation du poste, s'il y a lieu;
- Confirmer les principales conditions de travail et de rémunération inhérentes au poste;
- Déterminer le mode de recrutement et les mécanismes de sélection et d'évaluation appropriés en collaboration avec les dirigeants concernés; procéder à l'affichage;
- Assister les dirigeants concernés dans l'organisation des entrevues et participer aux entrevues, au besoin, avec le comité de sélection. S'assurer qu'une évaluation sommaire écrite est remplie pour chaque candidat retenu;
- Procéder à la vérification des références du candidat retenu, en collaboration avec le dirigeant concerné;
- Recommander le salaire et les conditions de travail au dirigeant concerné, lorsque le choix du candidat est arrêté;
- Signer la lettre d'embauche s'il y a lieu, et transmettre au dirigeant concerné tous les documents nécessaires à la présentation de l'offre d'emploi au candidat retenu;
- Mettre à jour le dossier complet de recrutement, contrôler le résultat de la présentation de l'offre d'emploi au candidat et apporter les modifications nécessaires s'il y a lieu;
- Procéder à l'accueil de l'employé et s'assurer que les formulaires nécessaires sont remplis et transmis à qui de droit;
- Amorcer le suivi de l'intégration du nouvel employé à l'intérieur des trois (3) premiers mois suivant sa date d'entrée en fonction;

- Dans le cas où la période d'essai ne serait pas concluante, proposer la mesure à retenir au dirigeant concerné, et, le cas échéant, préparer la lettre de prolongation de la période d'essai ou de fin d'emploi.

c) Gestion de la relève :

- Aider le dirigeant concerné à définir les exigences et les profils de compétences des postes-clés, à procéder à l'identification du personnel à haut potentiel et à son évaluation, à analyser l'écart entre les exigences des postes et les qualifications de leur futur titulaire et à préparer des plans de développement des compétences de ces derniers pour leur permettre d'accéder à des postes supérieurs.

d) Gestion de la banque de curriculum vitae :

- Gérer activement et stratégiquement une banque de candidatures répondant, en tout temps, aux qualifications requises pour l'ensemble des postes;
- Recevoir, traiter et conserver tous les dossiers professionnels des postulants;
- Répondre aux demandes d'information générale des postulants;
- Évaluer rapidement avec les postulants la pertinence de leur candidature;
- Leur fournir l'information générale relativement aux exigences et atouts requis pour divers postes, et les renseignements spécifiques concernant les programmes visant les étudiants et les diplômés universitaires, ou la raison d'être de certains postes;
- Les rencontrer, au besoin, en entrevue exploratoire;
- Tenir à jour la banque de candidatures et assurer la gestion de chaque curriculum vitae pendant une période de deux ans.

C) Responsabilités de l'employé

- Faire une lecture attentive des documents remis à l'accueil et participer d'une façon active à toutes les étapes de son accueil et de son intégration;
- Tout au long de son service, se tenir au courant de l'information diffusée par le RHDO et collaborer, lorsque nécessaire, aux diverses activités, que ce soit à des fins de collecte d'information ou autres;
- Transmettre au conseiller en ressources humaines tous les documents nécessaires à l'administration de son dossier d'embauche;
- Informer le conseiller en ressources humaines de tout changement d'adresse ou numéro de téléphone, ainsi que des diplômes obtenus en cours d'emploi, ou procéder lui-même aux modifications dans son dossier d'employé, s'il y a accès;
- Signer le code d'éthique de la Caisse, la déclaration concernant la Sécurité en matière de systèmes d'information, ou tout autre document nécessaire;
- Gérer sa carrière de manière à répondre à ses attentes personnelles et professionnelles, et à participer activement au succès de son unité d'affaires et de l'organisation;

- Développer les contacts professionnels nécessaires à l'atteinte de ses objectifs, et participer à créer un esprit d'équipe et un climat de travail harmonieux avec l'ensemble de ses collègues, à l'intérieur et à l'extérieur de son unité d'affaires.

D) Programmes particuliers d'acquisition de main-d'œuvre

Programme de stages

Ce programme permet à des diplômés universitaires, de préférence de deuxième cycle et principalement en finance, d'acquérir une expérience de travail pertinente à leur choix d'études et de préparer une relève de qualité à la Caisse. Les stagiaires sont généralement embauchés pour une période de douze (12) mois, avec possibilité de renouvellement pour une année additionnelle. Les postes de stagiaires-analystes sont prévus au budget de l'effectif. Les processus usuels de sélection s'appliquent dans tous les cas.

Programme d'embauche d'étudiants

Pour des besoins saisonniers, la Caisse embauche des étudiants, à temps plein ou à temps partiel, afin d'effectuer des tâches de nature générale ou spécialisée conformes à la fois aux besoins de la Caisse et généralement au programme d'études de l'étudiant. Il peut aussi permettre à un étudiant d'y effectuer un stage obligatoire en vue de l'obtention de son diplôme. Les enfants des employés sont invités à soumettre leur candidature; les processus usuels de sélection s'appliquent dans tous les cas.

Contractuels

Pour des mandats spécifiques, des contrats de services professionnels peuvent être convenus avec des individus; il s'agit alors de consultants qui sont rémunérés sur la base d'honoraires professionnels. Le Service des ressources humaines et développement organisationnel doit être informé de tout contrat pour une durée cumulative supérieure à deux (2) mois et en recevoir une copie. Sur réception du contrat, le RHDO émettra l'autorisation de délivrer une carte d'accès au consultant.

5. RÉMUNÉRATION ET SYSTÈMES

Les différentes activités en matière de rémunération et de systèmes sont partagées entre les dirigeants et le RHDO.

I) RÉMUNÉRATION

A) Responsabilités du dirigeant

- Gérer ses employés en conformité avec les politiques et les procédures administratives en vigueur;
- Favoriser l'échange avec ses employés;
- Évaluer ses employés dans le cadre de la gestion continue du rendement et transmettre les évaluations de rendement annuelles à son conseiller en ressources humaines;
- Échanger avec son conseiller en ressources humaines sur les recommandations de positionnement du salaire des employés;
- Déterminer les objectifs de travail des employés admissibles aux programmes de rémunération variable, évaluer les résultats et faire des recommandations à son conseiller en ressources humaines en lui transmettant l'information;
- Définir les principales responsabilités du poste;
- Lors d'une demande de réévaluation de poste, revoir la description de tâches avec le support de son conseiller en ressources humaines, (voir « Mouvements de personnel », page 34);
- Participer à l'appariement des postes pour les enquêtes salariales, lorsque requis;
- Gérer l'absentéisme de ses employés, assurer le suivi de l'assiduité et transmettre l'information à son conseiller en ressources humaines à tous les quinze (15) jours;
- Présenter ses besoins et ses suggestions de modifications à son conseiller en ressources humaines.

B) Responsabilités du RHDO

- 1) Conseiller les dirigeants en matière de rémunération globale.
- 2) Développer et ajuster les politiques selon les besoins de l'organisation et les tendances du marché :
 - révision annuelle des échelles salariales,
 - recommandations salariales lors de réévaluations de poste, de mouvements internes et lors de la révision annuelle des salaires au mérite,

- administration des programmes de rémunération variable (bonification annuelle, programme de stabilité, programmes de reconnaissance ou autres),
 - coordination de l'administration des régimes d'assurances collectives.
- 3) Maintenir une position concurrentielle en matière de rémunération globale :
 - enquêtes salariales,
 - étude de programmes divers et implantation.
 - 4) Établir et maintenir une hiérarchie des postes tenant compte de l'importance relative de chacun :
 - analyse et description des postes,
 - évaluation des postes.
 - 5) Coordonner l'administration des conditions de travail et des avantages sociaux (assurances et retraite) :
 - information aux employés,
 - lien avec les assureurs et avec la CARRA.
 - 6) Administrer le service de la paie et les systèmes d'information RH.

C) Responsabilités de l'employé

- 1) Échanger avec son supérieur immédiat;
- 2) Faire une lecture attentive des documents remis à l'accueil et participer d'une façon active à toutes les étapes de son accueil et de son intégration;
- 3) En cours d'emploi, remplir et transmettre à la technicienne en rémunération tous les renseignements nécessaires à la constitution ou aux modifications de son dossier en matière d'assurances et de retraite;
- 4) Prendre connaissance de son évaluation de rendement, échanger avec son supérieur et signer son évaluation;
- 5) Effectuer directement son changement d'adresse auprès des assureurs (Assurance-vie Desjardins, SSQ Vie et Personnelle Vie);
- 6) Aviser la Régie de l'assurance-maladie du Québec de tout changement d'adresse. Cette dernière coordonnera le changement avec la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA);
- 7) Lors de perte d'une carte d'assurance, soit Dentaide, SSQ Vie ou Personnelle Vie, téléphoner directement à la compagnie d'assurances afin d'en obtenir une nouvelle. (voir le numéro de téléphone dans la brochure d'assurances).

D) Politique de rémunération globale

1. Portée

Cette politique s'adresse à l'ensemble du personnel régulier de la Caisse selon leur groupe d'emploi et leur secteur d'activités.

2. Généralités

La Caisse désire établir sa politique de rémunération en fonction de paramètres clairs qui tiennent compte des caractéristiques des activités de l'ensemble de l'organisation, des unités d'affaires et des filiales qui la composent, ainsi que des marchés de référence correspondant à ses activités professionnelles. À cette fin, la politique de rémunération globale de la Caisse doit être concurrentielle et favoriser la bonne marche des activités de la société, le service à la clientèle, la productivité, la qualité du travail et la rétention des employés.

Afin d'attirer, de retenir et de motiver une équipe chevronnée stable et de maintenir un climat harmonieux et une gestion équitable et cohérente des ressources humaines, la Caisse énonce les grandes orientations de sa politique en matière de rémunération globale.

Orientations de la politique de rémunération globale

- Aligner la rémunération globale aux intérêts des déposants et à la performance de la Caisse.
- Offrir une rémunération globale qui s'inspire des pratiques du marché de référence.
- Favoriser une meilleure cohérence des différents programmes de rémunération variable entre les groupes d'investissement et les services généraux.
- Engendrer une meilleure rétention des employés.
- Offrir à nos employés une rémunération globale compétitive par rapport aux secteurs placement et financier.
- Établir une rémunération globale se situant à la médiane des marchés de référence pour des résultats cible 1 (attendus) et au quartile supérieur pour des résultats cible 3 (exceptionnels).

3. Marchés de référence

3.1 Marché de référence des postes de nature placement: Le marché de référence est celui de l'investissement institutionnel canadien; on peut cependant référer au marché nord-américain pour les emplois reliés à l'international.

Le marché de référence doit comprendre un échantillonnage représentatif, notamment, d'institutions, de compagnies d'assurance, de sociétés de fiducie, de caisses de retraite, de firmes de conseillers en placement, de firmes de courtage et de gestionnaires de fonds ou d'industries de même nature.

La rémunération et les autres conditions de travail doivent se situer en deçà du décile supérieur du marché de référence (90^e centile).

3.2 Marché de référence des postes de nature administrative: Le marché de référence est celui des marchés du placement et financier à l'échelle nationale et des grandes entreprises québécoises.

Le marché de référence doit comprendre un échantillonnage représentatif des institutions oeuvrant dans ces domaines.

La rémunération et les autres conditions de travail doivent se situer au 3^{ième} quartile du marché de référence (75^e centile).

3.3 Enquêtes de marché : Les données reflétant le portrait du marché de référence sont compilées au moyen d'un sondage annuel ou ponctuel fait par une firme reconnue, administrées et analysées selon une méthodologie et des règles généralement reconnues en cette matière.

3.4 Les programmes de rémunération comprennent les éléments suivants :

- **Un salaire de base** qui varie selon les imputabilités de chaque poste et la contribution particulière de chaque titulaire, à l'intérieur d'une structure salariale concurrentielle sur le marché.
- **Un programme de rémunération variable annuelle** axé principalement sur le rendement du portefeuille de l'employé et/ou du portefeuille spécialisé auquel il appartient (horizon 3 à 5 ans selon le groupe d'investissement ou le secteur).
- **Un programme de rémunération à long terme** pour certains employés admissibles et axé sur le rendement global de la Caisse (horizon 5 ans).
- **Un programme d'avantages particuliers.**
- **Un programme d'avantages sociaux** de valeur concurrentielle (assurances collectives et régime de retraite).

3.5 Structure salariale (en révision)

Navigation salariale 2004
(en implantation)

Niveau	Minimum	1	2	3	4	Maximum
H	224 210	261 650	299 090	336 530	373 970	448 764
G	170 630	199 750	228 870	257 990	287 110	344 532
F	109 240	130 040	150 840	171 640	192 440	230 928
E	80 110	92 590	105 070	117 550	130 030	156 036
D	60 340	69 940	79 540	89 140	98 740	118 488
C	37 450	43 690	49 930	56 170	62 410	74 892
B	33 710	39 550	45 390	51 230	57 070	68 484
A	28 090	32 250	36 410	40 570	44 730	53 676

Échelles salariales 2004
Groupes Professionnel et Direction
(en révision)

Niveau	Placement		
	Minimum (75%)	Point milieu	Maximum (125%)
14	161 480	215 300	269 130
13	141 680	188 900	236 130
12	124 240	165 650	207 060
11	108 980	145 300	181 630
10	96 450	128 600	160 750
9	76 580	102 100	127 630
8	66 860	89 150	111 440
7	59 180	78 900	98 630
6	52 390	69 850	87 310
5	46 730	62 300	77 880
4	42 110	56 150	70 190
3	37 950	50 600	63 250
2	34 200	45 600	57 000

Niveau	Administration		
	Minimum (80%)	Point milieu	Maximum (120%)
14	144 800	181 000	217 200
13	129 250	161 550	193 850
12	114 400	143 000	171 600
11	100 320	125 400	150 480
10	88 840	111 050	133 260
9	78 600	98 250	117 900
8	71 320	89 150	106 980
7	63 120	78 900	94 680
6	55 880	69 850	83 820
5	49 840	62 300	74 760
4	44 920	56 150	67 380
3	40 480	50 600	60 720
2	36 480	45 600	54 720

Échelles salariales 2004
Groupes Soutien et Technique
 (en révision)

	Minimum 2004 35 hrs / sem.	Maximum 2004 35 hrs / sem.	Minimum 2004 37,5 hrs / sem.	Maximum 2004 37,5 hrs / sem.	Minimum 2004 40 hrs / sem.	Maximum 2004 40 hrs / sem.	Minimum 2004 Taux horaire	Maximum 2004 Taux horaire
Classe 26 technicien(ne) administration principal technicien(ne) informatique	32 750 \$	51 200 \$	35 089 \$	54 857 \$	37 429 \$	58 514 \$	17,99 \$	28,13 \$
Classe 25 technicien(ne) administration adjointe administrative	31 200 \$	44 400 \$	33 429 \$	47 571 \$	35 657 \$	50 743 \$	17,14 \$	24,40 \$
Classe 24 agent(e) bureau principal secrétaire principale	29 700 \$	40 100 \$	31 821 \$	42 964 \$	33 943 \$	45 829 \$	16,32 \$	22,03 \$
Classe 23 agent(e) bureau secrétaire opérateur(trice) informatique	28 300 \$	35 500 \$	30 321 \$	38 036 \$	32 343 \$	40 571 \$	15,55 \$	19,51 \$
Classe 22 auxiliaire bureau 2 secrétaire	26 400 \$	32 550 \$	28 286 \$	34 875 \$	30 171 \$	37 200 \$	14,51 \$	17,88 \$

3.6 Rémunération variable annuelle

Ce programme de rémunération reconnaît, selon l'imputabilité des titulaires, l'atteinte des résultats de rendement sur les placements, les activités d'investissement, le développement d'affaires, la gestion/planification par secteur/sous-secteur et les objectifs individuels.

Les bonis sont exprimés en pourcentage du salaire de base et sont calculés selon le niveau d'atteinte et de dépassement des rendements attendus.

Chaque programme de rémunération variable comprend 3 cibles de performance à court terme et le pourcentage de boni est calculé à partir du niveau d'atteinte de ces objectifs de performance sur des horizons de 3 à 5 ans selon le groupe.

- **La cible 1** correspond au rendement attendu, c'est-à-dire comparable à la médiane du marché.
- **La cible 2** correspond à un rendement supérieur et correspondant au rendement souhaité de la part des déposants.
- **La cible 3** correspond à un niveau de rendement exceptionnel comparable à un rendement 1^{er} quartile.

Pour avoir droit à la rémunération reliée à ces programmes, l'employé doit être à l'emploi de la Caisse à la date du versement du boni.

Boni cible et multiplicateur

Niveau d'emploi	Boni cible postes de nature placement (en révision)			Boni cible postes de nature administrative
	Marchés liquides	Placements privés	Immobilier	Tous les secteurs
Premier vice-président	45%	50%	50%	40%
Vice-président principal	45%	40%	n/a	30%
Vice-président	45%	40%	25%	25%
Vice-président associé	45%	n/a	n/a	25%
Directeur principal	45%	33 1/3%	n/a	20%
Directeur	40%	33 1/3%	20%	20%
Professionnel niveau 4	30%	26 2/3%	n/a	n/a
Professionnel niveau 3	20%	20%	15%	15%
Professionnel niveau 2	15%	13%	10%	10%
Professionnel niveau 1	10%	13%	n/a	10%
Soutien / Technique	n/a	n/a	n/a	5%
Multiplicateur	4 x	3 x	2,5 x	2 x

3.7 Rémunération variable à long terme (en vigueur dès 2004)

Dans un but de rétention des ses meilleurs employés, ainsi que dans une optique de compétitivité sur les marchés de référence, la Caisse s'est dotée d'un programme de rémunération à long terme. Ce programme est fondé sur le paiement d'un boni relié à la performance long terme de la Caisse (5 ans) ainsi que sur des mécanismes d'amélioration des crédits de rente des employés admis au programme.

Ce programme s'adresse aux employés occupant un poste de niveau vice-président et supérieur ainsi qu'aux employés occupant principalement des postes de gestionnaire de portefeuille dans un des trois groupes d'investissement. La Caisse se réserve toutefois le droit de recommander l'admission d'un employé occupant un emploi non mentionné précédemment.

À tous les ans, normalement dans le cadre de la révision annuelle des salaires, la direction de la Caisse recommande aux membres du Conseil d'administration d'approuver les nouvelles admissions au programme de rémunération à long terme.

L'employé admis au programme peut, à compter de la 5^{ième} année de son admission au programme, recevoir un montant de boni annuel déterminé selon le niveau de son poste et le rendement de la Caisse pour la période des 5 dernières années. Ainsi selon que le rendement de la Caisse au cours des 5 dernières années ait été cible 1, 2 ou 3, l'employé se voit verser un boni pouvant atteindre jusqu'à deux fois la cible.

Boni payable en vertu du programme de rémunération à long terme (approximatif)	
Niveau de poste	Cible
Président de groupe	60%
Premier vice-président	50%
Président de filiale	40%
Vice-président principal	40%
Vice-président	30%
Gestionnaire senior	20%
Gestionnaire	10%

L'employé admis est susceptible de recevoir un boni correspondant à 33 1/3 % du boni normal dès la 3^{ième} année et de 66 2/3 % dès la 4^{ième} année selon la performance long terme de la Caisse.

Le programme de rémunération à long terme permet également à l'employé d'accumuler des crédits additionnels de rente selon le niveau de performance de la Caisse. Ainsi, à chaque cycle de 5 ans complété, l'employé reçoit un crédit de rente calculé selon le niveau de son poste et le rendement cumulé des moyennes de 5 ans de la Caisse au cours du cycle. Les crédits de rente servent à compenser la différence entre le crédit de rente du régime de retraite de base (2 %/année) et le maximum permis par Revenu Canada (communément appelé déplafonnement).

3.8 Avantages particuliers

Dans le but de maintenir une rémunération globale compétitive, la Caisse accorde aux membres du comité de direction et aux vice-présidents occupant des postes de nature administrative des avantages particuliers incluant entre autres une allocation automobile et les frais de fonctionnement de cette automobile, un stationnement et des frais professionnels. Le montant annuel alloué est établi selon le niveau d'emploi comme suit :

Niveau de poste	Allocation annuelle
Président de groupe	30 000 \$
Premier vice-président	25 000 \$
Président de filiale	20 000 \$
Vice-président principal	20 000 \$
Vice-président	15 000 \$

3.9 Programme d'avantages sociaux

Ce programme concurrentiel se compose des éléments suivants :

- régime de retraite de base;
- régime supplémentaire de retraite (a pour but de verser des prestations additionnelles aux cadres désignés de l'employeur visé par le présent régime, en sus des prestations du régime de retraite de base, soit le «Régime de retraite du personnel d'encadrement» ou tout autre «Régime complémentaire de retraite enregistré pour les employés de la Caisse et ses compagnies affiliées» lorsque celles-ci sont limitées par la *Loi de l'impôt sur le revenu et ses règlements*. En ce sens, le Régime supplémentaire de retraite n'est pas assujéti aux dispositions des régimes de pension agréés de la *Loi de l'impôt sur le revenu et ses règlements*, ni à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec*.);
- assurance-vie;
- assurance salaire;
- invalidité prolongée;
- soins de santé (médicaux et dentaires);
- Régie des rentes du Québec, Commission de la santé et de la sécurité du travail, Financement des soins de santé (anciennement Régie de l'assurance maladie du Québec) et Assurance emploi.

3.10 Autres avantages offerts

- Frais de scolarité payés : langues étrangères, cours universitaires et notamment cours du CFA (équivalent à 4 500 \$ par année par employé).
- Programmes de reconnaissance : pour années de service, pour projets spéciaux, pour référence de candidatures.
- Sessions de préparation à la retraite.
- Rémunération concurrentielle du temps chômé:
 - période de repas allouée de 1 ½ heure, dont ½ heure payée;
 - 4 semaines de vacances au 1^{er} janvier **après** la première année de service;
 - 13 jours fériés;
 - congés parentaux d'une durée significative et autres.

E) Informations additionnelles à la politique de rémunération globale

Les divers programmes inclus dans la politique en matière de rémunération globale sont révisés périodiquement pour tenir compte de la position de la Caisse par rapport à ses marchés de référence.

Le versement du salaire s'effectue à tous les deux mercredis. Si un tel mercredi coïncide avec un jour férié, le versement est effectué le jour ouvrable précédent.

1. Échelles salariales (en révision)

Les échelles salariales des employés de la Caisse sont établies annuellement, en fonction des tendances des marchés de référence, par résolution du Conseil d'administration. Elles prennent effet au 1^{er} janvier.

Groupes Soutien et Technique :	minimum - maximum *
Groupes Professionnel et Direction :	minimum – point-milieu – maximum.

Le RHDO doit s'assurer que le comparatio global, pour l'ensemble des employés de la Caisse, n'est pas supérieur à 1, c'est-à-dire que la masse salariale ne se situe pas au-dessus du point-milieu, pour les professionnels et la direction, ou du maximum des échelles pour le groupe soutien et technique.

2. Détermination du salaire

Le salaire de l'employé est déterminé conformément à l'examen de sa formation et de son expérience de travail, d'après le résultat de l'évaluation de son rendement, selon le programme en vigueur à la Caisse et en fonction des exigences du poste et de son positionnement dans la structure salariale.

Pour le personnel de direction et le personnel professionnel des niveaux 10 et plus, le salaire d'embauche ainsi que les révisions salariales sont approuvés par le Conseil d'administration.

Le président du Conseil d'administration et directeur général ou son représentant désigné autorise les révisions salariales des employés (à l'exception du personnel dont l'affectation et la détermination du salaire sont approuvées par le Conseil d'administration).

3. Révisions de salaire au mérite

Les révisions de salaire s'effectuent au mérite, une fois l'an, en principe le 1^{er} janvier.

La révision salariale au mérite s'effectue à la date précitée, conformément aux directives et aux systèmes d'évaluation en vigueur.

L'évaluation du rendement permet la gestion de la performance des employés. Elle doit être signée à la fois par l'employé et par son supérieur immédiat.

4. Mouvements de personnel

a) Promotion

Lorsqu'un employé passe à un poste dont le niveau et l'échelle salariale sont supérieurs à ceux du poste occupé antérieurement, l'augmentation salariale, de façon générale, est déterminée comme suit, en fonction du mérite, de l'analyse du dossier, du degré des responsabilités confiées, et conformément au minimum et au maximum de l'échelle :

De soutien/technique à soutien/technique :	de 4 à 6%
De soutien/technique à professionnel :	de 5 à 7 %
De professionnel à professionnel :	de 6 à 8%
De professionnel ou cadre à cadre :	de 8 à 10%

b) Avancement de niveau

Les postes sont classifiés à l'aide d'un système d'évaluation développé pour les besoins de la Caisse.

Certains postes ont un seul niveau, et d'autres plusieurs afin de reconnaître les différentes interventions dépendant du niveau professionnel des employés en poste (exemple : Analyste 2-3-5). Dans ce dernier cas, les employés évoluent dans les différents niveaux établis en fonction de leur dossier professionnel et des exigences du poste. Normalement, les avancements de niveau sont étudiés lors de l'administration annuelle de la politique salariale.

c) Mutation

Un employé peut se voir confier un autre poste de même niveau que le poste qu'il occupe normalement. Dans ces cas, le dossier est soumis à l'approbation des dirigeants concernés. Lorsqu'il y a entente, la Première vice-présidence du RHDO ou son représentant désigné entreprend le déplacement de main-d'œuvre approprié et transmet au dirigeant concerné une information écrite devant être acheminée par ce dernier à l'employé.

d) Réévaluation de poste

- Lorsque des changements de responsabilités substantiels sont apportés au contenu d'un poste, une réévaluation est effectuée par un conseiller en rémunération.
- Le dirigeant concerné fournit au conseiller en rémunération l'information concernant tous les changements dans les postes et les raisons qui motivent une réévaluation.

- À la réception de la demande, le conseiller l'analyse et communique avec le supérieur hiérarchique et l'employé (au besoin) concernés afin d'obtenir des renseignements complémentaires.
- Le conseiller informe le dirigeant concerné des résultats de l'analyse. Toute recommandation affectant la situation salariale d'un employé entre en vigueur à la première période de paie suivant la date d'approbation par la Première vice-présidence du RHDO ou son représentant désigné.
- S'il advient que la réévaluation du poste soit à la baisse, laquelle a pour effet l'attribution d'une classification inférieure, l'employé maintient son niveau et son salaire continue de progresser au moment des révisions salariales jusqu'à l'atteinte du maximum de sa nouvelle échelle, s'il ne l'a pas déjà atteint.

e) Affectation temporaire

Un employé peut être affecté temporairement à un autre poste. Lorsque cette affectation correspond à un poste de même niveau, aucun supplément de salaire ne s'applique.

Lorsque cette affectation correspond à un poste de niveau supérieur à celui que l'employé occupe, ce dernier reçoit, pendant la durée de l'affectation, un supplément de salaire correspondant à ce qui est prévu dans le cas d'une promotion (voir a). Ce supplément ne s'applique pas dans le cas d'un remplacement pour vacances ou au moment d'une affectation d'une durée de moins de quarante-cinq jours consécutifs de calendrier

f) Cumul de responsabilités

Un employé peut se voir confier des responsabilités en supplément de celles qu'il assume normalement. Si les responsabilités confiées sont d'une durée d'au moins quarante-cinq jours consécutifs de calendrier, l'employé reçoit temporairement un supplément de salaire correspondant à ce qui est prévu dans le cas d'une promotion (voir a).

g) Reconnaissance de formation supérieure aux exigences d'un poste

Tout programme de formation complété supérieur aux exigences de base d'un poste lors de l'embauche ou obtenu en cours d'emploi, est traité comme une équivalence d'expérience professionnelle :

1 ^{er} cycle :	1 an (pour poste exigeant Secondaire V ou DEC);
2 ^e cycle :	1 an;
3 ^e cycle :	2 ans;
CFA :	chaque niveau a une valeur de 6 mois, pour un total de 18 mois;
EEE :	1 an.

Les études pouvant faire l'objet de reconnaissance doivent être reliées aux fonctions principales et habituelles exercées par l'employé et lui permettre d'acquérir des connaissances susceptibles d'améliorer sa compétence et son rendement au travail.

Les programmes d'études doivent avoir été complétés avec succès et avoir été sanctionnés par une attestation officielle reconnue.

h) Réorientation professionnelle

Cette situation peut s'appliquer à tout groupe fonctionnel. Elle peut survenir à la demande :

de l'employé,
du supérieur,
ou de la Première vice-présidence du RHDO,

ou au moment d'une :

invalidité partielle prolongée,
réorganisation d'une unité d'affaires,
révision de la structure organisationnelle de la Caisse.

Au moment d'une réorientation professionnelle, le salaire de l'employé peut être maintenu ou modifié en fonction des circonstances et des éléments constituant le dossier. La Première vice-présidence du RHDO ou son représentant désigné, en collaboration avec les personnes concernées, coordonne la réorientation professionnelle ainsi que les conditions inhérentes.

i) Rétrogradation

Le salaire de base du titulaire ne peut excéder le maximum de la nouvelle échelle salariale à laquelle il a été intégré. Ainsi, l'employé peut bénéficier d'une révision de son salaire de base **uniquement** lorsque ce dernier est inférieur au maximum de la nouvelle échelle.

5. Rémunération variable annuelle

a) Administration

L'administration du programme est sous la responsabilité du premier vice-président RHDO. Ses responsabilités sont, entre autres, l'examen des recommandations :

- des dirigeants concernés,
- des indicateurs de rendement, des facteurs de rendement et des pondérations qui leur sont attribués,
- de tout autre règlement ou procédure jugé nécessaire pour assurer une administration efficace et équitable du programme.

b) Nouveau participant

Dans le cas d'un employé qui devient admissible au programme le ou avant le 1^{er} septembre, la bonification pour la première année de participation est déterminée au prorata du nombre de jours de participation durant l'année. Dans le cas où un employé devient admissible au programme après le 1^{er} septembre, aucune bonification n'est payable pour l'année de son adhésion; sa participation deviendra effective au 1^{er} janvier de l'année suivante.

c) Changement de poste

Si un participant est assigné à un nouveau poste durant l'année, les règles suivantes s'appliquent pour déterminer sa bonification pour l'année en cours :

- Si le participant n'est plus admissible au programme, la bonification est déterminée en proportion du nombre de jours de participation durant l'année.
- Si le participant demeure admissible au programme, les règles suivantes s'appliquent :
 - Si une nouvelle bonification cible est assignée au participant, cette bonification cible utilisée pour déterminer le montant de la bonification pour l'année est égale à la moyenne pondérée des bonifications cibles avant et après le changement de

- poste, basée sur le nombre de jours durant l'année avant et après le changement de poste.
- Si le changement de poste implique un changement de secteur (administration ou placement) **au cours d'une même année**, les rendements déterminant la bonification pour l'année du changement de poste se calculent en respectant le rendement des deux secteurs au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans chacun des secteurs.

d) Fin d'emploi et invalidité

- décès, retraite ou invalidité :
Dans le cas où le participant termine son emploi pour raisons de décès, retraite ou invalidité totale et permanente, la rémunération variable pour l'année où survient l'événement se calcule au prorata du nombre de jours travaillés dans l'année.
- Autres cas de fin d'emploi :
Pour avoir droit à la rémunération reliée à ce programme, l'employé doit être à l'emploi du Groupe financier Caisse à la date du versement.

6. Programmes de reconnaissance

Programme de reconnaissance des années de service

Un montant de l'ordre de 500,00 \$ est alloué aux membres du personnel lors de leur 25^e anniversaire de service au sein de l'entreprise et aux retraités, pour l'achat d'un cadeau de leur choix, en signe de gratitude pour leurs loyaux services. L'événement est habituellement souligné lors de la présentation du rapport annuel qui se déroule normalement au mois de mars ou avril.

Programme de reconnaissance pour projets spéciaux

La Caisse a mis sur pied un programme de rémunération visant à reconnaître les efforts déployés par ses employés pour la réussite de projets spéciaux et à maintenir leur niveau de motivation tout au long du projet.

L'engagement de la Caisse est essentiel à la réussite du projet, de même que la mise en place d'un environnement favorisant la satisfaction des employés.

Le programme tient compte des tendances du marché adaptées à la réalité de la Caisse. Il considère les particularités suivantes :

- les efforts requis par les employés de différents secteurs dans le cadre des projets en cours;
- les ressources disponibles pour mener à bien les divers projets.

Ce programme peut comprendre les volets suivants (A ou B, ou une combinaison des deux) :

- A) une reconnaissance financière tangible, déterminée à partir de critères mesurables, et une pondération selon l'équipe, l'individu ou une combinaison des deux – à définir par chaque unité d'affaires concernée ou groupe d'intervenants,
- B) une reconnaissance non financière – à définir par chaque unité d'affaires concernée.

Admissibilité

Le Comité des ressources humaines de la Caisse décide si un projet est admissible à ce programme. De plus, ce programme s'adresse à tout employé affecté pour un minimum de quatre (4) mois à un projet de développement exigeant son implication à temps plein.

Reconnaissance financière

Objectifs :

La reconnaissance financière vise à encourager l'employé à travailler à la réussite du projet, et à garantir ses services jusqu'à la livraison finale. Les critères servant à déterminer le montant de la bonification spéciale doivent aussi permettre d'évaluer le niveau d'atteinte des objectifs du projet.

Les objectifs sont :

- le contrôle des coûts,
- le respect des échéances,
- la qualité des biens livrés,
- la satisfaction des usagers.

Les objectifs et leurs poids relatifs sont fixés dès le début du projet, ainsi que les éléments de mesure des niveaux d'atteinte. Le comité directeur du projet peut réviser ces objectifs pour tenir compte d'éléments qui sont hors du contrôle de l'employé.

La bonification cible est établie sur une base annuelle et doit tenir compte de la durée du projet.

Fréquence de versement

Le versement doit normalement se faire dans le mois suivant la fin du projet. Cependant, pour des projets de longue durée, la possibilité d'un ou deux versements peut être envisagée pour motiver les employés tout au long du projet.

Engagement de la Caisse

Les projets d'envergure exigent un investissement important de temps et d'implication de la part de l'employé. Au-delà de la reconnaissance financière, le support des dirigeants concernés peut grandement favoriser la réussite du projet.

Afin que les employés puissent maintenir une qualité de vie personnelle et professionnelle durant leur affectation au projet, les éléments tels qu'une flexibilité des horaires, de même que l'assurance de pouvoir revenir à leur poste une fois le projet terminé, seront pris en considération.

Programme de référence de candidatures

Visées du programme et admissibilité

Tous les employés réguliers et occasionnels de la Caisse sont invités à collaborer activement à l'identification de candidatures pour tous les postes à combler, réguliers ou occasionnels d'un an et plus. Sont toutefois exclus du programme le personnel du Service des ressources humaines et développement organisationnel ainsi que les supérieurs immédiat et hiérarchique du poste à combler.

Diffusion de l'information sur les postes à combler

- Affichages internes par voie électronique,
- Affichages externes,
- Tout autre moyen de communication au sein des unités d'affaires.

Procédure

1. L'employé fait parvenir au Service des ressources humaines et développement organisationnel le curriculum vitae détaillé du candidat accompagné d'une note précisant son nom et son unité d'affaires.
2. Toutes les candidatures recommandées par les employés sont conservées pendant deux (2) années pourvu qu'elles soient pertinentes aux besoins de l'organisation. Conséquemment, l'employé, en fonction de chacune de ses recommandations, demeure admissible au programme pendant cette même période de deux ans.

3. Le candidat recommandé par un employé n'est rencontré en entrevue que si son profil correspond aux exigences d'un poste en recrutement.

Reconnaissance financière

1. Pour chaque recommandation de candidature menant à une embauche à la Caisse, un montant forfaitaire est versé. Si plus d'un employé a recommandé une même personne embauchée, le montant est versé à la personne dont la recommandation a été reçue en premier au RHDO, le sceau dateur du RHDO en faisant foi.
2. Le forfaitaire pour références de candidatures est payable à l'employé durant le quatrième (4) mois après l'entrée en fonction de la personne embauchée, à condition que les deux employés soient toujours en poste à la Caisse à la date du paiement.
3. En fonction du niveau de complexité et de la rareté de l'expertise recherchée, les montants forfaitaires bruts sont établis à 500 \$, 1 000 \$ ou 1 500 \$ selon le cas.

II) SYSTEMES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

A) Le dirigeant concerné a les responsabilités suivantes :

- Transmettre au RHDO toute modification à apporter à l'organigramme de sa direction, ou aux renseignements contenus dans les systèmes des ressources humaines, afin de maintenir à jour les données concernant son unité d'affaires;
- Effectuer le suivi de la saisie de l'assiduité dans le système d'information de gestion des ressources humaines.

B) Le RHDO a les responsabilités suivantes :

- Développer et entretenir les systèmes d'information de gestion pour l'ensemble des employés (Tandem, organigrammes, paie, système informatisé de la budgétisation des effectifs, Intranet RH et autres);
- S'assurer que les systèmes développés répondent aux besoins des utilisateurs (RHDO et autres unités d'affaires);
- Maintenir à jour les données contenues dans les systèmes à l'aide des renseignements fournis par les dirigeants, les employés et les membres du RHDO;
- En matière de responsabilisation des dirigeants dans la saisie de l'assiduité de leurs employés, les informer de la démarche à suivre, par le biais de sessions d'information et de formation, et assurer un rôle de support continu.

C) Les responsabilités de l'employé sont :

- Prendre connaissance des renseignements contenus dans son dossier personnel provenant des systèmes de gestion des ressources humaines;
- Transmettre au RHDO toute modification au contenu de son dossier ou effectuer lui-même la mise à jour des systèmes, si l'accès lui en est donné.

6. AVANTAGES SOCIAUX

A) Régime de retraite

Tous les employés bénéficient, dès leur entrée en fonction, d'un régime de retraite contributif à prestations déterminées, auquel l'adhésion est obligatoire. Ce régime prévoit, outre un revenu partiellement indexé à la retraite, des mesures en cas de départ ou de décès. Il offre aussi un programme de retraite anticipée et un programme de retraite progressive.

De plus, la Caisse offre à ses employés des sessions de préparation à la retraite, s'ils sont à moins de deux ans de celle-ci. Ces sessions, d'une durée de trois jours, sont dispensées par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA). Les coûts sont défrayés en totalité par la Caisse, pour l'employé et son conjoint participant.

Les employés de la Caisse sont admissibles au régime de retraite des employés du gouvernement (RREGOP ou RRPE).

B) Régime supplémentaire de retraite

Le régime supplémentaire de retraite a pour but de verser des prestations additionnelles aux cadres désignés de l'employeur visé par le présent régime, en sus des prestations du «Régime de base», soit le «Régime de retraite du personnel d'encadrement» ou tout autre «Régime complémentaire de retraite enregistré pour les employés de la Caisse et ses compagnies affiliées» lorsque celles-ci sont limitées par la *Loi de l'impôt sur le revenu et ses règlements*. En ce sens, le Régime supplémentaire de retraite n'est pas assujéti aux dispositions des régimes de pension agréés de la *Loi de l'impôt sur le revenu et ses règlements*, ni à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec*.

L'établissement du Régime supplémentaire de retraite n'entraîne aucune obligation pour l'employeur de créer un fonds ou une fiducie en vertu du Régime supplémentaire de retraite, ni de verser quelque cotisation que ce soit à tout autre fonds ou caisse en fiducie ou autrement pour provisionner celui-ci. Afin de rencontrer les obligations créées par le Régime supplémentaire de retraite et en conformité avec la résolution, la Caisse a convenu de payer directement les prestations prévues par celui-ci à même ses fonds généraux.

Le Régime supplémentaire de retraite est en vigueur pourvu que le Régime de base le demeure. Aucune cotisation n'est versée par un participant en contrepartie de sa participation au Régime supplémentaire de retraite.

Les prestations de retraite à la date de retraite normale sont égales à A) moins B) ci-dessous où :

- A) égale 2% du salaire final multiplié par le nombre d'années de participation, et
- B) égale les prestations de retraite pourvues par le Régime de base pour les mêmes années de participation incluant tout revenu d'appoint, s'il y a lieu, et ce, avant considération de toute option exercée par le participant ou ancien participant, ou de toute modification liée à l'application des règles relatives aux cessions de droit ou à la retraite progressive.

C) Régimes d'assurance

Les employés de la Caisse embauchés à titre régulier et les employés en période d'essai, bénéficient des régimes d'assurances applicables à leur groupe fonctionnel conformément aux régimes d'assurance en vigueur à la Caisse

Admissibilité : les employés dont la semaine de travail est à temps complet ou à 75% ou plus, sont admissibles aux assurances après un mois de service. Cependant, l'assurance dentaire peut-être transférée d'un ancien employeur, auquel cas l'employé est admissible dès son embauche.

Les régimes d'assurances en vigueur sont les suivants pour tous les groupes fonctionnels; le contenu des régimes diffère cependant d'un groupe à l'autre selon les polices d'assurances :

- Assurance-vie
- Assurance-salaire
- Assurance-maladie
- Assurance-voyage
- Assurance-dentaire

Lorsque la Caisse exige un rapport d'invalidité, cette dernière rembourse les frais encourus par l'employé pour l'obtention de ce rapport auprès d'un médecin.

En matière d'**invalidité courte durée et d'assurance-salaire**, les régimes sont les suivants :

GROUPE DIRECTION

PAYÉ PAR LA CAISSE

- Prestation 1 : 1 semaine à 100% du salaire.
Prestation 2 : 2 à 26 semaines 80% du salaire brut.
Prestation 3 : 27 à 104 semaines 70% du salaire brut.
Prestation 4 : Fin de la participation Caisse.

PAYÉ PAR L'ASSUREUR ¹

- Aucune prestation.
Aucune prestation.
Aucune prestation.
La rente, versée mensuellement par l'assureur, est égale à 65% du traitement mensuel brut que l'adhérent devrait recevoir à la fin de la 104^e semaine de son invalidité totale.

EXONÉRATION DES COTISATIONS

À compter du début de paie complète suivant le début de la prestation 2, l'employé est exonéré des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance collective. Tout adhérent qui devient totalement invalide est exonéré du paiement de toute prime pour les garanties obligatoires et facultatives à compter de la deuxième semaine d'invalidité. Pendant que l'adhérent reçoit des prestations d'assurance de l'employeur, la prime complète à l'égard de cet adhérent (part de l'employé et part de l'employeur) pour les garanties obligatoires est à la charge de l'employeur. Par la suite, aucune prime n'est payable pour l'adhérent complètement invalide et il demeure assuré sans toutefois que son assurance se continue après l'âge de 65 ans. Si l'adhérent est atteint d'invalidité totale à compter de l'âge de 63 ans ou après, l'exonération de prime se termine à la fin des prestations d'assurance versées de l'employeur. Concernant le régime facultatif d'assurance-vie additionnelle, l'exonération des primes commence après la première semaine d'invalidité totale et cesse à l'âge de 65 ans.

Pour plus d'information, voir votre dépliant d'assurances.

¹ Prestations imposables

GROUPE PROFESSIONNEL

	PAYÉ PAR LA CAISSE	PAYÉ PAR L'ASSUREUR¹
Prestation 1 :	Délai de carence; cinq (5) jours d'absence consécutifs payés à 100%.	Aucune prestation.
Prestation 2 :	À compter du 6 ^e jour d'absence et ce pendant un (1) an : 75 % du salaire brut de la 2 ^{ième} à la 26 ^{ième} semaine et 66 2/3% du salaire brut par la suite. Si jours accumulés dans la banque de congés de maladie, épuisement de celle-ci à 100% et par la suite un an à 66 2/3% ou 75 % du salaire brut, selon la durée de la banque de maladie.	L'assureur paie la différence entre 66 2/3% du salaire brut et 90% du traitement net ² à la dernière des deux dates suivantes : six (6) mois après la date de début de l'invalidité ou à l'épuisement de la banque de congés de maladie.
Prestation 3 :	Pendant une autre année, 50% du salaire brut.	L'assureur paie la différence entre 50% du salaire brut et 90% du traitement net ² .
Prestation 4 :	Fin de la participation Caisse.	L'assureur paie 90% du traitement net ² .

EXONÉRATION DES COTISATIONS

À compter du début de la période de paie complète suivant le début de la prestation 2, l'employé est exonéré des cotisations aux régimes de retraite et d'assurances.

Pour plus d'information voir votre dépliant d'assurances.

(1) Prestations non imposables

(2) Traitement net : salaire de base brut moins impôt fédéral, impôt provincial, RRQ, assurance-emploi et fonds de pension.

GROUPE TECHNIQUE ET SOUTIEN

	PAYÉ PAR LA CAISSE	PAYÉ PAR L'ASSUREUR¹
Prestation 1 :	Délai de carence; cinq (5) jours d'absence consécutifs payés à 100%.	Aucune prestation.
Prestation 2 :	À compter du 6 ^e jour d'absence et ce pendant un (1) an : 75 % du salaire brut de la 2 ^{ième} à la 26 ^{ième} semaine et 66 2/3% du salaire brut par la suite. Si jours accumulés dans la banque de congés de maladie, épuisement de celle-ci à 100% et par la suite un an à 66 2/3% ou 75 % du salaire brut selon la durée de la banque de maladie.	Aucune prestation.
Prestation 3 :	Pendant une autre année, 50% du salaire brut.	L'assureur paie la différence entre 50% du salaire brut et 87,5% du traitement net ² .
Prestation 4 :	Fin de la participation Caisse.	L'assureur paie 87,5% du traitement net ² .

EXONÉRATION DES COTISATIONS

À compter du début de la période de paie complète suivant le début de la prestation 2, l'employé est exonéré des cotisations aux régimes de retraite et d'assurances.

Pour plus d'information voir votre dépliant d'assurances.

(1) Prestations non imposables

(2) Traitement net : salaire de base brut moins impôt fédéral, impôt provincial, RRQ, assurance-emploi et fonds de pension.

7. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

A) Semaine de travail

Pour les employés des groupes fonctionnels technique et de soutien :

La semaine normale de travail comporte entre 35 et 40 heures. La durée de la semaine normale de travail est établie pour chaque poste en fonction des besoins opérationnels de la direction concernée.

Les heures constituant la journée normale de travail sont œuvrées consécutivement mais entrecoupées d'une période de repas d'une durée d'au moins trois quarts d'heure et d'au plus une heure et demie.

La répartition des heures de travail de chaque employé est établie en fonction des besoins de la Caisse et conformément à la politique en matière d'horaire de travail.

Pour les employés des groupes fonctionnels professionnel et direction :

La semaine normale de travail comporte le nombre d'heures nécessaires à l'accomplissement des tâches.

B) Horaire de travail

1) Généralités

La Caisse désire établir son horaire de travail en fonction de paramètres clairs qui tiennent compte des caractéristiques des opérations de l'ensemble de l'organisation et des unités d'affaires qui la composent. À cette fin, l'horaire de travail doit favoriser la bonne conduite des activités de l'entreprise, le service à la clientèle, la productivité, la qualité du travail, ainsi que la qualité de vie des employés.

Il importe de préciser tout d'abord que la Caisse privilégie, pour chaque employé, l'atteinte de ses objectifs professionnels. De ce fait, l'horaire de travail énoncé dans la présente politique ne doit pas être perçu comme limitatif de la charge de travail à effectuer.

2) Portée

Cette politique s'adresse à l'ensemble des employés de la Caisse et elle en confie la responsabilité première de gestion à chacune des unités d'affaires.

3) Définitions

Poste de vigie : poste qui nécessite de la part du titulaire une présence soit à une heure matinale à cause des ouvertures de marchés, ou à cause des services requis avant l'arrivée des employés ou après leur départ, ou encore pour effectuer un service de nuit.

Période de repas : la durée de la période de repas du midi est fixée à 1h30, dont trente minutes sont rémunérées. Cette période de repas ne peut être diminuée dans le but de réduire l'horaire quotidien de travail. Pour les employés bénéficiant de pauses « café », la durée de la période de repas du midi est fixée à 1 heure.

4) Responsabilités

a) Responsabilités des dirigeants :

- Identifier les postes de « vigie » et déterminer l'horaire des titulaires de ces postes,
- Contrôler l'assiduité des employés,
- Informer le RHDO des postes identifiés comme étant de « vigie »,
- Autoriser les heures supplémentaires

b) Responsabilités du RHDO :

- S'assurer de l'interprétation et de l'application harmonieuse et cohérente de la présente politique,
- Agir à titre de conciliateur entre l'employé et la direction concernée, lors de mésentente entre ces derniers.

c) Responsabilités de l'employé :

- Respecter son horaire de travail.
- Vérifier avec son supérieur immédiat si l'opportunité de modifier son horaire de travail est envisageable.

C) Heures supplémentaires de travail

1) Portée

Cette politique s'adresse aux employés de la Caisse faisant partie des groupes d'employés de soutien et technique.

2) Définitions

Les heures supplémentaires de travail sont celles qu'un employé exécute à la demande expresse de son supérieur ou à sa propre suggestion, avec l'accord de son supérieur. Elles peuvent être effectuées :

- Un jour férié ;
- Un samedi ou un dimanche ; ou
- Du lundi au vendredi inclus, avant le début ou à la fin de la journée normale de travail d'un employé, sauf s'il s'agit occasionnellement d'un travail exigeant la présence de l'employé pendant quinze minutes ou moins, et sous réserve des dispositions prévues ci-après.

3) Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires de travail sont rémunérées de la façon suivante :

L'employé est rémunéré à raison d'une fois son taux horaire normal ou, à sa demande, compensé sous forme de congé d'une durée équivalente à une fois les heures supplémentaires de travail, lorsqu'il effectue des heures supplémentaires au-delà de sa semaine normale de travail jusqu'à 40 heures au cours de la même semaine.

Au-delà de ces 40 heures, la rémunération ou compensation des heures supplémentaires se fait à raison d'une fois et demie le taux horaire normal.

Le temps supplémentaire effectué un jour férié sera rémunéré à raison d'une fois et demie le taux horaire normal.

4) Modalités de paiement

L'indemnité en argent pour des heures supplémentaires de travail sera versée au compte bancaire de l'employé, à sa demande, au moment qui coïncide avec la fin d'une période de paie.

Les heures supplémentaires ne peuvent pas être accumulées au-delà de l'équivalent de deux (2) semaines normales de travail de l'employé. Au-delà de cette accumulation, le dirigeant concerné doit s'assurer que l'excédent soit payé.

Toute indemnité sous forme de congé pour des heures supplémentaires de travail est accordée à un moment qui convient à l'employé et à son supérieur.

Les congés accumulés pour heures supplémentaires de travail au cours des douze mois antérieurs au 1^{er} janvier d'une année, et qui n'ont pas été pris par l'employé, lui sont alors payés au cours du premier trimestre.

Aucun crédit de temps supplémentaire n'est accordé pour la pause du repas du midi.

5) Allocation de repas lors de l'exécution de travail en supplément à l'horaire normal

Si les heures supplémentaires sont effectuées pendant un jour ouvrable, elles doivent être d'au moins deux heures consécutives, précédant immédiatement ou suivant immédiatement la journée régulière de travail.

Si les heures supplémentaires sont effectuées pendant la fin de semaine ou un jour férié, elles doivent être d'au moins trois heures consécutives et chevaucher une période normale de repas.

L'allocation est de 8,00\$ et est réclamée par l'employé sur une formule de petite caisse qui doit être approuvée par le dirigeant concerné avant d'être acheminée aux finances pour paiement.

6) Autre dédommagement

Afin d'assurer un retour sécuritaire de l'employé à sa résidence, la Caisse rembourse à ce dernier, lorsqu'il est tenu de travailler en temps supplémentaire au-delà de la 23^e heure, les frais pour l'utilisation d'un taxi, le cas échéant.

D) VACANCES (en révision)

1) Période de vacances

Le choix de la période de vacances ainsi que les modalités suivant lesquelles elles sont prises demeurent toujours assujettis à l’approbation du dirigeant concerné, compte tenu des besoins et de la bonne marche des activités de la Caisse.

Pour l’été, la période de ralentissement des activités de la Caisse se situe habituellement entre la Saint-Jean-Baptiste et la dernière journée du mois de juillet. À cet effet, la Première vice-présidence RHDO assume la coordination des services de vigie nécessaires pendant cette période, tout comme pour les fêtes de fin d’année, pour les niveaux de vice-présidents.

Les vacances doivent être prises avant le 31 mars de l’année SUIVANTE. Les vacances non prises ne peuvent être compensées en argent et ne sont pas accumulables, sauf lors de circonstances spéciales pour lesquelles un report de vacances peut être autorisé par le dirigeant concerné (voir paragraphe 6 ci-dessous).

2) Accumulation des vacances

Le droit aux vacances est acquis le 1^{er} janvier de chaque année suivant la durée du temps de service continu au cours des douze (12) mois précédant cette date.

L’employé qui a MOINS d’un an de service au 1^{er} janvier bénéficie d’un jour et deux tiers (1,66) de vacances par mois de service, octroyé seulement à cette même date. Le nombre de jours de vacances pour le premier mois de service est accordé en autant que l’employé ait reçu son salaire pour la moitié ou plus des jours ouvrables de ce mois.

3) Crédits annuels de vacances

	<u>-1 an</u>	<u>1 à 9 ans</u>	<u>10 et 11 ans</u>	<u>12 et 13 ans</u>	<u>14 et 15 ans</u>	<u>16 et 17 ans</u>	<u>18 ans +</u>
Direction	1.66jr/ mois	20 jrs	21 jrs	22 jrs	23 jrs	24 jrs	25 jrs

	<u>-1an</u>	<u>1 à 16 ans</u>	<u>17 et 18 ans</u>	<u>19 et 20 ans</u>	<u>21 et 22 ans</u>	<u>23 et 24 ans</u>	<u>25 ans +</u>
Prof./Tech. /Soutien	1.66jr/ mois	20 jrs	21 jrs	22 jrs	23 jrs	24 jrs	25 jrs

4) Réduction des jours de vacances.

Lorsqu'un employé n'a pas reçu de salaire pendant plus de dix jours dans l'année précédant le 1^{er} janvier (par exemple lors de congés sans solde), le nombre de jours de vacances est diminué selon la table de déduction ci-après.

Aucune déduction de vacances ne sera effectuée pour les 130 premiers jours ouvrables d'absence pour maladie. La table de déductions illustre le nombre de jours de vacances à diminuer de la réserve octroyée le 1^{er} janvier suivant l'année de l'absence, et ce pour le nombre de jours au-delà du 130^e jour :

TABLE DE DÉDUCTIONS DES JOURS DE VACANCES

Nombre de jours ouvrables durant lesquels l'employé n'a pas eu droit à son salaire	Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances Durée normale des vacances – MAXIMUM					
	20 jours et moins	21 jours	22 jours	23 jours	24 jours	25 jours
0,5 à 10	0	0	0	0	0	0
10,5 à 22	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
22,5 à 32	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	3
32,5 à 44	3	3	3	3	3	3,5
44,5 à 54	4	4	4	4,5	4,5	5
54,5 à 66	5	5	5,5	5,5	5,5	6
66,5 à 76	6	6	6,5	6,5	7	7,5
76,5 à 88	6,5	6,5	7	7,5	7,5	8
88,5 à 98	7	7	7,5	8	8,5	9
98,5 à 110	8	8	8,5	9	9,5	10
110,5 à 120	9	9,5	10	10,5	11	11,5
120,5 à 132	10	10,5	11	11,5	12	12,5
132,5 à 142	11	11,5	12	12,5	13	14
142,5 à 154	11,5	12	12,5	12,5	13	14,5
154,5 à 164	12	12,5	13	14	14,5	15,5
164,5 à 176	13	13,5	14,5	15	16	16,5
176,5 à 186	14	14,5	15,5	16	17	18
186,5 à 198	15	15,5	16,5	17,5	18	19
198,5 à 208	16	16,5	17,5	18,5	19,5	20,5
208,5 à 220	16,5	17	18	19	20	21
220,5 à 230	17	18	19	20	21	22
230,5 à 242	18	19	20	21	22	23
242,5 à 252	19	20	21	22	23	24
252,5 à 264	20	21	22	23	24	25

5) En cas de cessation permanente d'emploi

- a) L'employé qui cesse de travailler a droit au paiement du solde de sa réserve. De plus, il a droit à une indemnité de vacances établie en fonction de son service continu entre le 1^{er} janvier précédant son départ et la date de son départ.
- b) Le nombre de jours de vacances pour le dernier mois de service est accordé en autant que l'employé ait reçu son salaire pour la moitié ou plus des jours ouvrables de ce mois.

6) En cas d'absence prolongée

L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité, d'un congé de maternité ou qui est absent à la suite d'un accident du travail peut faire une demande de report de vacances à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant le début de ses vacances.

Lorsque l'invalidité ou l'absence se poursuit jusqu'au 31 décembre, les vacances de l'employé sont reportées à l'année suivante.

E) Jours fériés

Les jours fériés reconnus comme congés chômés et payés sont les suivants :

- 1) le jour de l'An
- 2) le lendemain du jour de l'An
- 3) le Vendredi Saint
- 4) le lundi de Pâques
- 5) la fête des Patriotes
- 6) la Fête nationale
- 7) la Confédération
- 8) la fête du travail
- 9) la fête de l'Action de Grâce
- 10) la veille de Noël
- 11) la fête de Noël
- 12) le lendemain de Noël
- 13) la veille du jour de l'An

Tout jour férié qui survient un samedi ou un dimanche est reporté par la Première vice-présidence RHDO ou son représentant désigné à une autre date, à moins qu'une loi ne prévoie autrement. Le RHDO diffuse à chaque année une liste des jours fériés et chômés pour l'année en cours.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec la période de vacances annuelles d'un employé, celui-ci se voit remettre une journée de vacances à un moment qui lui convient ainsi qu'à son supérieur.

L'employé qui est absent pour cause d'invalidité et qui reçoit son plein salaire a le droit de bénéficier d'un jour férié et chômé, sans réduction de sa réserve de congés de maladie s'il en a.

L'employé qui est absent pour cause d'invalidité et qui reçoit des prestations d'assurance-salaire continue de recevoir les mêmes prestations lors d'un jour férié et chômé.

L'employé travaillant à temps partiel reçoit sa rémunération quotidienne normale pour tous les jours fériés et chômés reconnus à condition que ces jours fassent partie de l'horaire normal de travail de l'employé.

F) Absence pour maladie

À compter du 31^{ème} jour de sa date d'embauche, tout employé qui s'absente pour cause de maladie reçoit 100 % du traitement de base auquel il aurait eu droit selon son horaire normal de travail, jusqu'à concurrence de cinq jours consécutifs.

L'employé doit fournir à la technicienne en rémunération (RHDO) un billet médical justifiant la durée de l'absence à compter de la 4^{ème} journée consécutive d'absence, sans quoi, l'absence pourra être considérée comme non justifiée et entraîner une coupure de salaire.

Dès la 6^{ème} journée consécutive d'absence pour maladie, les règles d'invalidité de courte durée s'appliquent, suivant le groupe d'emploi auquel l'employé appartient (voir les régimes d'assurances à la section 6 B).

L'accumulation des jours de congé de maladie dans une banque se termine en date du 1^{er} avril 2000.

Règles de transition

Les employés ayant antérieurement accumulé des jours de congé de maladie dans une banque peuvent les utiliser de l'une des façons suivantes :

a) UTILISATION DES CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE LORS D'UNE INVALIDITÉ COURT TERME

Les jours de congé de maladie accumulés sont utilisés à partir du 6^{ème} jour d'absence pour maladie afin d'obtenir 100 % du traitement de base.

b) CONGÉS DE PRÉRETRAITE

1. En temps : Tout employé a le droit, avant la date effective de sa retraite avec rente, à un congé de préretraite payé d'une durée égale au solde de ses congés de maladie.

Pendant la durée de son congé de préretraite, l'employé demeure admissible à l'ensemble de ses assurances collectives (voir les Régimes d'assurances à la section 6 B) sauf les prestations prévues par le régime d'assurance salaire. Il cesse en outre d'accumuler des vacances.

2. En argent : Au lieu dudit congé de préretraite, l'employé qui le désire peut recevoir une rémunération en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie en fonction de son salaire au 1^{er} avril 2000. Cette rémunération ne peut en aucun cas excéder soixante-six jours de salaire brut au 1^{er} avril 2000.

c) REMBOURSEMENT DE CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE LORS DE DÉPART

La Caisse paie à l'employé (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui compte au moins une année de service au moment de son départ par démission, fin d'emploi, décès ou retraite avec rente différée, une rémunération en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés, payée en fonction de son salaire de base au 1^{er} avril 2000. Cependant, en aucun cas la rémunération en espèces ne peut excéder soixante-six jours de salaire brut en date du 1^{er} avril 2000.

G) Congés sociaux

L'employé a le droit, sous réserve d'en avoir informé son dirigeant, de s'absenter avec rémunération pour les fins et périodes suivantes :

- a) son mariage : deux jours (2) ouvrables
- b) le mariage de ses père ou mère, fils, fille, enfant à charge, fils ou fille de son conjoint, frère ou sœur : le jour du mariage, à la condition qu'il y participe ;
- c) lorsqu'il change le lieu de son domicile : la journée du déménagement ; cependant, un employé n'a pas le droit à plus d'une journée de congé par année civile.
- d) le décès de son conjoint, de ses fils ou filles, ou d'un enfant à charge : cinq jours ouvrables, dont le jour des funérailles ou de la crémation;
- e) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois jours ouvrables entre le décès et le jour des funérailles et/ou de la crémation

f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grands-parents : le jour des funérailles ou de la crémation. Lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé : trois jours ouvrables entre le décès et les funérailles ou la crémation.

Si l'un des jours accordés coïncide avec une journée de l'horaire normal de travail de l'employé concerné, celui-ci n'est assujéti à aucune réduction de salaire.

En cas d'éloignement, l'employé a le droit de s'absenter une journée supplémentaire sans perte de salaire dans les cas visés aux alinéas b), d), e) et f) s'il participe à l'événement et si celui-ci se produit à plus de 240 kilomètres du domicile de l'employé.

Préavis : si un employé ne peut en donner avis au préalable, il doit faire part des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire. Lors du retour au travail, l'employé doit présenter sa demande à son supérieur. Lorsqu'il juge la demande pertinente, le supérieur l'achemine à la Première vice-présidence du RHDO. Cette dernière vérifie la demande et l'autorise, le cas échéant.

Vacances ou maladie : si un événement décrit ci-dessus se produit pendant une période de vacances ou de maladie d'un employé, ce dernier ne peut pas se prévaloir des congés sociaux prévus, et sa période d'absence ne se prolonge pas au-delà de la période prévue initialement.

H) Congés pour affaires judiciaires ou pour charges publiques et services communautaires

L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi-judiciaire, n'est assujéti à aucune diminution de son salaire normal pour la période pendant laquelle sa présence est nécessaire.

Précision :

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas lorsque la convocation est attribuable à un événement qui implique l'employé à titre personnel.

Service de juré ou témoin

La personne appelée à servir de juré ou de témoin devant les tribunaux civils ou criminels ne subit aucune perte de salaire et conserve les honoraires reçus de la Couronne. L'employé est cependant tenu de fournir au RHDO une copie du document de convocation.

Fonction publique électorale

Sous réserve des dispositions du paragraphe ci-après, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, conseiller municipal commissaire d'école, membre du Conseil d'administration d'un centre de services communautaires, d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, d'un centre d'accueil ou qui occupe l'une de ces fonctions, a le droit, après en avoir informé la Première vice-présidence du RHDO ou son représentant désigné, dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

L'employé qui se porte candidat à une fonction de maire, conseiller municipal commissaire d'école, membre du Conseil d'administration d'un centre de services communautaires, d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, d'un centre d'accueil, a le droit, après en avoir informé la Première vice-présidence du RHDO ou son représentant désigné, dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection. S'il est élu, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de l'élection.

Malgré les dispositions du paragraphe ci-dessus, un employé ne peut occuper une fonction prévue audit article si l'exercice de cette fonction l'empêche de remplir adéquatement les fonctions de son poste.

I) Congés sans solde

Un employé peut, pour un motif jugé valable et compte tenu des besoins de la Caisse, obtenir la permission de s'absenter sans solde durant une période n'excédant pas douze (12) mois ; ce permis d'absence doit être requis un minimum de 30 jours à l'avance et peut être renouvelé.

Le permis d'absence ou son renouvellement doit être approuvé ou rejeté par écrit et signé par le dirigeant concerné dans les 30 jours suivant la demande. Une copie doit être acheminée au RHDO.

La Caisse peut accorder un permis d'absence sans solde pour permettre à un employé de se ressourcer, de retourner aux études, de donner des cours, des conférences ou de participer à des travaux de recherche qui ont trait à sa profession.

Le présent article s'applique également à l'employé qui doit effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de la profession à laquelle il aspire.

La Caisse peut aussi accorder un permis d'absence sans solde à des employés, pour des motifs d'ordre familiaux (par exemple pour s'occuper d'enfants en bas âge ou de personnes âgées à la charge de l'employé).

Au moins quinze jours avant la date fixée de son retour, l'employé en congé sans solde devra communiquer avec le dirigeant concerné et avec le RHDO afin de leur confirmer la date de son retour.

À son retour au travail, l'employé qui a obtenu un congé sans solde pourra, s'il le désire, retourner au sein de la même unité d'affaires, pourvu que les circonstances le permettent. Sinon, il se verra attribuer, suivant les postes vacants, des tâches correspondant à celles de la classification à laquelle il appartenait avant son départ en congé.

L'employé qui, sans l'accord du dirigeant concerné, ne s'est pas présenté au travail dans les dix jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour, sera considéré avoir démissionné.

Toute demande d'un employé visant à obtenir un congé sans solde dans le but d'exercer sa profession ou toute autre occupation en qualité de salarié ou à son propre compte pourra être refusée.

Si un employé obtient un congé sans solde sous de fausses représentations, l'autorisation qui lui a été accordée sera annulée d'office au moment où la Caisse découvrira ce fait ; l'employé devra alors revenir immédiatement au travail et pourra encourir des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Si l'employé ne revient pas à la date fixée par la Caisse, il sera présumé avoir démissionné.

J) Droits parentaux

Congés de maternité (en révision)

a) Principes

a) L'employée enceinte a le droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe d), **doivent être consécutives**. L'employée enceinte peut bénéficier de ce droit à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

b) L'employée qui accouche d'un enfant qui décède après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à un congé de maternité.

c) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

d) L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est hospitalisé, a le droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exigera plus de soins hospitaliers.

e) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle doit produire, à la demande de la Caisse, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

f) Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle bénéficie déjà d'une période d'au moins deux semaines de congé de maternité après la naissance.

g) L'employée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

h) L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'échéance de la période prévue aux articles a) ou f), n'est plus considérée être en congé de maternité mais absente pour cause de maladie et, de ce fait, est assujettie aux dispositions des congés de maladie.

b) Avis de départ

Au moins un mois avant la date prévue de son départ, l'employée doit en aviser son supérieur et rencontrer un membre du RHDO pour déterminer la date prévue de son départ et la répartition de son congé (congé de maternité, congé sans solde, vacances, date prévue de retour au travail). Un avis est alors remis à l'employée mentionnant les divers renseignements ci-dessus, pour sa signature. L'employée doit également fournir, le plus rapidement possible, un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance.

Si l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu, le RHDO communique avec elle afin de déterminer la répartition de son congé et lui fait parvenir l'avis à son domicile. Dans ce cas, l'employée est également tenue de faire parvenir, dans les meilleurs délais, un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

c) Indemnités et avantages

1) Indemnités prévues pour les employées admissibles à l'assurance-emploi

L'employée qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations d'assurance-emploi, est déclarée admissible à de telles prestations, a le droit de recevoir, durant son congé de maternité :

- a) pour chacune des semaines du délai de paiement prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93% de son traitement de base;
- b) pour chacune des semaines au cours desquelles elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son traitement de base et les prestations d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son traitement de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Aux fins du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une employée a le droit de recevoir. La Caisse ne tient pas compte des montants qui pourraient lui être déduits de ces prestations en raison de remboursements de prestations, d'intérêts, d'amendes ou autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

2) Indemnités prévues pour les employées non admissibles à l'assurance-emploi

L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée à temps complet qui a accumulé vingt semaines de service a également le droit de recevoir pour chaque semaine durant dix (10) semaines une indemnité égale à 93% de son traitement de base hebdomadaire si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt semaines au cours de la période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.

L'employée à temps partiel qui a accumulé vingt semaines de service a droit pour chaque semaine à une indemnité égale à 93% de son traitement de base hebdomadaire et ce, durant dix semaines (sans toutefois qu'il excède la période durant laquelle elle aurait

effectivement travaillé) si elle ne reçoit pas de prestation d'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants :

- Soit qu'elle n'ait pas contribué au régime d'assurance-emploi.
- Soit qu'elle ait contribué mais n'ait pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt semaines au cours de sa période de référence.

Si l'employée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

3) Avantages

Durant le congé de maternité et durant les prolongations prévues à la page 60, au a), paragraphes f) et g), l'employée continue à bénéficier, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants, du fait que son absence n'interrompt pas son temps de service continu :

- Assurance-vie ;
- Assurance maladie à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- Accumulation de crédit de vacances ;
- Accumulation de l'expérience ;

L'employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles parce qu'elles sont prévues durant son congé de maternité, peut reporter ses vacances.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de l'employé, à l'approbation du dirigeant de l'unité d'affaires qui tiendra compte des besoins de son unité.

4) Dispositions particulières

La Caisse ne rembourse pas à l'employée les sommes que Développement des ressources humaines du Canada pourraient exiger, en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

d) Retour au travail

L'employée est présumée retourner au travail à la date prévue sur l'avis qu'elle a signé à son départ en congé de maternité. Si l'employée désire écourter son congé, elle doit faire parvenir au RHDO, au moins un mois avant la date prévue, un avis écrit indiquant la nouvelle date de retour au travail.

L'employée qui ne se présente pas à l'échéance de son congé de maternité est réputée être en congé sans solde durant une période n'excédant pas quatre semaines. À l'échéance de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Au retour du congé de maternité avant toute prolongation, l'employée reprend son poste, avec les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail. Si son poste habituel n'existe plus au retour, l'employée a les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail. Ces dispositions ne doivent cependant pas donner à l'employée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle avait été au travail.

e) Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse. Affectation à titre provisoire ou temporaire

Lorsque l'environnement de travail d'une employée enceinte peut entraîner des risques de maladie ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, la Caisse doit, à la demande de l'employée, l'affecter provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement non comblé, faisant partie de sa classification ou, si elle y consent, d'une autre classification.

L'employée doit présenter un certificat médical à cet effet, dans les meilleurs délais.

Lorsque la Caisse considère que l'environnement de travail d'une employée enceinte comporte des risques de maladie ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, elle doit l'affecter provisoirement à un autre poste selon les dispositions prévues aux paragraphes ci-dessus. L'employée peut refuser cette mesure administrative en présentant un certificat médical attestant que ses conditions de travail ne comportent pas les risques ou dangers allégués.

L'employée affectée provisoirement à un autre poste, selon les paragraphes ci-dessus, conserve les droits et privilèges rattachés à son poste habituel.

f) Congés spéciaux

L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- 1) si la Caisse ne procède pas à l'affectation provisoire prévue au paragraphe « Dispositions particulières », l'employée a le droit à un congé spécial qui débute immédiatement ; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, ce congé se termine à la date effective de l'accouchement, moment auquel le congé de maternité entre en vigueur.

L'employée a alors droit à une indemnité équivalente à celle qui est prévue à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Cependant, le total des indemnités ou prestation versées ne peut excéder la totalité du revenu net de l'employée auquel l'employée aurait eu droit selon sa semaine normale de travail.

- 2) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail durant une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date effective de l'accouchement, moment auquel le congé de maternité entre en vigueur.

L'employée peut alors se prévaloir de ses réserves de jours de maladie ou des prestations salariales payées par l'employeur auxquelles elle a droit.

- 3) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. L'employée peut alors se prévaloir de ses réserves de jours de maladie ou des prestations salariales payées par l'employeur auxquelles elle a droit.
- 4) pour les visites reliées à la grossesse, effectuées chez un professionnel de la santé, l'employée peut bénéficier d'un congé spécial avec traitement de base d'une durée maximale de quatre jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et peut être utilisé en jour ou en unités de journée ou de demi-journée.

Durant les congés spéciaux ci-dessus, l'employée bénéficie des avantages prévus précédemment, pour autant qu'elle y ait normalement droit. À son retour du congé spécial, l'employée reprend son poste, avec les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail. Si son poste habituel n'existe plus au retour, l'employée a les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail. Ces dispositions ne doivent cependant pas donner à l'employée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle avait été au travail.

Autres congés parentaux

1) Congé de paternité

L'employé dont la conjointe accouche a le droit à un congé de paternité payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit avoir lieu entre le début du processus d'accouchement et le soixantième (60) jour suivant le retour de la mère et (ou) de l'enfant à la maison. L'employé devra faire une demande écrite à son supérieur hiérarchique, au moins deux (2) semaines avant la date de début du congé.

Toutefois, dans le cas où les suites de l'accouchement seraient néfastes pour la mère (mortalité ou invalidité totale permanente), et lorsque les deux conjoints sont des employés de la Caisse, l'employé recevra le montant résiduel des vingt semaines du congé de maternité.

2) Congés pour adoption

- a) Lorsqu'il s'agit d'une adoption légale pour un enfant d'âge non scolaire, autre que l'enfant de son conjoint, l'employé a le droit à un congé de 5 jours ouvrables, avec maintien du traitement. Ce congé peut être pris dans les quinze jours de la prise en charge.

S'il s'agit d'un enfant de son conjoint, l'employé(e) n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

Toutefois, lorsque l'employé démontre que c'est lui et non sa conjointe qui s'occupe de l'enfant, les dispositions ci-dessous s'appliquent.

- b) L'employé(e) qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint(e) et qui peut démontrer que c'est lui (elle) et non son conjoint(e) qui s'occupe de l'enfant, a droit à un *congé rémunéré à 93% de son salaire de base*, pour une durée maximale de dix (10) semaines consécutives.
- c) Dans le cas où les conjoints travaillent tous les deux à la Caisse, le congé d'adoption ne s'applique qu'à l'un ou l'autre des conjoints et non aux deux à la fois.
- d) Lorsque l'employé (père ou mère) désire prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde, les dispositions du paragraphe «autres congés sans solde» s'appliquent.

- e) L'employé (père ou mère) devra faire une demande écrite à son supérieur hiérarchique, au moins un (1) mois avant la date de début du congé.

Au moins trois semaines avant la date prévue de son départ, l'employé(e) doit rencontrer un membre du RHDO pour déterminer la répartition de son congé (congé pour adoption, congé sans solde, vacances, date prévue de retour au travail). Un avis est alors remis à l'employé(e) mentionnant les divers renseignements ci-dessus, pour sa signature.

L'employé(e) qui ne se présente pas au travail à l'échéance du congé pour adoption est réputé(e) être en congé sans solde durant une période n'excédant pas quatre semaines. À l'échéance de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.

- f) Au retour du congé d'adoption avant toute prolongation, l'employé(e) reprend son poste, avec les avantages dont il ou elle aurait bénéficié s'il ou elle était demeuré(e) au travail. Si son poste habituel n'existe plus au retour, l'employé(e) a les droits et privilèges dont il ou elle aurait bénéficié s'il ou elle avait été au travail. Ces dispositions ne doivent cependant pas donner à l'employé(e) un avantage dont il ou elle n'aurait pas bénéficié s'il ou elle avait été(e) au travail.

3) Autres congés sans solde

Un congé sans solde d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'employé(e) pour la prolongation du congé de maternité ou d'un congé pour adoption sans accumulation de vacances.

Toutefois, s'il s'agit du père du nouveau-né, le congé sans solde devra se terminer au plus tard deux ans après la naissance de l'enfant ou deux ans après que l'enfant lui ait été confié, dans le cas d'une adoption. Dans ce cas, si le congé n'excède pas 12 semaines, l'employé, à son retour, reprend son poste, avec les avantages dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail. Si son poste habituel n'existe plus au retour, l'employé a les droits et privilèges dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail. Ces dispositions ne doivent cependant pas donner à l'employé un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il avait été au travail.

Au cours du congé sans solde, l'employé(e) conserve son expérience et son temps de service continu n'est pas interrompu. Il ou elle peut maintenir ses protections d'assurance s'il ou elle en fait la demande au début du congé et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

L'employé(e) qui se prévaut d'un congé sans solde de prolongation de son congé de maternité ou d'adoption, doit donner un avis de son retour au moins deux semaines avant l'échéance de ce congé, à défaut de quoi, il ou elle est considéré(e) avoir démissionné.

L'employé(e) qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit signifier son intention par un avis écrit au moins un mois avant son retour.

À son retour au travail, l'employé(e) ayant obtenu ce congé sans solde peut, pourvu que les circonstances le permettent, retourner au sein de la même unité administrative. Sinon il ou elle se voit attribuer, suivant les postes vacants à ce moment, des tâches correspondant à celles de sa classification avant son départ en congé.

L'employé(e) peut obtenir un congé partiel sans solde d'une durée maximale de un an s'il ou elle a sous sa responsabilité un enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif, handicapé ou malade et nécessitant la présence de l'employé(e). Durant un tel congé, l'employé(e) continue à accumuler son temps de service continu.

8) Développement des compétences et de l'organisation

A) Politique en matière de développement des compétences

1) Généralités

Dans un climat de confiance et de saine gestion des ressources humaines, la Caisse encourage l'attitude créatrice et innovatrice au travail, et reconnaît les effets bénéfiques qui en découlent. Ainsi, par sa philosophie de gestion et ses valeurs, elle veut contribuer à maintenir chez ses employés leur sentiment d'appartenance, leur fierté, la passion de l'excellence, le réflexe du défi et du dépassement, l'esprit d'innovation et d'entreprise, ainsi que le goût d'être et de demeurer les meilleurs.

Sa force découle de l'expertise de ses employés et elle s'engage à favoriser et à contribuer à leur perfectionnement.

La Caisse entend poursuivre le rôle d'initiateur et de soutien qu'elle joue déjà auprès de ses employés, afin que le perfectionnement devienne un réflexe professionnel et une valeur personnelle dans l'esprit de chacun de ses employés. De plus, par la mise en place d'un programme de formation sur mesure correspondant aux orientations et aux attentes de la haute direction et de son Conseil d'administration, la Caisse entend encadrer le perfectionnement de ses employés et confirmer le développement des compétences comme l'un des facteurs clés de succès au sein de l'institution.

2) Budget

La Caisse consacre annuellement environ 3% de sa masse salariale au développement de ses employés (ce budget inclut les dépenses relatives au déplacement, les frais de séjour, les frais d'inscription, le coût des livres et des textes d'accompagnement).

3) Admissibilité des employés

Tous les employés réguliers sont admissibles.

4) Cours admissibles

Seuls les cours ou programmes dont le contenu est relié à la nature du poste de l'employé ou à l'orientation de sa carrière sont admissibles, tels :

- Les cours de niveau collégial ou universitaire menant à un diplôme,
- Les cours de langue seconde offerts par un établissement reconnu,
- D'autres cours pertinents offerts par un établissement reconnu,
- Les cours en valeurs mobilières et immobilières offerts par des institutions ou des sociétés reconnues,
- Les cours en vue d'obtenir la reconnaissance de membre d'une corporation professionnelle (CGA, CMA, CA, EA et autres),

Les cours prévus ci-dessus doivent normalement être suivis en dehors de l'horaire normal de travail de l'employé.

Frais de cours :

- Pour les cours où l'employé s'inscrit lui-même, la Caisse rembourse à l'employé la totalité des frais d'inscription et de scolarité, ainsi que les coûts des livres et des textes obligatoires, en un seul versement, sur réception des documents attestant l'inscription et le paiement des cours.
 - Pour tous les autres cours, la Caisse assume directement la totalité du paiement à l'inscription.
 - Tout abandon non justifié nécessite un remboursement de la part de l'employé.
- 5) Programme du C.F.A. (Chartered Financial Analyst)
- L'employé doit démontrer la pertinence du cours dans l'exercice de ses fonctions, et répondre aux conditions d'admissibilité du programme.
 - La Caisse paie, suivant les modalités prévues, la totalité des frais d'inscription, de scolarité, d'achat de livres nécessaires au programme, ainsi que les frais reliés à la participation aux séminaires d'étude ou de préparation à l'examen. Toutes les conditions précédentes s'appliquent de la même façon s'il y a reprise à la suite d'un échec ou d'un abandon.

B) Administration du développement des compétences

- Tout colloque, séminaire, conférence ou cours de formation ci-après appelé «événement» suggéré par le dirigeant concerné, ou autorisé par ce dernier à la demande de l'employé, n'implique aucune forme de rémunération additionnelle lorsque l'événement se produit en dehors de son horaire normal de travail, y compris les fins de semaine.
- Les frais de déplacement et de séjour sont remboursés conformément à la politique, le cas échéant (disponible sur le Navigateur CDP : Secrétariat général / Politiques et directives / Module de consultation / Affaires administratives / Aspects financiers / Politiques / Frais de déplacement et de représentation).

- Lorsqu'un événement a lieu dans les locaux de la Caisse au cours de la semaine normale de travail, aucune allocation de repas n'est accordée.
- Lorsque l'événement a lieu en dehors du lieu de travail, une allocation de repas et de stationnement peut être accordée si les circonstances l'exigent. L'allocation de repas est remboursée sur présentation d'un pièce justificative jusqu'à concurrence du montant alloué dans la politique de per diem de la Caisse (voir Manuel de Politiques et directives).
- Pour la formation dispensée dans le cadre du perfectionnement individuel prévu à la politique de développement des compétences, l'aide financière est prévue après approbation du dirigeant de l'unité d'affaires de l'employé. Aucuns frais de repas et de stationnement n'est défrayé.

C) Responsabilités du dirigeant concerné

- Analyser les besoins de formation de ses employés, et établir les programmes individuels, à la suite des rencontres d'évaluation de rendement, en collaboration avec son conseiller en ressources humaines.
- Participer au développement des compétences de ses employés, en favorisant les inscriptions à divers cours, séminaires, conférences.
- Autoriser les inscriptions et les remboursements de colloques, séminaires, conférences.
- Autoriser les inscriptions aux diverses activités de formation.
- Autoriser les demandes d'inscription au programme CFA.
- Autoriser les inscriptions et les remboursements des frais de scolarité.
- Transmettre les demandes de remboursement des frais de scolarité à son conseiller en ressources humaines, pour transmission à la Direction Finances, Contrôle et Administration, Systèmes d'information.

D) Responsabilités du RHDO

- Analyser les besoins de développement des compétences pour l'ensemble des employés, et plus particulièrement ceux relatifs au plan de relève, en collaboration avec le dirigeant concerné.
- Conseiller le dirigeant concerné en matière de développement des compétences.
- Gérer et coordonner les programmes de développement définis selon les besoins des unités d'affaires.
- Conserver l'information concernant les cours suivis, et les inscrire au dossier des employés.
- Conserver l'information concernant les colloques, séminaires, conférences relatifs à la gestion des ressources humaines,
- Assurer le suivi du dossier de l'employé, conformément au plan de développement prévu lors de l'évaluation de rendement.
- Produire sur demande tout rapport concernant les activités de développement des compétences, et notamment par rapport à la loi sur la formation de la main-d'œuvre.

- Informer les employés sur les activités de perfectionnement disponibles concernant le domaine de la gestion des ressources humaines, l'apprentissage de langues étrangères et autres.
- Procéder à l'inscription des employés au programme du C.F.A., et gérer ce programme.

E) Responsabilités de la Direction Finances, trésorerie et initiatives stratégiques

- Procéder au paiement des frais de scolarité ainsi que des autres demandes d'inscriptions conformément à la présente politique, après approbation du dirigeant concerné.

F) Responsabilités de l'employé

- Évaluer ses intérêts, forces, faiblesses, talents, de manière à faire des choix réalistes au niveau de la gestion de sa carrière.
- Développer ses compétences, maîtriser l'ensemble des connaissances et habiletés requises pour chacune de ses affectations.
- Participer d'une façon active à la sélection des moyens de formation lui permettant un développement de ses compétences continu.
- Remplir, selon le cas, le formulaire « demande d'inscription » ou « demande de remboursement » et l'acheminer pour approbation à son supérieur immédiat et joindre les pièces justificatives appropriées.
- Fournir les reçus d'inscription à la Direction Finances, Contrôle et Administration des systèmes d'information, et les attestations de réussite du programme au conseiller en ressources humaines.
- Pour le programme de C.F.A.,
 - Pour s'inscrire, l'employé remplit le formulaire « demande d'inscription », l'acheminer pour approbation à son supérieur immédiat et, par la suite, à la Direction Ressources humaines et développement organisationnel.
 - Tout employé inscrit doit fournir à la Direction Ressources humaines et développement organisationnel, dès sa réception, une preuve attestant la réussite ou l'échec à chacune des étapes du programme. La date de réception de ladite attestation confirmant la réussite du niveau III désigne la fin du programme.
 - Tout employé inscrit désirant abandonner le programme doit aviser par écrit son supérieur immédiat et la Direction Ressources humaines et développement organisationnel de son intention et de la date d'abandon. La date de réception dudit avis confirmera l'abandon officiel du programme.
 - L'employé s'engage à rembourser à la Caisse les frais non remboursables engagés (pour l'inscription, la scolarité et les séminaires), s'il décide de ne pas se présenter audit examen et/ou au séminaire, sans raison valable, pendant la poursuite de son programme.

9) Santé et sécurité au travail

Les dirigeants des unités d'affaires ont pour responsabilité de s'assurer du respect des normes en matière de santé et de sécurité au travail. Ils ont donc la responsabilité de signaler au RHDO tout problème pouvant mettre en danger la santé et la sécurité des employés de la Caisse.

L'employé incapable de remplir ses fonctions à la suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'employeur, reçoit pendant la durée de son invalidité totale, permanente ou temporaire l'indemnité prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

10) Politique relative aux indemnités de départ

1. Généralités

La présente politique vise à établir des paramètres clairs et équitables pour les employés réguliers de la CDP dont le poste est aboli. Cette politique ne vise toutefois pas à se substituer à toute autre forme de mesures correctives qu'un gestionnaire doit prendre pour corriger un problème de rendement avant de congédier un employé.

2. Politique

Avant de mettre un terme à l'emploi d'un employé, le gestionnaire doit en discuter avec le Service des ressources humaines et développement organisationnel.

La CDP peut, dans certaines situations, se séparer d'un employé, c'est-à-dire le licencier en raison d'une réorganisation ou en période économique difficile. Nous sommes conscient de la gravité de ces mesures, surtout lorsqu'elles touchent des employés ayant de l'ancienneté et/ou plus âgés.

La CDP tient à s'assurer que ces décisions sont justifiées et approuvées, que les arrangements financiers et autres sont pris de façon juste et équitable et que le bien-être de l'employé, la réputation de l'entreprise et les exigences législatives sont prises en considération.

Lorsque la CDP se sépare d'un employé sans le congédier pour motif valable, elle s'assure qu'une indemnité et, dans certains cas, des services de réaffectation lui sont offerts pour l'aider à s'adapter à la situation. En cas de renvoi pour motif valable, aucune indemnité ne sera versée.

3. Indemnité de fin d'emploi

L'indemnité établie sera calculée selon la grille approuvée. Pour l'établissement de l'indemnité de départ, la période de service équivaut à la période d'emploi ininterrompue depuis la date de la dernière embauche.

GRILLE D'INDEMNITÉ DE DÉPART

Années de service reconnues à la date de départ		Âge au moment de la date de départ	
Années de service	Nombre de mois *	Âge au départ	Nombre de mois *
jusqu'à 11 mois	1 mois	45 à 49 ans	1 mois
1 an	1 mois	50 à 54 ans	2 mois
2 ans	2 mois	55 à 59 ans	3 mois
3 ans	3 mois		
4 ans	4 mois		
5 ans	5 mois		
6 ans	6 mois		
7 ans	7 mois		
8 ans	8 mois		
9 ans	9 mois		
10 ans	10 mois		
11 ans	11 mois		
12 ans et plus	12 mois		

* Mois : Signifie salaire annuel de base plus les avantages particuliers divisés par 12. Cependant, pour les postes de vice-président et plus ayant trois années de service au moment du départ, «mois» signifie rémunération globale annuelle divisée par 12.

Minimum de 6 mois d'indemnité totale pour les vice-présidents

Minimum de 4 mois d'indemnité totale pour le personnel de niveau 9 et plus

Minimum de 2 mois d'indemnité totale pour le personnel de catégorie professionnelle

Maximum d'un an d'indemnité totale pour le personnel de catégorie soutien/technique

Pour les bureaux en région éloignée, un ajout de 1 à 3 mois peut être fait en fonction de certains facteurs (population, taux de chômage).

L'indemnité de départ est versée sous forme d'un montant forfaitaire. En acceptant l'indemnité de départ et en signant la quittance, l'employé renonce à toute forme de poursuite relativement à sa fin d'emploi.

4. Vacances

La politique de vacances prévoit le paiement des jours non pris de l'année dernière et ceux accumulés pendant l'année civile jusqu'au dernier jour de travail.

5. Assurances collectives

La protection offerte par l'assureur aux employés qui quittent la CDP dans le cadre d'une abolition de poste est la suivante :

- **Assurance-invalidité :**

L'assurance-invalidité de courte et longue durées prend fin le dernier jour de travail.

- **Assurance médicale et assurance dentaire :**

Un programme d'assurance médicale et dentaire est offert pour la durée de l'indemnité de départ.

- **Assurance-vie**

L'assurance-vie collective peut être convertie en une assurance privée contractée auprès de l'assureur, aux frais de l'employé. Par contre, la CDP paiera la prime relative à un protection équivalente à une (1) fois le salaire annuel de l'employé, pour la durée de l'indemnité.

6. Régime de retraite

La participation au régime de retraite prend fin le jour du départ.

11) Relations professionnelles

Le maintien de bonnes relations professionnelles avec les employés est la responsabilité de tout supérieur immédiat. Ainsi, le personnel de direction doit favoriser une bonne gestion des relations professionnelles par l'application cohérente et uniforme des règles en vigueur contenues dans les politiques administratives de la Caisse, ainsi que dans toutes dispositions pertinentes en matière de gestion des ressources humaines.

Toute décision pouvant entraîner la Caisse dans un conflit de relations professionnelles potentiel avec un ou plusieurs de ses employés doit impliquer la Première vice-présidence du RHDO.

Tout employé qui se croit lésé ou victime de discrimination ou encore de harcèlement doit s'adresser à la Première vice-présidence du RHDO pour lui en faire part.

I) Politique en matière de harcèlement en milieu de travail (en révision)

a) Généralités

La Caisse désire maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement, de façon à protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes et à sauvegarder leur dignité.

Cette politique définit les orientations de la Caisse et les actions à prendre dans le milieu de travail pour prévenir ou, le cas échéant, corriger les situations de harcèlement énumérées à l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne soit, la race, la couleur, le handicap, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale.

En plus de définir les orientations et les actions à prendre, cette politique vise également à :

- Sensibiliser et informer les employés afin de prévenir les conduites de harcèlement.
- Fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir du harcèlement, par le biais de mécanismes d'aide et d'une procédure interne de traitement des plaintes.

b) Définitions

Harcèlement sexuel

Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, généralement répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un droit, à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou une mise à pied ou un congédiement.

Un seul acte jugé grave qui engendre un effet nocif peut aussi être considéré comme du harcèlement.

Harcèlement selon les autres motifs

Une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles ou des gestes généralement répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des autres motifs énumérés à l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne soit la race, la couleur, le handicap, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale.

Un seul acte jugé grave qui engendre un effet nocif peut aussi être considéré comme du harcèlement.

Comité de traitement des plaintes

Ce comité est composé de la Première vice-présidence du RHDO, de la Secrétaire Générale - Directrice du Secrétariat Général, et d'une autre personne choisie par ces dernières au sein de l'unité d'affaires concernée. L'une ou l'autre des directrices mentionnées peut être remplacée par une autre personne désignée par le président du Conseil d'administration et directeur général.

c) Fondement de la politique

Toute personne a droit au respect et à la dignité.

Aucune conduite de harcèlement n'est tolérée, que ce soit entre les collègues, entre les *dirigeants* et les employés ou entre les employés et le public. Ce principe s'applique autant en regard des conduites ou des paroles se produisant dans le milieu de travail que celles pouvant survenir en d'autres circonstances et lieux, si elles portent préjudices à la personne dans le cadre de son emploi.

La personne qui croit subir du harcèlement peut formuler une plainte ou prendre un recours sans qu'il ne lui soit porté aucun préjudice ou qu'elle ne fasse l'objet de représailles.

Tous les renseignements relatifs à une plainte ou à un recours ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte ou à l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires. Aucune information n'est consignée au dossier personnel de la personne qui croit subir du harcèlement. Dans le cas de la personne supposée responsable de harcèlement, ces informations ne sont consignées à son dossier personnel que lorsqu'une décision administrative ou disciplinaire est prise.

La procédure interne de traitement des plaintes prévue à la présente politique ne prive en aucune façon une personne du droit de porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne ou de s'adresser directement aux tribunaux.

Toute conduite de harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

La personne qui croit subir du harcèlement ainsi que la personne supposée responsable de harcèlement sont traitées avec impartialité.

d) Responsabilités

Responsabilités des dirigeants et de la haute direction

Le président du Conseil d'administration et directeur général, les premiers vice-présidents, les vice-présidents, les directeurs et les chefs de service doivent s'assurer de l'application, dans leur unité d'affaires ou secteur, de cette politique par le biais d'interventions qui visent aussi bien à prévenir qu'à éliminer toutes conduites de harcèlement et doivent, pour ce faire, prendre les mesures suivantes :

- Informer le personnel dont ils ont la responsabilité et, le cas échéant, leur clientèle de la présente politique et de ses modalités d'application.
- Appliquer, à l'égard de la personne qui croit subir du harcèlement, la politique et la procédure interne de traitement des plaintes et aviser la Première vice-présidence du RHDO de la situation.

Responsabilités de la personne qui croit subir du harcèlement

- Informer la personne qui lui cause du harcèlement de son désaccord avec un tel comportement.
- Informer, si la situation le justifie, la personne en autorité dans son unité d'affaires et la Première vice- présidence du RHDO ou la Secrétaire générale - Directrice du Secrétariat général de la situation.
- Porter, si la situation le justifie, officiellement plainte auprès de la personne en autorité dans son unité d'affaires et auprès de la Première vice- présidence du RHDO ou de la Secrétaire générale – Directrice du Secrétariat général.

Responsabilités de la Première vice-présidence du RHDO

La Première vice- présidence du RHDO est responsable de fournir tout le support nécessaire aux dirigeants afin que l'application de cette politique se fasse dans le respect des principes énoncés et concoure à l'atteinte des objectifs visés.

- Fournir, à partir des besoins manifestés par les unités d'affaires, les services requis en matière d'assistance-conseil, d'élaboration de contenus d'information ou de sensibilisation.
- Établir une première approche avec la personne qui croit subir du harcèlement afin de régler la situation dans les plus brefs délais.
- S'assurer qu'un suivi soit effectué auprès des personnes qui ont subi du harcèlement et qui seraient susceptibles de subir des représailles provenant de la personne qui était responsable de harcèlement afin de prévenir toute forme de représailles ou d'abus.

Responsabilités du comité de traitement des plaintes

- Recevoir la plainte, évaluer sa pertinence et la traiter, le cas échéant, dans les plus brefs délais.
- Recommander au dirigeant concerné la mise en application de mesures provisoires lors du traitement de la plainte, si la situation l'exige.
- Identifier les préjudices causés à la personne qui subit du harcèlement.
- Soumettre un rapport au dirigeant concerné, s'il y a lieu, des recommandations sur les mesures administratives et disciplinaires qui pourront être appliquées.

e) Procédure interne de traitement des plaintes

Les plaintes de harcèlement doivent être traitées de la façon suivante:

Première étape

1. Une fois la plainte déposée, établissement des premiers contacts, par la Première vice- présidence du RHDO ou par la Secrétaire générale – Directrice du Secrétariat général, avec la personne qui croit subir du harcèlement ou avec les personnes qui sont témoins de conduites de harcèlement.
2. Échange d'information.
3. Intervention, avec le consentement de la personne qui croit subir du harcèlement, auprès de la personne supposée responsable de harcèlement dans une perspective de conciliation. Lorsque la situation l'exige, le comité de traitement des plaintes est immédiatement saisi du dossier.
4. Information concernant les recours disponibles, dont notamment :
 - la procédure interne (1^{re} et 2^e étape);
 - la plainte auprès de la Commission des droits de la personne;
 - le recours aux tribunaux;
5. Évaluation de la situation et proposition des correctifs, le cas échéant.

Deuxième étape

Lorsque la situation l'exige à la suite de cette première étape, le comité de traitement des plaintes de harcèlement sera convoqué par la Première vice-présidence du RHDO ou par la Secrétaire générale – Directrice du Secrétariat général, avec le consentement de la personne qui croit subir du harcèlement, afin de :

1. Analyser l'état des faits et la situation présentés par la Première vice-présidence du RHDO ou la Secrétaire générale – Directrice du Secrétariat général.
2. Rencontrer, lorsque la situation l'exige, la personne qui subit du harcèlement, la personne responsable du harcèlement et la personne en autorité dans l'unité d'affaires concernée.
3. Recommander des mesures provisoires lorsque la situation l'exige.

4. Étudier la plainte et, le cas échéant, identifier les préjudices causés à la personne qui subit du harcèlement.
5. Recommander les mesures administratives et disciplinaires nécessaires au règlement du dossier.
6. Soumettre un rapport au dirigeant concerné et au président du Conseil d'administration et directeur général lorsque justifié.

II) **Politique relative à l'affichage interne et à la diffusion de communiqués d'intérêt général relié à la gestion des ressources humaines**

a) Objectif

L'objectif premier de cette politique est d'assurer une bonne gestion de l'information et ainsi permettre aux employés de la Caisse d'obtenir toute l'information relative aux mouvements de main-d'œuvre, ainsi que toute autre information en matière d'activités professionnelles, d'information générale et d'activités du fonds social de la Caisse.

b) Portée

Sont visées par cette politique :

- Toute publication d'intérêt professionnel, d'information générale ou relative aux activités du fonds social s'adressant à l'ensemble des employés et devant être affichée à l'intérieur de la Caisse.
- Toute information de diffusion générale devant être acheminée à l'ensemble des employés au moyen de communiqués de diffusion générale.

c) Règles de diffusion

- Tout communiqué pour diffusion générale ou affichage doit avoir obtenu l'autorisation du dirigeant concerné ou son représentant, avant d'être transmis;
- Toute information relative aux activités du Fonds Social, que ce soit un communiqué pour diffusion générale ou pour affichage, devra recevoir au préalable l'approbation écrite (initiales) du Président du Fonds Social ou de son représentant.

GLOSSAIRE

1) DÉFINITIONS GÉNÉRALES

Conjoint et enfant à charge

Se référer, selon le cas, aux définitions apparaissant aux documents officiels de l'assureur ou du régime de retraite concerné.

Conseiller en ressources humaines

Représentant du Service des ressources humaines et développement organisationnel (RHDO) dédié à une ou plusieurs unités d'affaires.

Représentant désigné

Personne nommée par un membre de la direction pour agir en son nom.

Dirigeant concerné

Tout supérieur immédiat ou hiérarchique dans la direction concernée.

Retraite

La fin de l'emploi du participant au moment où ce dernier devient admissible à recevoir une prestation de rente immédiate en vertu du régime de retraite de la Caisse.

Invalidité totale et permanente

Voir police d'assurances.

Service continu

Le service continu est la durée ininterrompue pendant laquelle l'employé est lié à son employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

Le service continu se calcule à partir du 1^{er} janvier de chaque année et s'exprime en années et en journées, sous réserve du paragraphe suivant.

L'absence sans solde et la suspension disciplinaire sans solde n'interrompent pas le temps de service continu; celui-ci s'accumule comme si l'employé recevait son salaire, pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit inférieure à six mois consécutifs, ou inférieure à un total de six mois non consécutifs. Si, au cours des douze mois précédant le 1^{er} janvier de chaque année, la durée des absences sans solde ou des suspensions est de six mois ou plus, le service est alors réduit en conséquence.

Le service continu d'un employé se termine à la cessation permanente de son emploi. En cas de préretraite, le service continu cesse à la date du départ en préretraite.

2) ACQUISITION ET RÉTENTION DE LA MAIN D'OEUVRE

Période d'essai

Période qui permet à l'employeur et à l'employé d'évaluer leur satisfaction mutuelle en ce qui a trait à l'intégration, la prestation de travail de l'employé et les responsabilités qui lui sont confiées. La période d'essai est de six (6) mois et elle peut être exceptionnellement prolongée par le dirigeant concerné, après consultation avec son conseiller en ressources humaines.

Plan d'effectif

Document établissant, par unité d'affaires et par groupe fonctionnel le nombre de postes réguliers et occasionnels qui composent annuellement l'effectif autorisé.

3) MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Avancement de niveau

Progression d'un employé dans un même poste compte tenu du degré de diversité, de complexité et de spécialisation des activités, de même que de la compétence démontrée dans l'exercice de ses fonctions.

Promotion

Passage d'un employé à un poste dont le niveau et l'échelle salariale sont supérieurs à ceux du poste occupé antérieurement.

Mutation

Passage d'un employé à un poste dont le niveau et l'échelle salariale n'appellent pas de modification aux principales conditions de travail par rapport au poste occupé antérieurement.

Cumul de responsabilités

Un employé cumule des responsabilités s'il se trouve à assumer temporairement certaines responsabilités en plus de celles qu'il exerce normalement dans son poste.

Affectation temporaire

Une affectation temporaire est un mouvement par lequel un employé exerce de façon temporaire les responsabilités d'un autre poste que le sien.

Réorientation professionnelle

Mesure administrative effectuée à la demande de l'employé ou de l'employeur, après accord mutuel, afin d'affecter l'employé à un poste de classement équivalent ou inférieur où il pourra poursuivre sa carrière d'une façon satisfaisante pour lui et pour la Caisse.

Cette réorientation professionnelle peut être justifiée par :

- un désir de changement de carrière,
- une invalidité partielle prolongée ou permanente,
- une réorganisation administrative.

Rétrogradation

Affectation d'un employé à un poste dont le niveau et l'échelle salariale sont inférieures à celles du poste occupé antérieurement.

Réévaluation de poste

Analyse par laquelle les responsabilités d'un poste sont réévaluées lorsqu'il est constaté que des changements substantiels ont été apportés à son contenu.

4) RÉMUNERATION

Heures additionnelles

Les heures additionnelles sont celles qu'un employé engagé à temps partiel exécute à la demande de son supérieur ou avec son accord, et en supplément de son horaire normal de travail, sans excéder la semaine normale de travail à la Caisse.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qu'un employé exécute à la demande de son supérieur ou avec son accord, et en supplément de son horaire normal de travail.

Montant forfaitaire

Somme d'argent accordée à un employé en un ou plusieurs versements en sus de son salaire annuel de base.

Traitement de base

On entend par traitement de base, le salaire normal de l'employée, incluant les avantages particuliers ou les suppléments de salaire pour une semaine régulièrement majorée, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, y compris les heures supplémentaires.

5) DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Programme de développement des compétences

Cours généraux ou spécialisés visant à la formation générale, professionnelle, technique ou administrative et conduisant à l'obtention d'un diplôme, d'une attestation ou d'un titre professionnel. Ces activités sont offertes par une institution ou association reconnue.

- Sessions ou activités de formation offertes par des ressources internes ou externes visant à l'amélioration des connaissances et des habiletés..
- Colloques, conférences, cours spéciaux, séminaires.
- Réunions, rencontres ou activités afin de discuter, d'échanger ou de délibérer sur des questions et sujets de nature financière, économique, scientifique, technique ou autres.

Gestion du rendement

Processus par lequel le supérieur immédiat et l'employé déterminent, ensemble, les objectifs à atteindre au cours de l'année et procèdent à la révision de ces objectifs le cas échéant en cours d'année. Le résultat des discussions qui ont eu lieu tout au long de l'année constitue l'évaluation officielle du rendement de l'employé qui est basée sur l'atteinte des objectifs et les habiletés démontrées dans l'exécution de ses fonctions . Cette évaluation est consignée sur le formulaire d'évaluation de rendement de l'employé.

CFA

Titre de « Certified Financial Analyst » ou « Analyste Financier Certifié ».

EEE

Titre de « Expert en Évaluation d'Entreprise».

6) GESTION DES POSTES

Poste régulier

Un poste régulier est un poste dont la durée est indéterminée. L'employé régulier bénéficie de toutes les conditions de travail et des avantages sociaux se rattachant à son groupe fonctionnel. Les groupes fonctionnels sont les suivants :

- Soutien
- Professionnel
- Technique
- Direction

Poste occasionnel

Le poste occasionnel est prévu au plan d'effectif de la Caisse. Il vise à assurer le soutien nécessaire pendant une période déterminée, afin de combler des besoins découlant d'un surcroît de travail, d'un dossier spécifique ou d'une absence prolongée, dans divers domaines d'activités.

- Le poste de stagiaire-analyste est un poste prévu au plan d'effectif. Il permet d'embaucher un diplômé, principalement du 2^{ème} cycle universitaire et plus particulièrement en finance, pour effectuer un stage d'une durée maximale de deux ans.
- Le poste d'étudiant permet l'embauche d'étudiants, pour des besoins saisonniers, à temps plein ou à temps partiel, afin d'effectuer des tâches de nature générale ou spécialisée conformes aux besoins de la Caisse et généralement au programme d'études de l'étudiant. Il peut aussi permettre à un étudiant d'y effectuer un stage obligatoire en vue de l'obtention d'un diplôme.

Approbatons

Conseil d'administration

L'embauche des premiers vice-présidents, de la Première vice-présidence à la vérification interne et de la Directrice et Secrétaire Générale de la Société, doit être approuvée par résolution du Conseil d'administration.

Président du Conseil d'administration et directeur général

L'embauche de membres du personnel de direction (présidents de filiale, vice-présidents ou directeurs) doit être approuvée par le président du Conseil d'administration et directeur général.

Premier vice-président

L'embauche de membres du personnel de direction non cités au point précédent doit être approuvée par le premier vice-président concerné.

Vice-président

L'embauche de tout employé des groupes fonctionnels professionnel, technique et de soutien, doit être approuvé par le vice-président de l'unité d'affaires concernée et/ou le premier vice-président concerné.

**NOM DES ADMINISTRATEURS, MEMBRES DE LA DIRECTION,
POSTES, RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS DE DÉPART
ET AVANTAGES SOCIAUX**

ADMINISTRATEURS

CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC

Administrateurs du conseil d'administration

Henri-Paul Rousseau

Président du conseil d'administration et directeur général, CDP
Président, CDP Capital

Guy Morneau

Vice-président du conseil
Président et directeur général
Régie des rentes du Québec

Jean-Claude Bachand

Avocat-conseil
Fraser Milner Casgrain

Bernard Bonin

Conseiller

Claudette Carbonneau

Présidente
Confédération des syndicats nationaux

Steven Cummings

Président et chef de la direction
Placements Maxwell Cummings & fils Ltée

Alban D'Amours

Président et Chef de la direction
Mouvement des caisses Desjardins

Sylvie Dillard

Membre et Présidente du conseil et directrice générale
Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies

Yves Fillion
Président
Hydro-Québec TransÉnergie

Gilles Godbout
Sous-ministre des Finances, de l'Économie et de la Recherche

Henri Massé
Président
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Nicole Trudeau
Vice-présidente
Commission municipale du Québec

Duc Vu
Président
Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances

John T. Wall
Conseiller

Rémunération des administrateurs

Les membres du conseil d'administration de la Caisse ne reçoivent aucune rémunération, conformément au Décret 1681-93 du 1^{er} décembre 1993.

FILIALES À 100 % DE LA CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC

Nom des administrateurs des conseils d'administration des filiales en propriété exclusive de la Caisse

Capital d'Amérique CDPQ inc.

Henri-Paul Rousseau
Sylvie Archambault
Roger Chiniara
Pierre Michaud
Normand Provost
Alain Rhéaume
John D. Thompson

Capital Technologies CDPQ inc.

Normand Provost
Jacques M. Brault
Denis Dionne
Claude Lajeunesse
Khalil Barsoum
Guy Morneau
Serge Martin
André Nadeau
Louis Brunel
Jean-Yves Leblanc

CDP Capital – Conseil immobilier inc.

André Charest
André Collin
Pierre Duhaime
Jean-Yves Gagnon
Ghislaine Laberge
Alain Lapointe
Fernand Perreault
Michel Sanschagrin

Rémunération des administrateurs des filiales en propriété exclusive de la Caisse

Les administrateurs qui sont membres du conseil d'administration de la Caisse ainsi que les dirigeants de la Caisse ne reçoivent aucune rémunération.

Les autres administrateurs reçoivent un jeton de présence de 500 \$ par réunion.

DIRIGEANTS

Henri-Paul Rousseau

Président du conseil d'administration et directeur général
Caisse de dépôt et placement du Québec

Robert W. Desnoyers

Premier vice-président, Ressources humaines et développement organisationnel

François Grenier

Premier vice-président, Marchés boursiers

Richard Guay

Premier vice-président, Gestion du risque et gestion des comptes des déposants

Suzanne Masson

Première vice-présidente, Affaires institutionnelles

Ghislain Parent

Premier vice-président, Finances, trésorerie et initiatives stratégiques
Président, CDP Financière inc.

Fernand Perreault

Président, CDP Capital - Groupe Immobilier
Premier vice-président, Immobilier

Christian Pestre

Premier vice-président, Rendement absolu

V.P. Pham

Premier vice-président, Technologies de l'information et administration des investissements

Normand Provost

Premier vice-président, Placements privés
Président, CDP Capital – Amérique

Denis Sénécal

Premier vice-président, Revenu fixe

Renseignements sur la rémunération des dirigeants

Afin d'attirer, de retenir et de motiver une équipe performante, la Caisse a développé une politique de rémunération globale qui tient à la fois compte des caractéristiques de l'ensemble de l'organisation, mais aussi des marchés de référence correspondant à ses activités professionnelles. Cette politique est composée :

- a) d'un salaire de base suffisant pour attirer des candidats de haut calibre;
- b) de programmes de rémunération incitative à court et à long terme, comptant pour une proportion du salaire, et enlignés sur des objectifs précis de rendement de la Caisse;
- c) d'un régime de retraite et d'autres avantages comparables aux pratiques du marché.

Afin d'être assuré que la rémunération globale offerte à l'équipe de direction de la Caisse se compare au marché, celle-ci est périodiquement revue et analysée par une firme externe d'experts-conseils qui conduit des études comparatives sur les conditions du marché.

1) Salaire de base

Le salaire de base varie selon le niveau d'imputabilité de chaque poste et la contribution particulière de chaque titulaire à l'intérieur d'une structure salariale ancrée à la médiane de son marché de référence. Afin de refléter adéquatement l'ensemble des emplois de la Caisse par rapport au marché, la structure comprend huit niveaux dont deux pour les postes de la haute direction.

2) Rémunération incitative

La rémunération incitative, laquelle comporte des composantes distinctes à court terme et à long terme, est fondée sur les pratiques et usages au Canada. Elle représente une partie importante de la rémunération globale des dirigeants et est conçue de manière à lier la rémunération des hauts dirigeants au rendement de la Caisse.

2.1) Rémunération incitative à court terme

Pour l'exercice 2003, le programme de rémunération incitative à court terme des membres de la haute direction tient compte à la fois des résultats atteints par la Caisse, mais aussi de leur performance individuelle et/ou de la performance de leur secteur respectif.

Le boni cible est établi en fonction du niveau hiérarchique de chaque dirigeant et varie de 40 % à 50 % du salaire de base. Les résultats de la Caisse sont basés sur l'atteinte des résultats de rendement sur les placements, les activités

d'investissement, le développement d'affaires et la gestion/planification par secteur/sous-secteur. Le facteur individuel applicable à chaque membre de la direction supérieure est déterminé par le président et approuvé par le conseil d'administration.

Au début de chaque exercice financier, le conseil d'administration approuve les objectifs devant être atteints par le Président et directeur général et, au terme de l'exercice, évalue les résultats obtenus et les montants de rémunération variable auxquels celui-ci a droit. Tel que prévu dans le décret de nomination du Président et directeur général, les primes afférentes à ces objectifs n'excèdent pas 30 % du salaire de base.

2.2) Rémunération incitative à long terme

La Caisse a mis en place en 2004 un Programme de rémunération incitative à long terme qui vise à aligner la rémunération des dirigeants avec les objectifs de rentabilité à long terme de la Caisse. Ce régime favorise une meilleure rétention des dirigeants pendant plusieurs années et aligne leur rémunération avec les intérêts des déposants.

Par ailleurs, ce programme prévoit des dispositions particulières en cas de cessation d'emploi.

3) Régime de retraite

Le régime de retraite de la Caisse pour les dirigeants comporte deux composantes distinctes, à savoir :

- les régimes de base (le Régime de retraite du personnel d'encadrement – RRPE et le Régime de retraite de l'administration supérieure - RRAS) et
- le régime supplémentaire (Régime supplémentaire de retraite pour les cadres désignés - RSR). La rente totale est calculée à partir du régime supplémentaire dont sont déduites les prestations payées en vertu des régimes de base.

4) Autres avantages

Les autres avantages attribués sont établis en fonction du niveau de responsabilités des fonctions et ont été calculés de manière à être comparables aux pratiques du marché. Ils couvrent des avantages accessoires souples comme l'allocation d'automobile, le stationnement, les cotisations à des associations et les honoraires de consultation professionnelle.

SALAIRE DE BASE, AVANTAGES PARTICULIERS ET RÉMUNÉRATION VARIABLE

Nom	Titre	Salaire au 16 avril 2004	Avantages particuliers 2004	Rémunération variable 2003	Rémunération variable à long terme 2003¹
Rousseau, Henri-Paul	Président du conseil et directeur général, CDP Président du conseil, CDP Capital	446 500 \$ ²	40 000 \$	130 000 \$	0
Desnoyers, Robert W.	Premier vice-président, Ressources humaines et développement organisationnel, CDP Capital	185 000 \$	25 000 \$	120 000 \$	0
Grenier, François	Premier vice-président, Marchés boursiers, CDP Capital	275 000 \$	25 000 \$	260 000 \$	0
Guay, Richard	Premier vice-président, Gestion du risque et gestion des comptes des déposants, CDP Capital	225 000 \$	25 000 \$	148 000 \$	0
Masson, Suzanne	Première vice-présidente, Affaires institutionnelles, CDP Capital	215 000 \$	25 000 \$	--	0
Parent, Ghislain	Premier vice-président, Finances, trésorerie et initiatives stratégiques, CDP Capital	225 000 \$	25 000 \$	160 000 \$	0
Perreault, Fernand	Président, CDP Capital – Groupe Immobilier Premier Vice-président, Immobilier, CDP Capital	360 000 \$	30 000 \$	430 000 \$	0
Pestre, Christian	Premier vice-président, Rendement absolu, CDP Capital	250 000 \$	25 000 \$	500 000 \$	0
Pham, V.P.	Premier vice-président, Technologies de l'information et administration des investissements, CDP Capital	215 000 \$	25 000 \$	10 000 \$	0
Provost, Normand	Premier vice-président, Placements privés, CDP Capital	275 000 \$	25 000 \$	350 000 \$	0
Senécal, Denis	Premier vice-président, Revenu fixe, CDP Capital	225 000 \$	25 000 \$	285 000 \$	0

¹ Aucun octroi en 2003. Programme aboli. Nouveau programme entrera en vigueur en 2004.

² Ce salaire correspond au salaire global pour ses charges de directeur général et de président du conseil.

Compagnie	Année	Salaire annuel	Boni annuel	Rémunération variable à long terme
-----------	-------	----------------	-------------	------------------------------------

TEACHERS				
Claude Lamoureux (Président et chef de la direction)	2003	434 169 \$	590 100 \$	1 028 600 \$
Robert Bertram (Vice-président directeur, Placements)	2003	338 246 \$	648 300 \$	703 700 \$
Neil Petroff (Vice-président principal, Indices d'actions internationales, valeurs à revenu fixe et opérations sur devises)	2003	227 038 \$	457 400 \$	467 400 \$
Brian Gibson (Vice-président principal, Titres actifs mondiaux)	2003	225 615 \$	454 600 \$	397 000 \$
Morgan McCague (Vice-président principal, Placements quantitatifs)	2003	218 892 \$	414 200 \$	437 800 \$

OMERS				
Dale E. Richmond (Président - directeur général)	2002	328 503 \$	113 567 \$	--
Michael Beswick (Vice-président principal, Retraites)	2002	211 730 \$	158 853 \$	--
Wayne Gladstone (Vice-président principal, Finances et administration)	2002	217 846 \$	67 600 \$	--
Tom Gunn (Vice-président principal, Placements)	2002	295 761 \$	228 575 \$	--
Debbie Oakley (Vice-présidente principale, Affaires générales)	2002	189 385 \$	50 685 \$	--

CPP INVESTMENT BOARD				
John McNaughton (Président et chef de la direction)	2003	400 000 \$	90 000 \$	24 875 \$
Mark Weisdorf (Vice-président, Placements sur les marchés privés)	2003	215 000 \$	80 500 \$	--
Donald Raymond (Vice-président, Placements sur les marchés publics)	2003	185 000 \$	74 000 \$	--
Valter Viola (Vice-président, Recherche et gestion du risque)	2003	180 600 \$	69 500 \$	--
Jane Nyman (Vice-présidente, Finances et exploitation)	2003	170 000 \$	41 000 \$	4 039 \$

OFFICE D'INVESTISSEMENT DES RÉGIMES DE PENSIONS DU SECTEUR PUBLIC				
Adel Sarwat (a quitté le 20 mars 2003) (Président et chef de la direction)	2003	305 000 \$	45 800 \$	--
Danielle G. Morin (Chef des opérations financières)	2003	195 000 \$	88 800 \$	--

Compagnie	Année	Salaires annuel	Boni annuel	Rémunération variable à long terme
-----------	-------	-----------------	-------------	------------------------------------

MOUVEMENT DESJARDINS				
Alban D'Amours (Président et chef de la direction, Mouvement des caisses Desjardins)	2003	839 988 \$	369 661 \$	--
Monique F. Leroux (Présidente, Desjardins Société financière et chef de la direction des filiales)	2003	519 777 \$	353 451 \$	--
Bertrand Laferrière (Président et chef de l'exploitation, Fédération des caisses Desjardins du Québec)	2003	519 777 \$	222 672 \$	--
Jean-Pierre Demontigny (Président et chef de l'exploitation, Valeurs mobilières Desjardins)	2003	377 393 \$	199 464 \$	--
Jean-Guy Langelier (Président et chef de l'exploitation, Caisse centrale Desjardins)	2003	354 957 \$	149 970 \$	--

BANQUE NATIONALE DU CANADA				
Réal Raymond (Président et chef de la direction)	2003	764 821 \$	1 300 000 \$	947 100 \$
Jean Turmel (Président, Banque des marchés financiers, placements et trésorerie)	2003	500 000 \$	3 833 200 \$	1 916 598 \$
Louis Vachon (Premier vice-président, Trésorerie et marchés financiers)	2003	250 000 \$	3 142 857 \$	--
Michel Tremblay (Premier vice-président, Particuliers et gestion de patrimoine)	2003	358 246 \$	300 000 \$	--
G.F. Kym Anthony (Président et chef de la direction – Financière Banque Nationale)	2003	400 000 \$	1 901 070 \$	--

BANQUE LAURENTIENNE				
Raymond McManus (Président et chef de la direction)	2003	500 000 \$	200 000 \$	--
Jacques Daoust (Président et chef de la direction, BLC-Edmond de Rothschild gestion d'actifs inc.)	2003	275 000 \$	125 000 \$	--
Robert Cardinal (Premier vice-président exécutif et chef de la direction financière)	2003	245 000 \$	100 000 \$	--
André Dubuc (Premier vice-président exécutif, Trésorerie, Marchés financiers, Gestion du patrimoine et Courtage)	2003	245 000 \$	100 000 \$	--
Réjean Robitaille (Vice-président exécutif, Services financiers aux particuliers)	2003	160 625 \$	100 000 \$	--

**LISTE DES CONTRATS DONNÉS PAR LA CDP,
INCLUANT PUBLICITÉ ET SONDAGES**

ANNONCES ET PUBLICITÉ AU 31 DÉCEMBRE 2003

gestion	FOURNISSEURS	MONTANT (CAD)
1230	JOURNAL OF MULTINATIONAL FINANCIAL	70,16
2310	CHAMBRE DE COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE	200,00
	DIESEL MARKETING	2 252,92
	ÉDITIONS ROGERS LIMITÉE	475,00
	FASKEN MARTINEAU	300,00
	LA CHAMBRE DE COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE	2 745,00
	LA PRESSE LTÉE	7 500,00
	LE 30	2 100,00
	LE DROIT	508,25
	MAGAZINE ENTREPRENDRE	10 000,00
	POWERSHIFT COMMUNICATIONS INC.	500,00
	PUBLI FACTUM INC.	11 217,85
	SEPTEMBRE EDITEURS S.E.N.C.	4 075,00
	TRANSCONTINENTAL MEDIAS	7 670,00
2320	POWERSHIFT COMMUNICATIONS INC.	575,00
2610	GARP	350,00
	JOBWINGS	500,00
	LES AFFAIRES	310,00
Total		51 349,18

HONORAIRES PROFESSIONNELS 31 AU DÉCEMBRE 2003

FOURNISSEUR	MONTANT (CAD)
2550-6767 QUÉ. INC.	7 500
2622 2455 QUÉBEC INC.	4 305
9107-3965 QUÉBEC INC.	38 003
9118-9480 QUÉBEC INC.	96 820
A BON PRIX LOCATION	841
ACJ COMMUNICATIONS	130 025
AD HOC RECHERCHE	1 000
ADVENTIS	93 694
AIESEC	725
ALAIN DESGAGNÉ	1 500
ALAIN MICHEL ET ASSOCIÉS	10 176
ALBERTA SECURITIES COMMISSION	8 750
ALEXEEV DMITRY VALEREYEVICH	4 581
ALEXIS LORANGER	250
ALPHA PRESSE	1 589
ALSTON & BIRD LLP	5 197
ANDERSON MORI	114 115
ANDRÉ FILION PSYCHOLOGIE INDUSTRIEL	9 500
ANDREI PAVLOV	3 300
AON PARIZEAU INC.	25 000
ARAMIS-RECHERCHE ET ANALYSE MARKETING	9 675
ARGOS - INTERPRETES ET TRADUCTEURS	12 568
ASSOCIATION CANADIENNE DE LA PAIE	95
ASSOCIATION PROVINCIALE DE CRÉDIT	146
ASTRO VISION INTERNATIONAL INC.	12 550
AUDIO-VISUEL OLYMPIC (A.V.O.) INC.	75
AVROM A. GOMBERG AVOCAT	4 617
B.F. LORENZETTI & ASSOCIES INC.	378
BAIL RAYMOND	77 188
BANQUE DE MONTRÉAL	64 870
BANQUE LAURENTIENNE	19 414
BANQUE NATIONALE DU CANADA	55 523
BARRONTECH INVESTISSEMENTS INC.	959
BARSOUM KHALIL	80 586
BÉLANGER SAUVÉ EST S.E.N.C.	353
BELLUZ, PAUL	450
BERNARD BONIN	400
BERNIQUÉ YVON	7 300
BERTRAND MASSÉ	11 215
BINGHAM ROBINSON MACLENNAN EHRHARDT	619
BIZNESS INC.	8 175
BLAIS SÉBASTIEN	26 520
BLAKE, CASSELS & GRAYDON, LLP	11 342
BLITZ 24 INC.	68
BLOOMBERG L.P.	24 755
BNP PARIBAS (CANADA)	9 685
BOIVIN, DUFOUR & ASSOCIÉS	33 285
BOIVIN, O'NEIL S.E.N.C.	400
BORDEN LADNER GERVAIS SRL	2 123

FOURNISSEUR	MONTANT (CAD)
BOUCHEREAU LINGUA INTERNATIONAL INC	4 181
BOUGHTON PETERSON YANG ANDERSON LAW	249
BOXALLS ATTORNEY AT LAW	50 574
BOXWOOD TECHNOLOGY, INC.	1 045
BRAMAN BARBACKI MOREAU S.E.N.C.	240
BRAY, LAROUCHE ET ASSOCIÉS INC.	10 564
BRETON MICHÈLE	20 013
BRISSON MARGARITA	4 837
BRITISH COLUMBIA SECURITIES COMMISS	3 000
BRUNEL LOUIS	15 000
BRYNEN REX	400
C.A.R.R.A.	625
CABINET DE RELATIONS PUBLIQUES NATIONAL	236 596
CADIM INC.	14 220
CAILLÉ DENIS	5 287
CANADIAN ASSOCIATION FOR BUSINESS E	250
CANADIAN MATHEMATICAL SOCIETY	150
CARMEL PAUL	8 113
CBMI	3 612
CDP ACCÈS CAPITAL QUÉBEC CHAUDIÈRES	2 500
CDP CAPITAL-CONSEIL IMMOBILIER INC.	14 808
CDS INC.	369
CEM - COST EFFECTIVENESS MEASUREMEN	15 000
CENTRE DESJARDINS DE TRAITEMENT DE CARTE	874
CENTRE RECHERCHE INDUSTRIELLE	10 624
CERULLI ASSOCIATES	1 420
CHAMBRE DE COMMERCE DE QUEBEC	74
CHANG JENNIE	1 272
CHARLES BIDDLE JR	1 000
CHARLES-PHILIPPE DAVID	1 000
CHERRY JAMES C.	6 000
CHIASSON, RENÉ	67 820
CIBC WORLD MARKETS, GTS	63 952
CLAUDE COTE	7 182
CODAN SERVICES LIMITED	7 798
COMMISSION DES VALEURS MOBILIÈRES D	38 855
COMMUNICATIONS C.J. DELVIRIEUX INC.	1 250
COMPAGNIE KELENY	3 186
CONCEPT AUDIO-VISUEL	9 541
CONSEIL DES MARCHÉS FINANCIERS CMF	1 235
CONSEIL EN AUDIT ET PERFORMANCE D'E	6 000
CONSEILLERS EN GESTION ET INFORMATIQUE	144 938
CONSTANCE ROY ENR.	7 158
CONSULTANTS X2	5 436
CONSULTATION CHRISTIANE CÔTÉ INC.	1 667
CONTINUUM INTERNATIONAL	1 500
CONYERS DILL & PEARMAN	2 319
COOLEY GODWARD LLP	37 314
CORPORATION SERVICE COMPANY	394
COTÉ, JULIE	10 860
COULOMBE GUY	14 400

FOURNISSEUR	MONTANT (CAD)
COX HANSON O'REILLY MATHESON	155
CROP INC.	25 600
CT CORPORATION SYSTEM	1 535
DAIGLE BERNATCHEZ DUMAS AVOCATS	2 031
DAIGLE BERNATCHEZ GRÉGOIRE AVOCATS	549
DANIEL LAMARRE, PH.D	2 000
DANIÈLE BERTRAND	431
DAVIES WARD PHILLIPS & VINEBERG LLP	95 466
DAY-TIMERS OF CANADA	79
DBRS / DOMINION BOND RATING SERVICE	172 500
DE GRANDPRÉ, CHAURETTE, LÉVESQUE, AVOCAT	5 000
DÉCIMAL TECHNOLOGIES INC.	5 118
DECLIK COMMUNICATIONS	327
DELAWARE SECRETARY OF STATE-DIVISON	1 564
DELOITTE & TOUCHE LLP	25 000
DÉMÉNAGEMENTS MONTRÉAL EXPRESS INC.	1 350
DEMERS CONSEIL INC.	6 000
DENIS CAILLÉ	345
DENIS GAMELIN LIMITÉE	2 501
DENIS LATULIPPE	730
DERAGON LOCATION INC.	7 165
DESCHAMPS BENOIT	237 302
DESJARDINS, DUCHARME, STEIN, MONAST	873
DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH	8 273
DIANE BERGERON EN FIDEICOMMIS	295
DIESEL MARKETING	724 182
DINERS CLUB INTERNATIONAL	557
DOCU-DÉPOT INC.	40 619
DR. CÉCILE TREMBLAY	2 000
DR. CÉDRIC LOIRET BERNAL	203 861
DUBÉ GILLES	7 800
DUFRESNE YVES	2 225
DUHAIME CAROLINE	34 612
DUMONT JACQUES	1 312
DURUFLÉ GILLES	312 815
ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES COMMERCIALE	1 100
EL PASO MERCHANT ENERGY CANADA INC.	67 409
ENCADREMENT MARCEL	150
ENIGMA COMMUNICATIONS INC.	19 331
ENTREPRISES PRODULITH INC.	595
EQUIFAX CANADA INC.	120
ERNST & YOUNG	342 089
EUREKAHEDGE	10 642
FABRICE MAGINI	10 400
FAFARD ROGER	80 222
FAMILLE LUSSIER INC.	35 500
FARGO COMMUNICATIONS INC.	24 734
FASKEN MARTINEAU DU MOULIN SRL	200 587
FIDUCIE DESJARDINS IN TRUST	2 000
FINANCIÈRE BANQUE NATIONALE	6 437
FINLAB INC.	73 505

FOURNISSEUR	MONTANT (CAD)
FINRAD	16 500
FIRST FISCAL MANAGEMENT LTD.	268 146
FITCH INC.	167 555
FONDS DE L'INFORMATION FONCIÈRE	180
FONDS DES REGISTRES	420
FORMATION INFO MP INC.	1 425
FOURON YVES	54 465
FRANCHISE TAX BOARD	85
FRANCINE GALIPEAU, STENOGRAPHE	250
FRANCINE GRAVEL COMMUNICATION GRAPH	2 910
FRANK DERRIEUX	300
FRANK RUSSELL CANADA LIMITED	2 250
FUJI-KEIZAI U.S.A. INC.	1 361
G. PROULX & ASSOCIÉS ASSURANCES INC	12 000
GALEZOWSKI & ASSOCIATES INC.	11 735
GARDA DU CANADA	500
GARTNER INC.	46 132
GAUTHIER, YVES A.	53 568
GCI GROUPE CONSEIL INTERNATIONAL	18 624
GD BIOPHARMA INC. - ATT: GERVAIS DI	6 560
GENEST EVALUATION INDUSTRIELLE INC.	5 000
GEORGE ROSSI	3 500
GESTION GONZALO ENR.	18 669
GESTION R. ROBERGE	16 875
GILLES DURUFLE ENRG.	16 720
GLOBAL EXPAT	87 011
GLOBAL OUTLOOK	1 000
GOFFI & ASSOCIATES LLC	22 890
GOMBERG DALFEN	7 688
GOODMANS	2 524
GOTTSCHALK+ASH INTERNATIONAL	33 727
GOUIN YVES	8 750
GOWLINGS LAFLEUR HENDERSON, AVOCATS	49 832
GRENIER & GAGNON, NOTAIRES	975
GROUPE CFC INC SERVICES	6 250
GROUPE CONSEIL N.T. INC.	155 000
GROUPE CONSEIL OSI INC.	132 434
GROUPE CREACOR	2 760
GROUPE SANTÉ MEDISYS INC.	2 360
GROUPE-CONSEIL AON INC.	157 813
GROUPE-CONSEIL RIGHT	7 500
GUENETTE VINCENT	1 800
GYPSY HILL, LLC	193 868
HANK NORA	35 590
HÉBERT RICHARD	9 457
HUDSON THOMAS J.	6 535
IDC CANADA	12 210
INFORMA-PLUS	901
INSTITUT DES VÉRIFICATEURS INTERNES	350
INSTITUTE SOCIAL INSURANCE DEVELOPMENT	67 068
INTER-LINGUA	8 946

FOURNISSEUR	MONTANT (CAD)
INVESTANCE AMERICAS INC.	54 032
INVESTMENT PROPERTY DATABANK LTD	10 195
IRINA ANTONEVITCH	10 851
IVANHOE CAMBRIDGE	88 773
J.P. BEAULIEU CONSEIL EN GESTION INC.	54 403
JASCO	11 073
JASUDA INTERNATIONAL INC.	6 672
JEAN LEFEBVRE	6 000
JEAN-GUY DUCHAINE	2 156
JEAN-NOEL MARTINEAU	39 586
JETTE MARC	36 052
JOBWINGS.COM	4 100
JOHN P. MOORE LAB	1 536
JOUVES & ASS.	28 778
JULIEN-LEBLANC TRAITEUR	874
K. TODD MONTGOMERY	65
K.P.A. ADVISORY SERVICES LTD	1 147
KALHOK ANTHONY I.	4 000
KANDAS CONCEPTS	8 097
KERR W.A.	2 000
KIRKLAND & ELLIS	3 667
KISH, STEPHEN J.	8 266
KLEIN MARINA	3 500
KOMUNIK CORPORATION INC.	4 875
KONSHIN DMITRY SERGEYEVICH	9 162
KOOLI MAHER	4 275
KORN / FERRY CANADA INC.	10 300
KPMG	233 046
KRIEF GORDON	7 365
L. DENIS DESAUTELS OC. FCA	5 937
L.E.K. CONSULTING INC.	441 196
LA FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS	8 224
LA TOILE DES RECRUTEURS	150
LABRECQUE, JEAN	25 000
LACASSE DENIS	28 205
LACHEMI SIAGH LASICO	18 665
LACITÉ PLUS	4 089
LAFLEUR BROWN	915
LAKESHORE ENTERTAINMENT GROUP UK LT	8 182
LAPARÉ ANDRÉ	192 075
LAPOINTE ANICK	3 380
LAPOINTE ROSENSTEIN S.E.N.C.	3 020
LASICO TRADE FINANCE & INVESTMENTS	8 545
L'ASSOCIATION DES ANALYSTES FINANCIERS	2 000
LAURENDEAU LABRECQUE/PAUL RAY & BERNDT	48 366
LAURENTIAN BANK SECURITIES	41 344
LAURIN GILLES	204 397
LAVERY DE BILLY S.E.N.C.	71 205
LAVOIE CARL	211
LAVOIE PASCALE	1 700
LE DEVOIR INC.	395

FOURNISSEUR	MONTANT (CAD)
LE GROUPE CONSEIL STRATOR INC.	19 981
LEBLANC JEAN-YVES	7 782
LEDOC VALÉRIE	1 266
LÉGER MARKETING INC.	12 867
LÉGER ROBIC RICHARD , S.E.N.C.	8 829
LES CONSULTANTS J.& M. BUSSIÈRES INC.	25 116
LES INVESTISSEMENTS F.M.LEGAULT INC	13 500
LES SERVICES D'ÉVALUATION PSYCHOLOGUE	2 063
LES SYSTÈMES DE FORMATION ET DE GES	1 495
LETARTE LUC	11 646
LIGHTYEAR CAPITAL LLC	41 694
L'INSTITUT CANADIEN DES COMPTABLES	1 050
LOCATION OUTREMONT	280
LOGINOV VADIM NIKOLAEVICH	8 975
L'ORDRE DES CGA DU QUEBEC	300
LOYENS LOEFF, AVOCATS	155 539
LUC VIC IMPORT INC.	1 451
MACPHERSON LESLIE & TYERMAN	860
MAITRE MOHAMED RACHID SID-LAKHDAR	700
MALKA FRANCIS	712
MANDRAKE GROUPE CONSEIL	47 500
MAPLES AND CALDER	41 681
MARÉCHAL PAUL	2 100
MARIE-PIER BÉDARD BERGERON	240
MARTIN BROWN	2 841
MASSOTHÉRAPIE RESSOURCE EXCELLENCE	3 450
MAURICE N. MARCHON	10 300
MCCARTHY TETRAULT, AVOCATS	15 741
MCKINSEY & COMPAGNIE	5 766 998
McLAGAN PARTNERS INC.	4 077
ME RAYMOND GRENIER, NOTAIRE	150
MEDER COMMUNICATIONS INC.	59 637
MÉDIAFUSION INC.	275
MÉDISOLUTION INC.	78 869
MERCER HUMAN RESOURCE CONSULTING	54 268
MERCER INVESTMENT CONSULTING	102 891
MICHAEL KURMAN CONSULTING,LLC	4 353
MICHÈLE LACROIX & ASSOCIÉS	1 500
MINDSHIFT INC.	27 290
MINISTER OF FINANCE BRITISH COLUMBIA	20
MINISTER OF FINANCE, ONTARIO	350
MINISTRE DES FINANCES	6 622
MM & K LIMITED	7 680
MODELCOM	186 314
MONETTE BARAKETT LEVESQUE BOURQUE P	1 753
MOQUIN, YVES	11 775
MORGAN STANLEY CAPITAL INTERNATIONAL	81 092
MORNEAU SOBECO (COOPERS & LYBRAND)	540
MULLIGAN MANAGEMENT & OPERATIONS, L	103 442
MUREX NORTH AMERICA INC.	11 474
MUSÉE DE LA CIVILISATION	500

FOURNISSEUR	MONTANT (CAD)
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURIT	20 598
NCO FINANCIAL INVESTIGATIVE DIVISIO	11 003
NELSON INFORMATION	26 084
NERAC.COM	12 629
NETGRAPHE	500
NEWFOUNDLAND EXCHEQUER ACCOUNT	200
NORMAND SAINT-HILAIRE	3 240
OGILVY RENAULT, S.E.N.C.	115 697
OLYMPE	2 125
ONTARIO SECURITIES COMMISSION	300
OPTION 10/10 INC.	9 796
ORDRE DES COMPTABLES EN MANAGEMENT	1 050
ORDRE DES CONSEILLERS EN R. H.	940
ORDRE PROFESSIONNEL DES COMPTABLES	600
ORGANIZATION RESOURCES COUNSELORS INC.	5 189
OSLER, HOSKIN & HARCOURT LLP	1 700
OXFORD ANALYTICA LTD.	4 305
OXYGENE COMMUNICATIONS ET MARKETING	2 710
PANCHOLY RAJIV	8 627
PAUL CARMEL	1 708
PAUL F. LAVALLEE	32 840
PAUL LABELLE PHOTOGRAPHE INC.	7 234
PER HALL ASSOCIATES LTD	35 284
PHILIPPE MAST	12 080
PHILPOT COMMUNICATIONS	146
PLANCON INTERNATIONAL	16 646
PLATTS	2 038
PMP PERFORMANCE CONSULTING GROUP IN	10 000
POINTEAST RESEARCH, LLC	26 014
POMAZKIN DMITRY VLADIMIROVICH	4 581
POULIOT MERCURE AVOCATS	3 042
PRESS NEWS LIMITED	1 854
PRICE WATERHOUSE COOPERS S.R.L.	66 370
PROACT	20 913
PRODUCTIONS GENEVIEVE BORNE INC.	3 000
PRODUCTIONS JOHNNY MONTI INC.	3 265
PROMED	2 013
PSYMÉTRIC	2 000
PUBLICATIONS C.C.H. LTEE	528
PUBLICATIONS TRANSCONTINENTAL INC.	155
RANGEL MARIA	900
RAYMOND CATHERINE	3 861
RAYMOND CHABOT GRAND THORNTON	20 850
RAYMOND CHABOT RESSOURCES HUMAINES	13 776
RBC DOMINION VALEURS MOBILIÈRES	71 113
REAL FINANCE	375
RECEVEUR GÉNÉRAL	80
REGENT GAGNON	7 817
REGIE DES RENTES DU QUEBEC	77 480
REGISTRY OF JOINT STOCK COMPANIES	600
RESEAU CAPITAL DE RISQUE DU QUEBEC	522

FOURNISSEUR	MONTANT (CAD)
RÉSO GESTION CORPORATIVE INC.	1 072
RHÉAULT YVES	52 281
ROBERT FILION, STRATEGIE FINANCIERE INC.	3 928
ROBERT JANODY MARKETING INC.	900
ROBIC S.E.N.C.	156 996
ROGER SAMSON & ASSOCIÉS INC.	20 250
ROY JEAN PH.D.	15 200
ROYAL LEPAGE COMMERCIAL INC.	9 900
RSM & CO. CHARTERED ACCOUNTANTS	4 101
S.H.Q. CO LTD	675
SAMSON BELAIR DELOITTE & TOUCHE	1 502 336
SAVOIE CÉLINE	2 700
SCL GROUPE CONSEIL (CAROLINE LAMOUR	3 975
SCOTIA CAPITAL INC.	33 630
SCOTT WILLIAM A.	7 620
SECOR CONSEIL INC.	180 317
SERVICE DE RECHERCHE DOCUMENTAIRE	5 219
SERVICES TECHNIQUES DECA	2 000
SEXTANS	46 520
SHERMAN KAREN, TRADUCTRICE	192
SHONDA SECORD ENR.	1 627
SHRED-IT	248
SITQ	122 241
SLA-M MULTIMÉDIA ENR.	120
SMARTIZ	3 155
SMITH LYONS	705
SOCIÉTÉ PIERRE BOUCHER	9 989
SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE D'INFORMATION JU	29
SOQUIJ / SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE INFORMATION	272
SPENCER STUART	34 653
SPHERE COMMUNICATION STRATEGIQUE	656 233
SPORTECH SPORT MANAGEMENT	1 795
STANDARD & POOR'S MMS	190 000
STAR FLASH	210
STATE STREET GLOBAL ADVISORS ASIA LIMITED	7 504
STEWART MCKELVEY STIRLING SCALES	3 866
STIKEMAN, ELLIOTT AVOCATS	259 458
STUDIO JOSTENS	160
SUMAÉ	2 400
SYNTAX SYSTEMS LTD	7 875
TANNENBAUM HELPERN SYRACUSE & HIRSC	870
TD BANK FINANCIAL GROUP	57 100
TÉLÉSYSTÈME LTÉE	5 766
TES THE EMPLOYMENT SOLUTION	8 400
TESSIER SHIN	350
THE CAPITAL MARKETS COMPANY LTD	56 926
THE MANITOBA SECURITIES COMMISSION	25
THE MARCH GROUP	23 980
THE MI GROUP	2 694
THE STATE INSURANCE FUND	1 400
THE VENGROWTH ADVANCED LIFE SCIENCE	30

FOURNISSEUR	MONTANT (CAD)
THOMPSON DORFMAN SWEATMAN	978
TM DESIGN	40 521
TOUCHÉ MEDIA-MARKETING INC	46 000
TOWERS PERRIN	167 515
TRADUCNET ENR.	3 262
TRADUCTIONS MARILYN THOMSON	48 646
TROPHÉES VICTOIRE ENR.	1 205
TRUST BANQUE NATIONALE INC.	2 115
TYPOGRAPHIE M&H LTÉE	1 210
VALEURS MOBILIERES DESJARDINS	4 397
VDL2	4 408
VENATUS CONSEIL	74 250
VENTURE BLAST PROFESSIONAL SERVICES	59 101
VERTIGE	150
VESTRA CAPITAL INC.	35 000
VIGER RICHARD	3 200
VISION 9000 GROUPE CONSEIL	1 379
VORTEX CONSEILS	19 498
WASABI DESIGN NUMÉRIQUE	618
WATSON WYATT	196 224
WEBER, GERALD	11 589
WEBSTER HUDSON & AKERLY	4 231
WHITE & CASE	11 931
WILLIAM AND KUSON SEYMOUR	972
WODLINGER CONSULTING	9 065
WORKOPOLIS	1 830
XINSHUN CUI	75
YOUSSEF, GABRIEL	21 974
YVES DOUCET, COMMUNICATIONS D'ENTRE	4 238
YVES GRIMARD CONSULTANTS INC.	7 875
TOTAL	20 140 459

HONORAIRES PROFESSIONNELS AU 31 MARS 2004

Fournisseur	CAD\$
2622 2455 QUÉBEC INC.	4 707,50
9107-3965 QUÉBEC INC.	10 872,35
9118 9480 QUEBEC INC.	11 905,00
ACCOUNTEMPS	9 000,00
ACJ COMMUNICATIONS	32 650,00
ADVENTIS	35 403,75
ALTERNATIVE INVESTOR	1 061,33
BALTHAZART	425,00
BARSOUM KHALIL	14 437,47
BELAIR DELOITTE & TOUCHE	10 000,00
BIZNESS INC.	2 735,00
BLAKE, CASSELS & GRAYDON, LLP	16 903,94
BOURGET, RICHARD	7 650,00
BREZINA, THOMAS	2 975,00
CHERRY JAMES C.	3 000,00
CHIASSON RENÉ	16 350,00
COMMUNICATIONS GRENIER	350,00
CONSEILLERS EN GESTION ET INFORMATI	17 967,40
CONSTANCE ROY ENR.	250,00
CONSULTANTS X2	511,90
CORPORATION FINANCIERE YJ	10 000,00
COUDERT FRÈRES EN FIDÉICOMMIS	30 154,75
DAVIES WARD PHILLIPS & VINEBERG	12 363,54
DELAWARE SECRETARY OF STATE	204,22
DESCHAMPS BENOIT	35 190,00
DIANE G. CAMERON, AVOCATE	177,84
DIESEL MARKETING	2 882,50
DOCU-DÉPOT INC.	12 550,03
DUHAIME CAROLINE	13 062,50
E&B DATA	12,50
EASYPAY	352,48
ERNST & YOUNG	7 833,00
FABRICE MAGINI	9 210,20
FAIRVEST CORPORATION	13 200,00
FARGO COMMUNICATIONS INC.	2 148,00
FASKEN MARTINEAU DU MOULIN SRL	2 496,13
FINLAB INC.	2 790,00
FONDS DES REGISTRES	294,00
FOURON YVES	398,23
G. PROULX & ASSOCIÉS ASSURANCES INC	3 000,00
GALERIE CHRISTIANE CHASSAY	100,00
GESTION GONZALO ENR.	5 658,29
GIDE LOYRETTE NOUEL	3 867,50
GILLES DURUFLÉ ENRG.	31 480,68
GLOBAL EXPAT	14 400,00
GOMBERG DALFEN	4 762,91
GOUIN YVES	15 187,50
GRENIER & GAGNON, NOTAIRES	750,00
GROUPE CONSEIL N.T. INC.	16 097,02

Fournisseur	CAD\$
GROUPE CONSEIL OSI INC.	12 668,00
GROUPE-CONSEIL AON INC.	9 789,40
GYPSY HILL, LLC	84 575,11
HANK NORA	11 200,00
JASUDA INTERNATIONAL INC.	7 200,00
JETTE MARC	2 264,73
KASSAM, FEROZ	7 518,24
KENNETH J. WAWREW	456,00
KORN / FERRY CANADA INC.	189 156,01
KPMG	4 100,25
L.E.K. CONSULTING INC.	43 804,00
LAPARÉ ANDRÉ	14 325,00
LAPOINTE ANICK	2 738,19
L'ASSOCIATION DES ANALYSTES FINANCIERS	3 000,00
LAURENT LAPIERRE ENR.	129,20
LAURIN GILLES	2 859,56
LE GROUPE CONSEIL STRATOR INC.	250,00
LEBLANC JEAN-YVES	1 500,00
LEDUC VALÉRIE	1 200,00
LÉGER ROBIC RICHARD , S.E.N.C.	1 962,50
M. KURMAN	4 352,85
MCKINSEY & COMPAGNIE	7 950,00
MEDER COMMUNICATIONS INC.	3 461,34
MÉDISOLUTION INC.	20 005,82
MERCER HUMAN RESOURCE CONSULTING	18 493,95
MERCER INVESTMENT CONSULTING	500,00
MODELCOM	7 316,93
MULLIGAN MANAGEMENT & OPERATIONS, L	41,69
OGILVY RENAULT	6 325,19
OPTION 10/10 INC.	872,10
ORDRE DES CGA DU QUÉBEC	300,00
ORDRE DES COMPTABLES EN MANAGEMENT	350,00
PAUL LABELLE PHOTOGRAPHE INC.	288,00
PER HALL ASSOCIATES LTD	4 503,21
PHILPOT COMMUNICATIONS	382,76
PHOCUSWRIGHT INC.	233,09
POULIOT MERCURE AVOCATS	6 985,86
PRICE WATERHOUSE COOPERS	62 654,00
PRODUCTIONS JULIEN INC.	47 833,34
PW CONSEIL	7 032,00
RAYMOND CHABOT GRAND THORNTON	15 000,00
RAYMOND CHABOT RESSOURCES HUMAINES	3 729,92
RÉSO GESTION CORPORATIVE INC.	3 811,06
RIVEST, SIMON	12 241,00
ROBERT BOISJOLI	10 000,00
ROBERT FILION, STRATÉGIE FINANCIÈRE	568,75
ROBERT JANODY MARKETING INC.	3 375,00
ROBIC S.E.N.C.	6 586,00
SAMSON BELAIR DELOITTE & TOUCHE	43 149,00
SHERMAN KAREN, TRADUCTRICE	132,00
SHONDA SECORD ENR.	68,40

Fournisseur	CAD\$
SMARTIZ	1 150,00
SOCIETE DES RELATIONNISTES DU QUEBEC	350,00
SPENCER STUART	6 000,00
SPHERE COMMUNICATION STRATEGIQUE	82 155,45
SPORTECH SPORT MANAGEMENT	448,75
STANDARD & POOR'S MMS	26 250,00
TÉMOIN PRODUCTION	8 700,00
THE MI GROUP	738,48
TONY VAILLANCOURT	1 152,32
TORY'S	117 294,21
TOWERS PERRIN	18 542,00
TRADUCNET ENR.	410,00
TRADUCTIONS MARILYN THOMSON	6 312,55
UNIPAR	132 246,60
VENATUS CONSEIL	12 000,00
VENTUREONE CORPORATION	11 973,60
WIVEL RIKKE	25 500,00
YOUSSEF GABRIEL	19 894,09
YVES DOUCET, COMMUNICATIONS	5 310,00
YVES MOUGET	1 213,04
Total	1 626 660,00

MÉTHODE D'OCTROI DES CONTRATS

POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONTRATS

1. Généralités

La présente politique énonce les principes régissant le processus d'acquisition ou de location de biens et de services devant faire l'objet d'un contrat à la Caisse de dépôt et placement du Québec («la CDP»). La transparence, l'équité et la saine gestion sont des principes qui doivent guider la CDP dans l'octroi de ses contrats.

2. Portée

La présente politique s'applique à tout contrat conclu par la CDP et ses filiales aux fins d'acquérir ou de louer des biens et des services.

La présente politique ne s'applique pas aux contrats que la CDP conclut pour acquérir, détenir, gérer ou recevoir un bien ou un droit constituant un placement, ou pour effectuer une opération financière ou autre prévue par sa loi constitutive, ni aux contrats qu'elle conclut avec une filiale ou aux contrats qu'elle conclut d'urgence lorsque la sécurité des personnes ou la protection des biens ou des éléments d'actif (y compris le rendement) de la CDP sont en cause. Les contrats d'embauche des dirigeants et autres employés de la CDP sont régis par sa loi constitutive.

3. Principes

Toute fourniture de biens ou prestation de services doit faire l'objet d'un contrat.

Conformément à la mission de la CDP, la politique d'octroi des contrats doit, dans la mesure du possible, favoriser des produits et services offerts à un coût avantageux ou concurrentiel et qui contribuent au dynamisme de l'économie du Québec. De plus, la politique d'octroi des contrats doit favoriser l'achat auprès des partenaires d'affaires.

Toute adjudication de contrat de fourniture de biens ou de prestation de services doit être faite conformément aux directives énoncées de temps à autre par la CDP et faire l'objet d'un appel d'offres.

Les contrats doivent faire l'objet d'appels d'offres sur invitation, à moins de faire partie des exceptions prévues conformément aux directives énoncées par la CDP. La CDP peut recevoir des propositions spontanées.

La CDP vise à obtenir, dans les délais prévus, des biens et services qui répondent à ses attentes en matière de qualité, à un coût avantageux, compte tenu de conditions techniques et économiques acceptables. Les fournisseurs sont informés des directives et modalités relatives aux appels d'offres.

La CDP évalue les offres de biens et de services d'après des critères établis en fonction des biens et des services demandés.

La CDP étudiera le dossier de tout fournisseur dont les services pourront ainsi être évalués en vue de l'adjudication d'un contrat. La direction Services immobiliers et internes est responsable du maintien du fichier de fournisseurs. La CDP se réserve le droit d'évaluer la compétence et les qualités de ses fournisseurs.

4. Responsabilités

Le premier vice-président, groupe CDP, Finances et technologies de l'information est responsable de la mise en application, du suivi et de l'évaluation de la présente politique.

DIRECTIVES D'APPLICATION

DE LA POLITIQUE

EN MATIÈRE DE CONTRATS

Secrétariat général
Juin 2001

TABLE DES MATIÈRES

1	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	1
1.1	GÉNÉRALITÉS.....	1
1.2	PORTÉE.....	1
1.3	DÉFINITIONS	2
1.4	SOLLICITATION DES OFFRES ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'APPEL D'OFFRES SUR INVITATION	3
1.5	ADJUDICATION.....	4
	1.5.1 Appel de propositions.....	4
	1.5.2 Appel de candidatures.....	4
	1.5.3 Autorisation.....	5
	1.5.4 Prix.....	5
1.6	CONDITIONS DE GESTION DES CONTRATS	5
	1.6.1 Supplément au contrat.....	5
	1.6.2 Avances	5
	1.6.3 Garantie d'exécution	5
	1.6.4 Cession de contrat	5
	1.6.5 Documentation	6
	1.6.6 Approbation des contrats de services professionnels	6
1.7	DÉCLARATION D'INTÉRÊT	6
2	RÈGLES RÉGISSANT LA PROCÉDURE DES APPELS D'OFFRES SUR INVITATION	6
3	EXCEPTIONS À LA PROCÉDURE DES APPELS D'OFFRES SUR INVITATION.....	7
4	MODALITÉS DE SÉLECTION	9
5	RAPPORT ANNUEL	10
6	RESPONSABILITÉ	10

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 GÉNÉRALITÉS

1.1.1 Les processus d'acquisition, de location et d'administration des biens et services de la CDP et de ses filiales doivent se faire selon les règles édictées en vertu des présentes directives.

À cet effet, les principes suivants doivent guider la CDP et ses filiales dans l'octroi des contrats, à savoir :

- **Transparence** : Par un choix impartial des fournisseurs, un processus d'achat uniforme et la connaissance de notre processus d'achat par les fournisseurs.
- **Équité** : Par une répartition équitable des contrats, la chance égale donnée aux fournisseurs et des critères objectifs d'évaluation des offres par l'emploi d'une grille d'évaluation à cet effet.
- **Saine gestion** : Par l'obtention de biens et services au meilleur coût possible en respectant des critères de qualité, et l'intégration d'objectifs de développements économique et technologique.

1.1.2 Dans la mesure du possible et conformément à la mission de la CDP, l'octroi des contrats doit, d'une part, favoriser des produits et services à un coût avantageux ou concurrentiel et, d'autre part, favoriser des produits et services qui contribuent au dynamisme de l'économie du Québec et de ses régions. De plus, l'octroi des contrats doit favoriser l'achat auprès des partenaires d'affaires.

1.1.3 Les demandes d'approvisionnement doivent avant tout se faire par le biais du premier vice-président, groupe CDP, Finances et technologies de l'information.

1.1.4 Tout membre du personnel qui participe à l'acquisition, la location ou l'administration des biens et services de la CDP ou de l'une de ses filiales doit assurer la confidentialité et la protection des renseignements personnels et commerciaux.

1.1.5 Toute acquisition, location ou administration de biens et de services de 10 000 \$ et plus, doit faire l'objet d'un contrat écrit contenant obligatoirement certaines clauses générales telles que les clauses sur la durée, la rémunération, le droit de propriété, la confidentialité et la résiliation. Les documents contractuels normalisés ou leur équivalent doivent alors être utilisés.

1.2 PORTÉE

1.2.1 Les présentes directives ne s'appliquent pas aux contrats d'emploi des dirigeants ou employés de la CDP et de ses filiales, ni aux contrats que la

CDP et ses filiales concluent pour acquérir, détenir, gérer ou recevoir un bien ou un droit constituant un placement, ou pour effectuer une opération financière ou autre prévue par la loi constitutive de la CDP, ni aux contrats que la CDP et l'une de ses filiales pourraient conclure ou aux contrats pouvant être conclus entre les filiales de la CDP. Quant aux contrats de construction et de gestion immobilière, ils sont exclus des présentes directives puisque réalisés par les filiales de CDP Immobilier qui ont leurs propres directives.

1.2.2 Les filiales de CDP Immobilier qui ont leurs propres directives, à savoir Ivanhoé Cambridge, S.I.T.Q. Immobilier et Cadim inc. sont, pour leur part, responsables de la rédaction et de l'application de leurs directives en matière d'octroi des contrats en autant que celles-ci respectent la Politique en matière de contrats de la CDP.

1.2.3 Les présentes directives visent les contrats liés aux services impartis.

1.3 DÉFINITIONS

Dans les présentes directives, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les expressions et mots suivants signifient :

Appel de candidatures

Procédure d'appel à la concurrence consistant à inviter des fournisseurs à soumettre leur expérience et celle de leurs principaux collaborateurs de même que les principales réalisations qu'ils entendent présenter à l'appui de leur candidature.

Appel de propositions

Procédure d'appel à la concurrence consistant à inviter des fournisseurs à présenter une proposition de réalisation et à soumettre un prix en regard de cette proposition.

Appel d'offres sur invitation

Procédure d'appel à la concurrence consistant à inviter au moins deux fournisseurs préalablement sélectionnés à déposer une offre en vue de l'obtention d'un contrat.

Contrat d'approvisionnement

Contrat d'achat ou de location d'un bien meuble pouvant inclure les frais d'installation, d'utilisation, de fonctionnement et d'entretien du bien.

Contrat de services

Contrat conclu pour la fourniture ou la prestation d'un service autre qu'un contrat pour services professionnels.

Contrat de services professionnels

Contrat de services exécuté par des professionnels, y compris par les membres d'une corporation professionnelle, ou sous la responsabilité de ces professionnels, y

compris un contrat visant à mettre à la disposition de la CDP ou de l'une de ses filiales, de la main-d'œuvre pour la réalisation de tâches sous la supervision de ses représentants.

Contrat ouvert

Contrat pour l'acquisition de biens ou de services par lequel la CDP ou l'une de ses filiales s'engage, pour une période donnée, à effectuer ou à faire effectuer des acquisitions auprès d'un fournisseur qui s'engage pendant cette période, à fournir les biens ou services requis au fur et à mesure des besoins de même qu'aux prix et conditions convenus.

Filiales

Toutes les filiales de la CDP à l'exception des filiales de CDP Immobilier à savoir Ivanhoé Cambridge, S.I.T.Q. Immobilier et Cadim inc.

Fournisseur

Toute personne physique, entreprise, société, coopérative ou corporation exerçant des activités à caractère commercial que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une personne physique ou d'une personne morale qu'elle représente.

Offre

Proposition écrite d'un fournisseur, présentée de sa propre initiative, consistant à vendre ou à louer des biens ou des services identifiés, à un prix ou selon un mode d'établissement de prix défini, suivant des modalités déterminées et pour une période donnée.

Supplément

Un excédent au montant initial d'un contrat, incluant tous les frais connexes dus à un changement apporté au cahier des charges ou au mandat confié par la CDP ou par l'une de ses filiales ou à une variation de quantité dans un contrat à prix unitaire.

1.4 SOLLICITATION DES OFFRES ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'APPEL D'OFFRES SUR INVITATION

1.4.1 Sauf exception, la procédure d'appel d'offres sur invitation doit être utilisée dans les cas suivants :

<i>Contrat d'approvisionnement et contrat de services</i>	10 000 \$ et plus
<i>Contrat de services professionnels</i>	100 000 \$ et plus
<i>Contrat d'impartition</i>	500 000 \$ et plus

- 1.4.2 Lors de l'estimation du montant du contrat aux fins de déterminer s'il y aura appel d'offres ou non, il doit être pris en compte de la durée du contrat. De même, il doit être pris en compte les options ou les clauses de renouvellement susceptibles de lier la CDP ou l'une de ses filiales pour l'estimation du montant du contrat.
- 1.4.3 Aux fins d'établir le montant servant à déterminer s'il est obligatoire ou non d'utiliser la procédure d'appel d'offres sur invitation, il faut, lorsqu'il s'agit d'un contrat constitué de plus d'un types de contrats comme pour un contrat qui serait composé à la fois d'un contrat de services professionnels et d'un contrat d'approvisionnement, prendre en compte le montant total le plus élevé.
- 1.4.4 Lorsque les exceptions prévues au point 3 des présentes directives s'appliquent, la personne responsable du dossier doit justifier sa décision en fournissant à la Direction Finances et technologies de l'information, les raisons pour lesquelles s'appliquent l'une ou l'autre des exceptions, et le premier vice-président, groupe CDP, Finances et technologies de l'information doit, selon le cas, autoriser l'application de l'une ou l'autre desdites exceptions.

1.5 ADJUDICATION

Sauf exception, l'adjudication des contrats doit respecter les règles suivantes :

1.5.1 Appel de propositions

Ce contrat doit être adjugé au fournisseur dont la proposition est la plus avantageuse compte tenu du rapport qualité-prix, de la qualité des biens et de la qualité des services.

En cas d'égalité, ce contrat devra être adjugé au fournisseur se démarquant par la qualité de ses biens ou services.

De plus, ce contrat devra prévoir une clause stipulant que le fournisseur ne pourra modifier la proposition soumise sans avoir obtenu l'autorisation d'une personne habilitée à engager la CDP ou l'une de ses filiales soit en vertu de la délégation de pouvoirs en matière administrative, soit en vertu de la délégation générale de pouvoirs.

Le montant du contrat ne peut excéder le prix soumis.

1.5.2 Appel de candidatures

Ce contrat doit être adjugé au fournisseur qui se démarque par la qualité de ses biens ou services.

De plus, ce contrat devra prévoir une clause stipulant que le fournisseur ne pourra modifier la proposition soumise sans avoir obtenu l'autorisation d'une personne habilitée à engager la CDP soit en vertu de la délégation de

pouvoirs en matière administrative, soit en vertu de la délégation générale de pouvoirs.

1.5.3 Autorisation

Avant l'adjudication d'un contrat, les engagements financiers en découlant doivent avoir été autorisés par une personne habilitée à le faire et/ou le responsable du centre de coût concerné.

1.5.4 Prix

À la suite d'un appel d'offres sur invitation, il est possible de négocier le prix avec le fournisseur retenu lorsque le prix soumis accuse un écart important par rapport à l'estimation initiale.

1.6 CONDITIONS DE GESTION DES CONTRATS

1.6.1 Supplément au contrat

Avant d'accorder tout supplément à un contrat, les engagements financiers en découlant doivent avoir été autorisés par une personne du même niveau décisionnel que dans le cas de l'engagement financier original.

Un supplément au contrat initial est permis sans recours à un nouvel appel d'offres sur invitation et sans divulgation lorsque le montant estimatif de ce supplément n'excède pas le moindre de 25 % du montant initial et 100 000 \$.

Lorsque le montant estimatif du supplément dépasse la limite prévue au paragraphe précédent, le responsable de l'octroi du contrat initial doit divulguer l'existence du supplément et le montant estimatif et le faire approuver par le premier vice-président, groupe CDP, Finances et technologies de l'information ou par toute personne désignée par lui.

1.6.2 Avances

À moins que le contrat ne prévoit le versement d'une avance, aucun paiement ne peut être effectué avant qu'une personne habilitée à le faire n'atteste que les biens ou les services ont été livrés conformément au contrat.

1.6.3 Garantie d'exécution

La garantie d'exécution, s'il y a lieu, ne sera remise à celui qui l'a fournie qu'après la réception définitive des travaux ou l'acceptation des biens ou services par une personne habilitée à le faire.

1.6.4 Cession de contrat

Sous peine de nullité, aucun fournisseur ne peut céder un contrat, en tout ou en partie, sans obtenir préalablement l'autorisation de la CDP ou de la filiale concernée.

1.6.5 Documentation

La documentation étayant le choix des fournisseurs, y compris une copie de l'appel d'offres sur invitation, des offres et des grilles d'évaluation ou le cas échéant, les motifs justifiant l'exemption de l'application des présentes directives, doit être conservée par la direction visée selon le calendrier de conservation des documents de la CDP.

1.6.6 Approbation des contrats de services professionnels

Tous les contrats de services professionnels, supérieurs à 100 000 \$, doivent être révisés et approuvés par la direction des Affaires juridiques avant qu'ils ne soient signés par les parties.

1.7 DÉCLARATION D'INTÉRÊT

Tout employé de la CDP ou de l'une de ses filiales qui participe à l'adjudication d'un contrat doit se conformer au Code d'éthique et de déontologie de la CDP.

2 RÈGLES RÉGISSANT LA PROCÉDURE DES APPELS D'OFFRES SUR INVITATION

- 2.1 L'appel d'offres sur invitation doit être adressé à au moins deux (2) fournisseurs.
- 2.2 Dans l'éventualité où les seuls fournisseurs possibles seraient ceux agréés par le manufacturier, l'appel d'offres sur invitation doit être adressé, le cas échéant, à au moins deux (2) des fournisseurs agréés par le manufacturier.
- 2.3 Lorsqu'il s'avère impossible de trouver le nombre requis de fournisseurs, la CDP ou la filiale concernée s'adresse à un seul fournisseur et ce, après justification et approbation de l'application du présent article par le premier vice-président, groupe CDP, Finances et technologies de l'information.
- 2.4 Les instructions aux fournisseurs doivent indiquer la manière de présenter l'offre, préciser les documents exigés à son appui, déterminer sa période de validité, faire état des clauses de non-conformité, informer les fournisseurs et, le cas échéant, les entrepreneurs, des règles qui seront suivies lors de l'évaluation des offres et des exigences de validité des contrats prévues aux présentes directives.
- 2.5 Les dispositions relatives aux clauses de non-conformité des offres doivent stipuler que l'un ou l'autre des éléments suivants pourrait entraîner le rejet de la soumission :
 - a) l'absence de l'un ou l'autre des documents requis;
 - b) l'absence de signature de la ou des personnes autorisées sur un document devant être signé;
 - c) toute rature ou correction apportée aux prix soumis et non paraphée par la ou les personnes autorisées;

- d) toute offre conditionnelle ou comportant des restrictions;
 - e) le non-respect de l'endroit, de la date et de l'heure limite fixés pour la réception des offres ou de toute autre condition indiquée comme essentielle dans les instructions aux fournisseurs.
- 2.6 La mention que la CDP ou la filiale concernée ne s'engage à accepter aucune offre reçue, doit toujours faire partie de l'appel d'offres sur invitation.
- 2.7 À moins qu'il n'en soit spécifié autrement dans les documents d'appels d'offres, les offres qui doivent être présentées par écrit dans une enveloppe cachetée sont ouvertes par un employé de la CDP ou de la filiale concernée, en présence d'un témoin après l'expiration du délai fixé pour la réception de celles-ci.
- 2.8 Sauf exception, le délai pour la réception des offres est calculé à compter de la date de l'invitation de l'appel d'offres et il ne peut être inférieur à :
- a) cinq (5) jours lorsqu'il s'agit d'un contrat d'approvisionnement ou de services;
 - b) cinq (5) jours lorsqu'il s'agit d'un contrat d'impartition;
 - c) sept (7) jours lorsqu'il s'agit d'un contrat de services professionnels.

3 EXCEPTIONS À LA PROCÉDURE DES APPELS D'OFFRES SUR INVITATION

- 3.1 La procédure des appels d'offres sur invitation pour l'adjudication d'un contrat n'est pas obligatoire dans les cas qui suivent. L'application de l'une ou l'autre des exceptions doit être justifiée par la personne l'invoquant et autorisée par le premier vice-président, groupe CDP, Finances et technologies de l'information:
- a) il s'agit d'un contrat qui doit être conclu d'urgence car la sécurité des personnes ou la protection des biens ou des éléments d'actif (y compris le rendement) de la CDP ou de la filiale concernée sont en cause;
 - b) il s'agit d'un contrat conclu avec un fournisseur unique ou avec un fournisseur en situation de monopole;
 - c) il s'agit d'un contrat dont la confidentialité est requise afin d'assurer ou de maintenir la protection des biens ou des éléments d'actif (y compris le rendement) de la CDP ou de la filiale concernée;
 - d) lorsqu'il s'agit de contrats d'impartition, les services de conseillers spéciaux pourront être retenus afin d'assister les gestionnaires dans les négociations avec l'impartiteur choisi. Dans ce cas, la procédure d'appel d'offres sur invitation ne s'applique pas.

3.2 La procédure des appels d'offres sur invitation pour l'adjudication d'un contrat n'est pas obligatoire dans les cas qui suivent. L'application de l'une ou l'autre des exceptions doit être justifiée comme prévu au point 1.4.5 auprès du premier vice-président, groupe CDP, Finances et technologies de l'information mais ne nécessite pas d'autorisation par ce dernier :

- a) le fait de contracter avec un fournisseur autre que celui ayant fourni un bien meuble ou celui ayant effectué les travaux originaux, risquerait de mettre en péril ou d'annuler les garanties existantes, auquel cas la CDP ou la filiale concernée négocie avec le fournisseur ayant fourni le bien;
- b) il s'agit de contrats de services impartis ayant déjà fait l'objet d'une négociation;
- c) il existe un contrat ouvert déjà conclu par la CDP ou l'une de ses filiales ou par le ministère des Approvisionnements et Services, ou encore les achats sont faits auprès des magasins de ce ministère ou de l'Éditeur officiel;
- d) il s'agit d'un contrat pour l'entretien d'équipements notamment de logiciels spécialisés qui doit obligatoirement être effectué par le manufacturier ou son représentant;
- e) il s'agit d'un contrat pour le traitement, la fourniture, la consultation d'information ou de données, caractérisé par l'emploi d'information ou de données recueillies, colligées par le fournisseur ou appartenant au fournisseur;
- f) il s'agit d'un contrat de services juridiques ou d'expertise à des fins juridiques ou d'un contrat visant les services d'un artiste ou encore, d'un contrat de services bancaires, fiduciaires, de financement, de compensation, de règlement de titres ou d'emprunt;
- g) il s'agit d'un contrat de prêt de services conclu avec un organisme public au sens de l'article 3 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1);
- h) il s'agit d'acheter ou de louer, d'un diffuseur ou de son représentant, de l'espace sur des panneaux publicitaires ou dans les médias écrits ou du temps d'antenne à la radio ou la télévision;
- i) il s'agit de travaux de réparation d'équipement spécialisé fournis par un manufacturier ou un représentant autorisé de ce dernier, auquel cas la CDP ou la filiale concernée négocie avec ce manufacturier ou son représentant autorisé;
- j) il s'agit d'un contrat pour l'acquisition d'œuvres d'art, de livres ou d'un contrat d'abonnement.

3.3 La CDP peut recevoir des propositions spontanées en matière d'approvisionnement ou de services.

Lorsque la valeur estimée du contrat est de 350 000 \$ et moins, le président du conseil d'administration et directeur général ou le directeur général adjoint évalue si la nature, le contenu et le niveau de qualité de ces propositions spontanées, justifient l'adjudication d'un contrat sans appel d'offres et si ces propositions sont conformes

aux objectifs du mandat de la CDP; dans tous les autres cas, c'est le comité des ressources qui effectuera cette évaluation.

4 MODALITÉS DE SÉLECTION

4.1 Dans le cadre d'un appel d'offres sur invitation, lorsque le montant estimé du contrat est égal ou supérieur à 100 000 \$, un comité de sélection, composé de trois (3) membres, dont un externe au centre de responsabilités concerné, évalue les soumissions. Le membre externe, dans la mesure du possible, ne devrait pas avoir de lien hiérarchique avec les autres membres du comité de sélection. Un des membres agit à titre de secrétaire du comité.

4.2 Le comité de sélection doit noter, sur une grille d'évaluation, son appréciation des candidatures. La grille d'évaluation doit comprendre un minimum de cinq (5) critères, lesquels critères sont, non limitativement, énumérés ci-après :

- **Approche préconisée**

Évaluation de la méthodologie en tenant compte de l'originalité et de la qualité de la solution proposée en fonction des objectifs du projet.

- **Assurance qualité**

Évaluation des mécanismes mis en place par le fournisseur dans l'organisation du travail en vue de garantir la qualité des services attendus.

- **Capacité de relève**

Évaluation de l'expérience des ressources que le fournisseur est en mesure de présenter en remplacement éventuel d'un ou plusieurs membres de l'équipe proposée.

- **Contenu québécois**

Biens ou services dont la majeure partie de la confection ou de la main-d'œuvre a été réalisée ou provient de la province de Québec.

- **Expérience du chargé de projet**

Évaluation de l'expérience du coordonnateur du projet, de sa compétence dans le type de projet concerné et dans des projets similaires, en tenant compte notamment de la complexité et de l'importance de ces derniers, et de sa contribution spécifique dans ces projets.

- **Expérience du fournisseur**

Évaluation de l'expérience pertinente du fournisseur dans le domaine spécifique du contrat à adjuger et dans des projets similaires réalisés.

- **Expérience et pertinence de l'équipe proposée**

Évaluation de la compétence de l'équipe proposée par le fournisseur et de l'expérience des professionnels et des autres membres de cette équipe dans le domaine spécifique ou dans un domaine comparable à celui du contrat à adjuger.

- **Organisation du projet**

Évaluation de l'organisation et de l'agencement des ressources humaines affectées au projet et dont le fournisseur dispose pour sa réalisation.

- **Prix ou honoraires**

Évaluation du prix ou des honoraires les plus avantageux pour la CDP ou la filiale concernée par comparaison entre les fournisseurs.

- 4.3 La CDP ou la filiale concernée peut exiger une garantie de soumission. Celle-ci doit alors couvrir la période de validité de l'offre et correspondre à un montant raisonnable établi par la CDP ou la filiale concernée.
- 4.4 La CDP ou la filiale concernée peut exiger une garantie d'exécution pour la durée du contrat. Dans ces cas, la garantie est calculée sur le montant du contrat et doit correspondre à un montant raisonnable établi par la CDP ou la filiale concernée.
- 4.5 Le prix d'un contrat comprend toutes les taxes fédérales, provinciales et municipales, s'il y a lieu, les frais et droits de douane et d'accises, les permis, les licences, les redevances pour la fourniture et l'emploi de dispositifs, d'appareils ou de procédés brevetés, toutes les dépenses connexes nécessaires à l'exécution des travaux ainsi que tous les autres frais découlant des documents contractuels.

5 RAPPORT ANNUEL

Dans son rapport annuel, la CDP fait état de l'application de sa politique sur les contrats.

6 RESPONSABILITÉ

- 6.1 La Direction Finances et technologies de l'information de la CDP est responsable de la mise en application, du suivi et de l'évaluation des présentes directives.
- 6.2 La Direction Finances et technologies de l'information de la CDP agit comme ressource pour toute question relative à l'application des présentes directives.



LISTE DES ENTREPRISES DANS LESQUELLES LA CDP A UN REPRÉSENTANT SUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Liste des entreprises dans lesquelles la CDP dépôt a un représentant sur le conseil d'administration avec :

- a) nom de l'entreprise**
- b) nombre de représentants**
- c) nom des représentants avec leur occupation principale**
- d) rémunération**
- e) pourcentage du capital détenu par la CDP**

Il appartient à l'ensemble des actionnaires d'élire les membres du conseil d'administration d'une entreprise. La Caisse peut, à certaines occasions ou en vertu de conventions d'actionnaires, faire des suggestions pour nommer des représentants sur les conseils d'administration mais le droit d'élire des membres à un conseil d'administration appartient uniquement à l'ensemble des actionnaires.

Par ailleurs, cette demande touche l'ensemble des activités transactionnelles de la Caisse de dépôt et placement du Québec tant dans ses aspects financiers, commerciaux et contractuels qu'à l'égard de ses investissements. Les informations demandées revêtent un caractère stratégique, surtout dans le contexte dans lequel la Caisse évolue et en tenant compte de son devoir d'agir comme le ferait en pareille circonstance, une personne prudente et raisonnable.

Ces renseignements ne peuvent être communiqués compte tenu de leur caractère confidentiel, des impacts préjudiciables que la communication de ces informations pourrait entraîner ou des avantages appréciables que ceux-ci pourraient conférer notamment à des concurrents.

La communication de tels renseignements risquerait de nuire à la compétitivité de la Caisse tant dans le marché qu'à l'égard de ses placements. Enfin, vu le caractère financier et commercial de ces renseignements, les entreprises qui pourraient être touchées par cette demande devront être avisées compte tenu qu'elles sont affectées directement. Au surplus, l'information demandée touche directement des individus. Il serait approprié, dans ce contexte, d'informer ces individus avant de transmettre des informations qui les touchent.

LISTES DES DÉPOSANTS DE LA CDP

À l'origine, la Caisse ne gérait que les fonds du Régime de rentes du Québec. Au fil des années, plusieurs déposants sont venus s'ajouter au RRQ, ce qui a contribué à augmenter la taille du réservoir de capitaux que représente la Caisse. Au 31 décembre 2003, la Caisse comptait 19 déposants : des caisses de retraite et des régimes d'assurance ainsi que des fonds de natures diverses. Les déposants ont un objectif en commun : celui de faire fructifier l'argent que leur versent leurs cotisants afin de répondre à des besoins futurs – par exemple, pour payer les rentes ou encore les indemnisations en cas d'accident.

Les déposants de la Caisse – Points Saillants
juste valeur au 31 décembre 2003 - en millions de dollars

	Sigle	Premier dépôt	Nombre de cotisants ¹	Actif net des déposants			
				2003		2002	
				\$	%	\$	%
CAISSES DE RETRAITE							
Régie des rentes du Québec	RRQ						
Fonds du Régime de rentes du Québec		1966	3 570 000	19 161	21,4	16 329	21,0
Commission de la construction du Québec	CCQ						
Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec		1970	107 650	7 497	8,4	6 729	8,7
Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances	CARRA						
Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics	RREGOP	1973	470 000	30 997	34,7	27 168	35,0
Régime de retraite du personnel d'encadrement	RRPE	1973	24 800	4 939	5,5	4 214	5,4
Régimes particuliers		1977	290	183	0,2	164	0,2
Régime de retraite des élus municipaux		1989	1 675	109	0,1	100	0,1
Régime complémentaire de rentes des techniciens ambulanciers œuvrant au Québec	RRTAQ	1990	3 976	152	0,2	127	0,2
Fonds d'amortissement des régimes de retraite	FARR	1994	1	11 753	13,1	9 510	12,2
RÉGIMES D'ASSURANCES							
Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec	RMAAQ						
Fonds d'assurance-garantie		1967	78	5	—	4	—
La Financière agricole du Québec		1968	*	135	0,2	112	0,2
Régie de l'assurance-dépôts du Québec		1969	650	297	0,3	268	0,4
Commission de la santé et de la sécurité du travail	CSST						
Fonds de la santé et de la sécurité du travail		1973	181 985	7 237	8,1	6 709	8,6
Société de l'assurance automobile du Québec	SAAQ	1978	4 857 438	6 575	7,4	5 916	7,6
La Fédération des producteurs de bovins du Québec		1989	22 328	3	—	2	—
Régime de rentes de survivants		1997	1	333	0,4	301	0,4
Office des producteurs de tabac jaune du Québec							
Fonds de garantie des producteurs de tabac jaune du Québec		2001	56	—	—	—	—
AUTRES DÉPOSANTS							
Office de la protection du consommateur	OPC	1992	984	4	—	3	—
Magazine Protégez-Vous ²		1994	—	—	—	2	—
Société des alcools du Québec ³	SAQ	1994	—	—	—	—	—
Commission des valeurs mobilières du Québec ³	CVMQ	1998	—	18	—	24	—
TOTAL				89 398	100,0	77 682	100,0

* Fonds d'assurance-prêts agricoles et forestiers 172 339
 Fonds d'assurance-stabilisation des revenus agricoles 18 517
 Fonds d'assurance-récolte 13 206

¹ Estimation.

² N'est plus un déposant de la Caisse en 2003.

³ Ces déposants utilisent uniquement les services de gestion de trésorerie de la Caisse.

Rendement par rapport aux seuils de rendement à court terme
 pour la période terminée le 31 décembre 2003 – en pourcentage sauf indication contraire

Portefeuilles spécialisés				
Placements liquides	Rendement	Indice	Ecart	Indices de marché
Revenu fixe				
Valeurs à court terme	3,2	2,9	0,3	SC bons du Trésor de 91 jours
Financements hypothécaires	9,6	6,7	2,9	SC obligatoire universel
Obligations ^{1,2}	7,5	6,7	0,9	SC obligatoire universel
Revenu variable				
Actions canadiennes ^{1,2}	27,3	26,7	0,6	S&P/TSX plafonné
Actions américaines (couvert) ^{1,2}	26,7	30,5	-3,7	S&P 500 couvert
Actions américaines (non couvert) ^{1,2}	1,7	5,3	-3,5	S&P 500 non couvert
Actions étrangères EAEO (couvert) ^{1,2}	18,8	21,3	-2,5	MSCI EAFE couvert
Actions étrangères EAEO (non couvert) ^{1,2}	10,8	13,4	-2,6	MSCI EAFE non couvert
Actions des marchés en émergence ^{1,2}	32,4	27,5	5,0	MSCI EMF
Québec mondial	31,0	31,4	-0,4	Québec mondial
Autres placements				
Unités de participation de fonds de couverture (portefeuille créé le 1 ^{er} avril 2003)	11,2	5,3	5,9	Seuils prédéterminés de rendement SC bons du Trésor de 91 jours + 4 %
Participations et infrastructures ¹ (portefeuille créé le 1 ^{er} juillet 2003)	19,9	11,0	8,9	9 %
Placements privés ¹ (portefeuille créé le 1 ^{er} juillet 2003)				12 %
Immeubles	15,5	9,0	6,5	9 %
Répartition de l'actif et devises	160 M\$	—	160 M\$	—
Rendement moyen pondéré des fonds des déposants^{1,4}	15,2	13,8	1,5	

¹ Les rendements présentés ici ont été calculés sur la base des rendements des placements canadiens dans le portefeuille « Actions canadiennes », des placements américains dans le portefeuille « Actions américaines (couvert) », des placements américains dans le portefeuille « Actions américaines (non couvert) », des placements américains dans le portefeuille « Actions étrangères EAEO (couvert) », des placements américains dans le portefeuille « Actions étrangères EAEO (non couvert) », des placements américains dans le portefeuille « Actions des marchés en émergence », des placements américains dans le portefeuille « Québec mondial », du cours du premier semestre de 2003 et dans les autres valeurs indiquées. Les rendements sont exprimés en pourcentage de la valeur initiale.

² En excluant le panier des placements privés, les rendements des autres portefeuilles sont les suivants : pour le premier semestre de l'année 2003, le rendement de ces portefeuilles pour l'année 2003 est de 14,9 % pour les « Obligations », de 27,7 % pour les « Actions américaines », de 27,4 % pour les « Actions américaines (couvert) », de 0 % pour les « Actions étrangères EAEO (couvert) » et de 2 % pour les « Actions des marchés en émergence ».

Les portefeuilles spécialisés « Participations et infrastructures » et « Placements privés » ont été créés le 1^{er} juillet 2003 avec des seuils prédéterminés de rendement à court terme de 11 % pour l'année 2003 et un niveau d'actif de 160 millions de dollars pour l'ensemble des placements privés. Le rendement combiné des portefeuilles privés est de 12,9 % pour les « Placements privés » et de 9,9 % pour l'ensemble de l'année 2003.

⁴ Les attributions à une catégorie plaçant les actifs passés dans les réseaux. Pre en compte le rendement moyen combiné des fonds des déposants de 15,2 %, alors que celui des indices de marché (seuils de rendement) pour l'année est de 13,8 %, soit un écart de 1,4 points pourcentage ou 10,5 % de la valeur initiale.

Sommaire du rendement des composites

**Caisse de dépôt et placement du Québec
pour l'année terminée le 31 décembre 2003**

Présentation conforme AIMR-PPS®

Notes générales

1. Présentation de la firme

La Caisse de dépôt et placement du Québec (la Caisse) est une institution financière qui gère des fonds provenant de régimes de retraite et d'assurance publics et privés (les déposants). La Caisse investit dans les grands marchés liquides et sous forme de placements privés et d'investissements immobiliers. L'actif des déposants s'établissait à 89.3 G\$ au 31 décembre 2003. Ce document présente les rendements relatifs aux fonds confiés à la Caisse par les déposants.

2. Énoncé de conformité

La Caisse a préparé et présenté ce document en conformité avec les Normes de Présentation des Rendements de l'Association for Investment Management and Research (AIMR-PPS®), la version américaine et canadienne des Normes Internationales de Présentation des Rendements (GIPS®) pour la période du 1er octobre 1993 au 31 décembre 2003. L'AIMR n'a pas été impliquée dans la préparation ou la révision de ce document.

La Caisse a préparé et présenté ce rapport en conformité avec les Normes Internationales de Présentation des Rendements (GIPS®).

Deloitte & Touche LLP a vérifié que les composites et les calculs des rendements de la Caisse de dépôt et placement du Québec sont conformes aux normes de présentation des rendements de l'Association for Investment Management and Research (AIMR-PPS®), la version canadienne et américaine des normes internationales de présentation des rendements (GIPS®). Cette vérification couvre la période du 1er janvier 1998 au 31 décembre 2003 pour les composites déjà existants, et du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2003 pour les nouveaux composites créés en fin d'année 2003.

Les résultats sont un reflet des rendements passés et ne sont aucunement garants des rendements futurs.

3. Calculs de rendement

Les calculs de rendement sont basés sur des évaluations mensuelles. La formule Dietz modifiée est utilisée pour calculer le rendement. Tout dépôt et retrait sont fait le premier jour de chaque mois. Donc les rendements ne sont aucunement distordus par des flux monétaires au cours du mois. Les rendements présentés sont avant les frais de gestion des placements.

Chaque portefeuille discrétionnaire pour lequel la Caisse impute des frais de gestion est représenté dans au moins un composite. L'évaluation de ces composites est basée sur les dates de transaction et les rendements sont calculés mensuellement. Ces rendements sont ensuite liés géométriquement pour produire les rendements trimestriels et annuels.

Les rendements totaux, incluant les gains matérialisés et non matérialisés, ainsi que les revenus, sont utilisés pour calculer les rendements. Ces rendements incluent le rendement généré sur les liquidités et les quasi-espèces. Les revenus d'intérêts sont courus et sont inclus dans les valeurs marchandes utilisées pour calculer les rendements. Les revenus de dividendes sont inscrits à la date ex-dividende.

La juste valeur des titres à revenu fixe est déterminée au moyen de méthodes d'évaluation utilisées dans les marchés des capitaux, tels l'actualisation au taux d'intérêt courant des flux de trésorerie futurs et les cours de clôture des principaux courtiers ainsi que ceux fournis par des institutions financières reconnues. De plus, certaines évaluations sont réalisées selon des méthodes d'évaluation couramment employées ou sur la base d'opérations similaires conclues sans lien de dépendance.

La juste valeur des actions cotées est déterminée à partir des cours de clôture des principales Bourses ainsi que de ceux fournis par des institutions financières reconnues. Pour les actions non cotées et les biens immobiliers, des évaluations sont réalisées par des évaluateurs indépendants alors que d'autres sont réalisées selon des méthodes d'évaluation couramment employées ou sur la base d'opérations similaires conclues sans lien de dépendance. Les évaluations des actions et valeurs convertibles non cotées sont revues annuellement par un comité d'évaluation indépendant.

Les instruments financiers dérivés sont comptabilisés à leur juste valeur en fin d'exercice. Ces valeurs sont établies à partir des cours de clôture des principales Bourses ainsi que de ceux fournis par des institutions financières reconnues. Dans le cas des instruments non cotés, certaines évaluations sont réalisées sur la base d'opérations similaires conclues sans lien de dépendance ou selon des modèles reconnus et couramment employés.

Les composites et les indices de référence américains sont présentés avant les taxes de non-résident. Pour les autres pays étrangers, les rendements sont présentés après ces taxes. Ceci est dû au fait que la Caisse a une entente avec les États-Unis qui lui permet de ne pas prélever ces taxes en raison du statut non imposable de sa clientèle. La Caisse ne possède aucune autre entente de ce genre.

4. Portefeuilles spécialisés

Lors de la création de la Caisse, les déposants détenaient dans des comptes séparés (les fonds particuliers) tous les actifs dans lesquels ils investissaient. Entre 1985 et 2000, selon les types d'investissement, les actifs détenus dans les fonds particuliers par chaque déposant ont été échangés contre des unités des portefeuilles spécialisés. Ces unités sont détenues dans les fonds particuliers, et la Caisse assume la comptabilité de ces unités et des fonds particuliers pour les déposants. Pour fins d'analogie, une unité de portefeuille spécialisé ressemble à une unité de fonds commun de placement, en ce sens que sa valeur fluctue selon la valeur de l'actif net du portefeuille spécialisé.

5. Mesure de dispersion

La dispersion des rendements annuels est mesurée par l'écart type des rendements annuels des comptes présents durant toute l'année dans le composite. Aucune mesure de dispersion n'est calculée lorsqu'il y a moins de cinq comptes dans un composite puisque le résultat n'est pas pertinent.

6. Charges d'exploitation

La Caisse, dans ses états financiers, regroupe les frais de gestion et d'administration sous le poste Charges d'exploitation.

En raison de la nature de la Caisse, les charges d'exploitation qui sont imputées aux portefeuilles sont les frais réels encourus pour gérer ces fonds. La somme de ces frais est répartie selon des inducteurs appropriés aux activités de placement. Tous les rendements dans cette présentation sont calculés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction. Pour chaque portefeuille spécialisé, les frais réels encourus sont présentés en points centésimaux.

7. Devise de présentation

Tous les rendements et les actifs sont présentés en dollars canadiens.

8. Actif net sous gestion

L'actif net sous gestion est celui qui est présenté aux états financiers cumulés, ajusté pour tenir compte des exigences en matière de présentation des rendements et inclut donc tous les comptes à gestion discrétionnaire.

9. Nouveaux composites en 2003

En 2003, la Caisse a ajouté huit nouveaux composites à sa présentation des rendements conforme aux normes AIMR-PPS®. Cinq de ces nouveaux composites mesurent le travail des équipes spécialisées des groupes Marchés Boursiers et Revenu Fixe. Auparavant, ces rendements se retrouvaient dans des composites plus généraux. Ces nouveaux composites sont :

- Revenu Fixe - obligations
- Actions canadiennes Marchés Boursiers
- Actions américaines Marchés Boursiers
- Actions étrangères EAEO Marchés Boursiers
- Actions Marchés en émergence Marchés Boursiers

Deux nouveaux composites sont le résultat de la création de portefeuilles spécialisés pour les placements privés. Auparavant, ce type d'investissement était incorporé dans les composites suivants : Obligations, Actions canadiennes, Actions américaines (couvert), Actions américaines (non-couvert), Actions étrangères EAEO (couvert), Actions étrangères EAEO (non-couvert) et Actions Marchés en émergence. À la suite de ce changement de structure organisationnelle, il s'agit, au 1er juillet 2003, d'une nouvelle gestion globale de ce type d'investissement pour deux nouveaux composites :

- Placements privés
- Participations et infrastructures

Une autre activité de placement a débuté en 2003, soit les placements sous forme de fonds de couverture. Géré comme fonds de fonds, ce composite a débuté au 1er avril 2003. Il s'agit du composite :

- Unités de participation de fonds de couverture

Valeurs à court terme

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le
31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	0.25 %	0.25 %	0.00 %	2003	2 411 743 \$	89 336 739 \$	2.70 %	1	n/a
3 mois	0.71 %	0.64 %	0.07 %	2002	1 622 383 \$	77 501 607 \$	2.09 %	1	n/a
6 mois	1.56 %	1.46 %	0.10 %	2001	2 052 479 \$	85 130 677 \$	2.41 %	1	n/a
Année à ce jour	3.16 %	2.91 %	0.25 %	2000	984 061 \$	88 164 426 \$	1.12 %	1	n/a
				1999	2 051 173 \$	81 394 472 \$	2.52 %	1	n/a
				1998	2 222 225 \$	68 535 968 \$	3.24 %	1	n/a
				1997	1 055 623 \$	64 421 766 \$	1.64 %	16	0.03 %
				1996	3 534 598 \$	57 255 747 \$	6.17 %	16	0.26 %
				1995	2 398 656 \$	51 226 178 \$	4.68 %	16	0.11 %
				1994	2 148 201 \$	45 129 518 \$	4.76 %	11	0.04 %

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003: COMPOSITE:	3.16	2.92	3.71	4.23	4.40	4.57	4.47	4.57	4.91	4.95
INDICE:	2.91	2.72	3.38	3.90	4.06	4.17	4.03	4.15	4.51	4.59
ÉCART:	0.25	0.21	0.33	0.33	0.35	0.41	0.44	0.42	0.40	0.36
2002: COMPOSITE:	2.68	3.98	4.59	4.72	4.86	4.69	4.78	5.13	5.15	
INDICE:	2.52	3.62	4.24	4.34	4.42	4.22	4.33	4.71	4.78	
ÉCART:	0.16	0.36	0.35	0.37	0.44	0.48	0.44	0.42	0.37	
2001: COMPOSITE:	5.30	5.56	5.40	5.41	5.10	5.13	5.48	5.46		
INDICE:	4.72	5.11	4.96	4.90	4.56	4.64	5.03	5.07		
ÉCART:	0.57	0.45	0.45	0.51	0.54	0.49	0.46	0.40		
2000: COMPOSITE:	5.82	5.46	5.45	5.05	5.09	5.51	5.49			
INDICE:	5.49	5.07	4.96	4.52	4.62	5.08	5.12			
ÉCART:	0.33	0.38	0.49	0.53	0.48	0.44	0.37			
1999: COMPOSITE:	5.10	5.27	4.80	4.92	5.45	5.43				
INDICE:	4.66	4.70	4.20	4.40	4.99	5.05				
ÉCART:	0.44	0.57	0.60	0.51	0.46	0.38				
1998: COMPOSITE:	5.43	4.65	4.85	5.54	5.50					
INDICE:	4.74	3.97	4.32	5.08	5.13					
ÉCART:	0.69	0.68	0.54	0.46	0.37					
1997: COMPOSITE:	3.87	4.57	5.58	5.51						
INDICE:	3.20	4.11	5.19	5.23						
ÉCART:	0.67	0.46	0.39	0.28						
1996: COMPOSITE:	5.27	6.44	6.07							
INDICE:	5.02	6.20	5.92							
ÉCART:	0.25	0.24	0.15							
1995: COMPOSITE:	7.63	6.47								
INDICE:	7.39	6.37								
ÉCART:	0.24	0.11								
1994: COMPOSITE:	5.33									
INDICE:	5.35									
ÉCART:	(0.02)									

Valeurs à court terme

Notes relatives au composite Valeurs à court terme :

1. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des titres canadiens et américains du marché monétaire et d'obligations de la Caisse ayant une échéance inférieure à deux ans.

Le composite comporte un levier important dans le cours normal de la gestion des placements. Des activités de REPO sont présentes dans le composite.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er septembre 1998.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est le Scotia Capitaux bons du Trésor de 91 jours.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1997.

5. Date de conversion en portefeuille spécialisé

Les avoirs des portefeuilles des déposants ont été transférés dans un portefeuille spécialisé le 1er juillet 1998. Le composite est uniquement composé du portefeuille spécialisé depuis cette date.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 21 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Pour les quatre années précédentes, soit du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 9 points centésimaux.

7. Univers de placement

L'indice de référence est composé d'un univers de titres canadiens. Par contre, une portion très limitée du composite peut être investi dans des investissements étrangers. Cette portion peut être investie aux États-Unis et dans les régions EAEO.

8. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et dans le but de prendre des positions.

Hypothèques

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	1.67 %	1.57 %	0.10 %	2003	3 254 092 \$	89 336 739 \$	3.64 %	1	n/a
3 mois	1.40 %	0.89 %	0.50 %	2002	3 524 837 \$	77 501 607 \$	4.55 %	1	n/a
6 mois	3.52 %	2.21 %	1.30 %	2001	2 884 041 \$	85 130 677 \$	3.39 %	1	n/a
Année à ce jour	9.55 %	6.69 %	2.86 %	2000	1 978 430 \$	88 164 426 \$	2.24 %	1	n/a
				1999	1 671 798 \$	81 394 472 \$	2.05 %	1	n/a
				1998	1 655 603 \$	68 535 968 \$	2.42 %	1	n/a
				1997	1 548 235 \$	64 421 766 \$	2.40 %	1	n/a
				1996	1 566 383 \$	57 255 747 \$	2.74 %	1	n/a
				1995	1 806 908 \$	51 226 178 \$	3.53 %	16	2.81 %
				1994	1 923 735 \$	45 129 518 \$	4.26 %	11	2.14 %

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003: COMPOSITE:	9.55	10.42	10.08	10.64	8.58	8.33	7.95	8.45	9.07	8.28
INDICE:	6.69	7.70	7.83	8.43	6.44	6.77	6.44	7.18	8.05	7.12
ÉCART:	2.86	2.72	2.25	2.22	2.14	1.55	1.51	1.26	1.01	1.16
2002: COMPOSITE:	11.30	10.35	11.01	8.34	8.08	7.69	8.29	9.01	8.14	
INDICE:	8.73	8.40	9.01	6.38	6.79	6.40	7.25	8.23	7.17	
ÉCART:	2.57	1.95	2.00	1.96	1.29	1.29	1.04	0.78	0.97	
2001: COMPOSITE:	9.41	10.87	7.38	7.29	6.98	7.80	8.69	7.75		
INDICE:	8.08	9.16	5.61	6.31	5.94	7.01	8.15	6.98		
ÉCART:	1.33	1.71	1.76	0.98	1.04	0.79	0.53	0.77		
2000: COMPOSITE:	12.35	6.37	6.60	6.38	7.48	8.57	7.52			
INDICE:	10.25	4.40	5.73	5.42	6.79	8.17	6.82			
ÉCART:	2.10	1.98	0.87	0.97	0.68	0.40	0.70			
1999: COMPOSITE:	0.72	3.84	4.47	6.29	7.83	6.73				
INDICE:	(1.14)	3.54	3.85	5.95	7.76	6.26				
ÉCART:	1.86	0.30	0.62	0.34	0.07	0.47				
1998: COMPOSITE:	7.05	6.40	8.22	9.68	7.98					
INDICE:	8.44	6.44	8.42	10.10	7.80					
ÉCART:	(1.39)	(0.05)	(0.20)	(0.42)	0.17					
1997: COMPOSITE:	5.75	8.80	10.57	8.21						
INDICE:	4.48	8.41	10.66	7.65						
ÉCART:	1.27	0.39	(0.09)	0.56						
1996: COMPOSITE:	11.95	13.06	9.04							
INDICE:	12.49	13.89	8.72							
ÉCART:	(0.54)	(0.83)	0.32							
1995: COMPOSITE:	14.19	7.62								
INDICE:	15.30	6.89								
ÉCART:	(1.12)	0.73								
1994: COMPOSITE:	1.43									
INDICE:	(0.92)									
ÉCART:	2.35									

Hypothèques

Notes relatives au composite Hypothèques :

1. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des produits hypothécaires de la Caisse. La majorité des placements sont sous forme de prêts commerciaux dont le rendement est uniquement lié aux taux d'intérêt contractuel. Le composite regroupe aussi les placements d'obligations hypothécaires et de titres adossés à des créances hypothécaires commerciales (TACHC).

Les hypothèques sont évaluées selon les étapes suivantes, à chaque fin de mois :

- 1) Un sondage hebdomadaire sur les taux hypothécaires est fait par un groupe externe à la gestion de ces placements;
- 2) Une moyenne est calculée pour les cinq dernières semaines sur les écarts avec les obligations du Canada;
- 3) Un différentiel d'écarts est calculé par vocation et région sous-jacente aux prêts hypothécaires;
- 4) Ces écarts sont superposés à la courbe des obligations du Canada.

Le calcul par vocation et région est une étape supplémentaire dans le processus d'évaluation. Cette étape a été ajoutée au cours de l'année 2003 dans le but de préciser les évaluations.

Les titres tels les obligations hypothécaires et les TACHC sont évalués selon la cote fournie par le mainteneur de marché du titre. Ce dernier est souvent l'émetteur du titre en question qui garantit un marché secondaire.

Des prêts dans le composite sont évalués manuellement en raison de leur nature unique.

Une partie minimale (moins de 1 %) du composite est constituée d'immeubles repris pour défaut de créance hypothécaire. Ces immeubles sont évalués selon les mêmes méthodes que les actifs du composite "Immeubles" mais ne font pas l'objet d'une vérification externe vu leur faible importance relative. Par contre, si cette dernière devenait significative, une vérification externe serait faite annuellement, selon les mêmes méthodes utilisées pour les actifs du composite "Immeubles".

Le composite fait usage de produits dérivés pour couvrir les risques de taux de change et pour apparier la durée du composite à celle de l'indice par l'entremise de trocs.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er septembre 1998.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est l'indice Scotia Capitaux obligataire universel depuis janvier 1999. Avant janvier 1999, l'indice était le Scotia Capitaux hypothèques 3 ans.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1997.

5. Date de conversion en portefeuille spécialisé

Les avoirs des portefeuilles des déposants ont été transférés dans un portefeuille spécialisé le 1er avril 1995. Le composite est uniquement composé du portefeuille spécialisé depuis cette date.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 37 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Pour les quatre années précédentes, soit du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 34 points centésimaux.

7. Univers de placement

L'indice de référence est composé d'un univers de titres canadiens. Par contre, les activités d'investissement hypothécaires sont faits majoritairement au Canada et aux États-Unis.

Obligations

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre :

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	1.62 %	1.57 %	0.06 %	2003	27 831 399 \$	89 336 739 \$	31.15 %	1	n/a
3 mois	1.05 %	0.89 %	0.16 %	2002	22 841 755 \$	77 501 607 \$	29.47 %	1	n/a
6 mois	2.39 %	2.21 %	0.18 %	2001	26 419 401 \$	85 130 677 \$	31.03 %	1	n/a
Année à ce jour	7.55 %	6.69 %	0.86 %	2000	32 539 204 \$	88 164 426 \$	36.91 %	1	n/a
				1999	28 825 389 \$	81 394 472 \$	35.41 %	1	n/a
				1998	28 126 484 \$	68 535 968 \$	41.04 %	1	n/a
				1997	29 830 127 \$	64 421 766 \$	46.30 %	1	n/a
				1996	24 878 750 \$	57 255 747 \$	43.45 %	16	0.45 %
				1995	24 821 447 \$	51 226 178 \$	48.45 %	16	0.63 %
				1994	21 888 553 \$	45 129 518 \$	48.50 %	11	0.56 %

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003:										
COMPOSITE:	7.55	8.57	8.66	9.05	7.15	7.50	8.02	8.59	9.93	8.40
INDICE:	6.69	7.70	7.83	8.43	6.44	6.89	7.28	7.89	9.24	7.80
ÉCART:	0.86	0.87	0.83	0.62	0.70	0.60	0.73	0.70	0.69	0.60
2002:										
COMPOSITE:	9.61	9.22	9.56	7.05	7.49	8.09	8.74	10.23	8.50	
INDICE:	8.73	8.40	9.01	6.38	6.94	7.38	8.06	9.56	7.93	
ÉCART:	0.88	0.81	0.54	0.67	0.55	0.71	0.68	0.66	0.57	
2001:										
COMPOSITE:	8.83	9.53	6.21	6.96	7.79	8.60	10.32	8.36		
INDICE:	8.08	9.16	5.61	6.49	7.11	7.95	9.68	7.83		
ÉCART:	0.75	0.37	0.60	0.47	0.68	0.64	0.63	0.53		
2000:										
COMPOSITE:	10.24	4.92	6.35	7.54	8.55	10.57	8.30			
INDICE:	10.25	4.40	5.97	6.87	7.93	9.95	7.79			
ÉCART:	(0.01)	0.52	0.38	0.67	0.62	0.61	0.50			
1999:										
COMPOSITE:	(0.14)	4.46	6.65	8.13	10.63	7.98				
INDICE:	(1.14)	3.89	5.77	7.36	9.90	7.39				
ÉCART:	1.00	0.57	0.88	0.77	0.74	0.59				
1998:										
COMPOSITE:	9.26	10.22	11.04	13.50	9.67					
INDICE:	9.18	9.41	10.35	12.84	9.18					
ÉCART:	0.09	0.81	0.69	0.66	0.49					
1997:										
COMPOSITE:	11.18	11.93	14.95	9.78						
INDICE:	9.63	10.94	14.09	9.18						
ÉCART:	1.55	0.99	0.86	0.60						
1996:										
COMPOSITE:	12.69	16.89	9.31							
INDICE:	12.26	16.39	9.03							
ÉCART:	0.43	0.50	0.28							
1995:										
COMPOSITE:	21.24	7.66								
INDICE:	20.67	7.45								
ÉCART:	0.57	0.21								
1994:										
COMPOSITE:	(4.39)									
INDICE:	(4.31)									
ÉCART:	(0.08)									

Obligations

Notes relatives au composite Obligations :

1. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des placements à revenu fixe de la Caisse. Avant le 1er juillet 2003, la gestion des obligations regroupait les placements en obligations faits sur les marchés listés et les placements privés. Depuis cette date, ces deux activités sont présentées dans des composites séparés. Ce composite regroupe, depuis le 1er juillet 2003, seulement les investissements en obligations sur les marchés listés. Mais avant cette date, le composite montre les rendements historiques des investissements sur les marchés listés et les placements privés.

Une petite partie du composite représente une activité superposée dans un but de valeur ajoutée. Des activités de REPO sont présentes dans le composite.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er septembre 1998.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est l'indice Scotia Capitaux obligataire universel.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er octobre 1993 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1997.

5. Date de conversion en portefeuille spécialisé

Les avoirs des portefeuilles des déposants ont été transférés dans un portefeuille spécialisé le 1er octobre 1996. Le composite est uniquement composé du portefeuille spécialisé depuis cette date.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 14 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Pour les quatre années précédentes, soit du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 11 points centésimaux.

7. Univers de placement

L'indice de référence est composé d'un univers de titres canadiens. Par contre, une portion très limitée du composite peut être investi dans des investissements étrangers. Cette portion peut être investie aux États-Unis, dans les régions EAEO et dans les pays en émergence (ce dernier groupe est limité à 10 % du composite).

8. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et profiter d'opportunités d'arbitrage.

Revenu Fixe - obligations

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	1.62 %	1.57 %	0.06 %	2003	27 831 399 \$	89 336 739 \$	31.15 %	1	n/a
3 mois	1.05 %	0.89 %	0.16 %	2002	21 037 849 \$	77 501 607 \$	27.15 %	1	n/a
6 mois	2.38 %	2.21 %	0.17 %	2001	24 150 128 \$	85 130 677 \$	28.37 %	1	n/a
Année à ce jour	7.36 %	6.69 %	0.66 %	2000	29 920 850 \$	88 164 426 \$	33.94 %	1	n/a
				1999	26 253 117 \$	81 394 472 \$	32.25 %	1	n/a
				1998	26 670 390 \$	68 535 968 \$	38.91 %	1	n/a
				1997	28 873 517 \$	64 421 766 \$	44.82 %	1	n/a
				1996	24 385 511 \$	57 255 747 \$	42.59 %	16	%
				1995	24 821 447 \$	51 226 178 \$	48.45 %	16	%
				1994	21 888 553 \$	45 129 518 \$	48.50 %	11	%

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003: COMPOSITE:	7.36	8.57	8.77	9.19	7.15	7.52	8.02	8.61	9.95	8.42
INDICE:	6.69	7.70	7.83	8.43	6.44	6.89	7.28	7.89	9.24	7.80
ÉCART:	0.66	0.87	0.94	0.77	0.71	0.63	0.74	0.72	0.71	0.62
2002: COMPOSITE:	9.80	9.49	9.81	7.10	7.55	8.14	8.79	10.28	8.54	
INDICE:	8.73	8.40	9.01	6.38	6.94	7.38	8.06	9.56	7.93	
ÉCART:	1.07	1.08	0.80	0.72	0.62	0.76	0.73	0.71	0.61	
2001: COMPOSITE:	9.18	9.82	6.21	7.00	7.81	8.63	10.34	8.38		
INDICE:	8.08	9.16	5.61	6.49	7.11	7.95	9.68	7.83		
ÉCART:	1.10	0.66	0.60	0.51	0.69	0.67	0.66	0.56		
2000: COMPOSITE:	10.47	4.76	6.28	7.47	8.52	10.54	8.27			
INDICE:	10.25	4.40	5.97	6.87	7.93	9.95	7.79			
ÉCART:	0.22	0.36	0.31	0.59	0.59	0.59	0.48			
1999: COMPOSITE:	(0.65)	4.25	6.48	8.04	10.55	7.91				
INDICE:	(1.14)	3.89	5.77	7.36	9.90	7.39				
ÉCART:	0.48	0.36	0.71	0.68	0.66	0.52				
1998: COMPOSITE:	9.39	10.24	11.10	13.55	9.71					
INDICE:	9.18	9.41	10.35	12.84	9.18					
ÉCART:	0.22	0.84	0.75	0.71	0.53					
1997: COMPOSITE:	11.10	11.96	14.97	9.79						
INDICE:	9.63	10.94	14.09	9.18						
ÉCART:	1.47	1.02	0.88	0.61						
1996: COMPOSITE:	12.83	16.95	9.36							
INDICE:	12.26	16.39	9.03							
ÉCART:	0.57	0.57	0.32							
1995: COMPOSITE:	21.23	7.66								
INDICE:	20.67	7.45								
ÉCART:	0.56	0.21								
1994: COMPOSITE:	(4.39)									
INDICE:	(4.31)									
ÉCART:	(0.08)									

Revenu Fixe - obligations

Notes relatives au composite Revenu Fixe - obligations :

1. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des placements listés à revenu fixe de La Caisse. Avant le 1er juillet 2003, la gestion des obligations regroupait les placements en obligations faits sur les marchés listés et les placements privés. Depuis cette date, ces deux gestions sont maintenant distinctes. Le composite Revenu Fixe - obligations regroupe la partie des placements en obligations faits seulement sur les marchés listés. Donc, pour les rendements présentés jusqu'au 30 juin 2003, le composite Revenu Fixe - obligations est un sous-groupe du composite Obligations, affichant les rendements des marchés listés seulement, sans les placements privés. À partir du 1er juillet 2003, les composites Obligations et Revenu Fixe - obligations reflètent la même stratégie.

Une petite partie du composite représente une activité superposée dans un but de valeur ajoutée. Des activités de REPO sont présentes dans le composite.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2003.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est l'indice Scotia Capitaux obligataire universel depuis 1991.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1998.

5. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 12 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Pour les quatre années précédentes, soit du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 8 points centésimaux.

6. Univers de placement

L'indice de référence est composé d'un univers de titres canadiens. Par contre, une portion très limitée du composite peut être investi dans des investissements étrangers. Cette portion peut être investie aux États-Unis, dans les régions EAEO et dans les pays en émergence (ce dernier groupe est limité à 10 % du composite).

7. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et profiter d'opportunités d'arbitrage.

8. Période de non-conformité

Du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1996, il n'est pas possible de calculer l'écart type des rendements annuels des comptes présents pour ce composite. Ceci est dû au fait que, pour cette période, ce composite est un sous-groupe du composite Obligations; la gestion par portefeuille spécialisé n'y était pas encore instaurée. Le niveau de mesure de ce sous-groupe ne permet pas, dans les systèmes de calculs de la Caisse, de mesurer les rendements pour chaque compte, mais seulement de façon agrégée.

Par contre, le lecteur peut se référer au composite Obligations. La volatilité calculée pour ce composite donne un aperçu de la volatilité attendue pour le composite Revenu Fixe - obligations.

Actions canadiennes

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	5.32 %	4.83 %	0.49 %	2003	15 630 303 \$	89 336 739 \$	17.50 %	1	n/a
3 mois	11.82 %	11.28 %	0.54 %	2002	19 560 742 \$	77 501 607 \$	25.24 %	1	n/a
6 mois	19.60 %	18.74 %	0.87 %	2001	20 591 367 \$	85 130 677 \$	24.19 %	1	n/a
Année à ce jour	27.30 %	26.72 %	0.57 %	2000	21 637 164 \$	88 164 426 \$	24.54 %	1	n/a
				1999	22 311 662 \$	81 394 472 \$	27.41 %	1	n/a
				1998	17 409 407 \$	68 535 968 \$	25.40 %	1	n/a
				1997	16 622 537 \$	64 421 766 \$	25.80 %	1	n/a
				1996	14 805 230 \$	57 255 747 \$	25.86 %	1	n/a
				1995	13 861 983 \$	51 226 178 \$	27.06 %	16	0.70 %
				1994	12 700 868 \$	45 129 518 \$	28.14 %	11	1.07 %

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003:										
COMPOSITE:	27.30	0.99	(5.18)	(1.04)	4.94	5.38	6.77	9.12	9.98	9.11
INDICE:	26.72	5.34	0.55	3.11	8.28	6.57	7.74	10.12	10.60	9.47
ÉCART:	0.57	(4.35)	(5.73)	(4.15)	(3.35)	(1.19)	(0.96)	(1.00)	(0.62)	(0.37)
2002:										
COMPOSITE:	(19.88)	(18.16)	(9.01)	(0.01)	1.47	3.69	6.74	7.99	7.25	
INDICE:	(12.44)	(10.44)	(3.74)	4.11	2.95	4.86	7.93	8.73	7.71	
ÉCART:	(7.44)	(7.73)	(5.27)	(4.12)	(1.47)	(1.17)	(1.19)	(0.74)	(0.45)	
2001:										
COMPOSITE:	(16.41)	(3.03)	7.65	7.65	9.18	11.97	12.70	11.24		
INDICE:	(8.39)	0.93	10.29	7.20	8.71	11.76	12.15	10.53		
ÉCART:	(8.02)	(3.96)	(2.64)	0.45	0.47	0.21	0.55	0.71		
2000:										
COMPOSITE:	12.48	22.17	17.12	16.71	18.71	18.45	15.87			
INDICE:	11.20	21.02	12.96	13.46	16.29	16.00	13.54			
ÉCART:	1.28	1.14	4.16	3.25	2.42	2.45	2.33			
1999:										
COMPOSITE:	32.69	19.51	18.16	20.33	19.68	16.45				
INDICE:	31.71	13.85	14.23	17.60	16.98	13.93				
ÉCART:	0.97	5.65	3.93	2.72	2.70	2.51				
1998:										
COMPOSITE:	7.64	11.50	16.47	16.64	13.44					
INDICE:	(1.58)	6.37	13.25	13.57	10.67					
ÉCART:	9.22	5.13	3.22	3.07	2.77					
1997:										
COMPOSITE:	15.51	21.15	19.80	14.94						
INDICE:	14.98	21.48	19.12	13.97						
ÉCART:	0.53	(0.33)	0.69	0.98						
1996:										
COMPOSITE:	27.07	22.01	14.76							
INDICE:	28.35	21.24	13.63							
ÉCART:	(1.28)	0.77	1.12							
1995:										
COMPOSITE:	17.16	9.06								
INDICE:	14.53	6.92								
ÉCART:	2.63	2.13								
1994:										
COMPOSITE:	1.52									
INDICE:	(0.18)									
ÉCART:	1.69									

Actions canadiennes

Notes relatives au composite Actions canadiennes :

1. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des placements en actions canadiennes de la Caisse. Avant le 1er juillet 2003, la gestion des actions canadiennes regroupait les placements en actions faits sur les marchés boursiers et les placements privés. Depuis cette date, ces deux activités sont présentées dans des composites séparés. Depuis le 1er juillet 2003, ce composite regroupe seulement les investissements en actions canadiennes sur les marchés boursiers. Mais avant cette date, le composite montre les rendements historiques des investissements sur les marchés boursiers et les placements privés.

Les investissements étrangers à l'intérieur du composite ne peuvent dépasser la limite fixée de 20 % de contenu étranger.

Une partie négligeable (moins de 1 %) du composite représente une activité superposée dans un but de valeur ajoutée. Les activités d'investissement dans ce composite peuvent comporter un levier de 5 %.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er septembre 1998.

3. Indice de référence

Avant novembre 2000, l'indice de référence de ce composite était le TSE 300. Entre novembre 2000 et janvier 2001, les déposants ont remplacé cet indice par le S&P/TSX plafonné. L'indice de référence du composite pour cette période est une combinaison de ces deux indices, représentative de la réalité à ce moment. Depuis janvier 2001, l'indice de référence est le S&P/TSX plafonné.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1997.

5. Date de conversion en portefeuille spécialisé

Les avoirs des portefeuilles des déposants ont été transférés dans un portefeuille spécialisé le 1er juillet 1995. Le composite est uniquement composé du portefeuille spécialisé depuis cette date.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 36 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Pour les quatre années précédentes, soit du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 26 points centésimaux.

7. Univers de placement

L'indice de référence est composé d'un univers de titres canadiens. Par contre, une portion maximale de 20 % du composite peut être investie dans des investissements étrangers.

8. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et profiter d'opportunités d'arbitrage.

Actions canadiennes Marchés Boursiers

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	5.32 %	4.83 %	0.49 %	2003	15 630 303 \$	89 336 739 \$	17.50 %	1	n/a
3 mois	11.82 %	11.28 %	0.54 %	2002	13 013 263 \$	77 501 607 \$	16.79 %	1	n/a
6 mois	19.60 %	18.74 %	0.86 %	2001	10 614 501 \$	85 130 677 \$	12.47 %	1	n/a
Année à ce jour	27.73 %	26.72 %	1.01 %	2000	10 207 642 \$	88 164 426 \$	11.58 %	1	n/a
				1999	14 326 247 \$	81 394 472 \$	17.60 %	1	n/a
				1998	12 490 068 \$	68 535 968 \$	18.22 %	1	n/a
				1997	13 363 366 \$	64 421 766 \$	20.74 %	1	n/a
				1996	12 123 155 \$	57 255 747 \$	21.17 %	1	n/a
				1995	11 089 417 \$	51 226 178 \$	21.65 %	16	%
				1994	11 753 424 \$	45 129 518 \$	26.04 %	11	%

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003: COMPOSITE:	27.73	5.92	(0.56)	2.23	8.34	6.82	7.82	9.93	10.57	9.76
INDICE:	26.72	5.34	(1.01)	1.03	6.54	5.14	6.49	9.00	9.61	8.59
ÉCART:	1.01	0.58	0.44	1.20	1.80	1.68	1.33	0.93	0.97	1.17
2002: COMPOSITE:	(12.17)	(12.27)	(5.08)	3.97	3.07	4.81	7.60	8.60	7.92	
INDICE:	(12.44)	(12.51)	(6.32)	2.01	1.28	3.45	6.68	7.63	6.74	
ÉCART:	0.27	0.24	1.23	1.95	1.78	1.37	0.92	0.96	1.18	
2001: COMPOSITE:	(12.36)	(1.32)	9.98	7.27	8.59	11.30	11.94	10.74		
INDICE:	(12.57)	(3.10)	7.34	5.04	6.95	10.25	10.86	9.41		
ÉCART:	0.21	1.77	2.64	2.23	1.63	1.05	1.08	1.32		
2000: COMPOSITE:	11.11	23.21	14.75	14.56	16.75	16.60	14.50			
INDICE:	7.41	18.94	11.66	12.48	15.49	15.33	12.98			
ÉCART:	3.70	4.27	3.09	2.08	1.26	1.27	1.52			
1999: COMPOSITE:	36.63	16.62	15.74	18.21	17.73	15.08				
INDICE:	31.71	13.85	14.23	17.60	16.98	13.93				
ÉCART:	4.91	2.76	1.51	0.61	0.75	1.14				
1998: COMPOSITE:	(0.46)	6.53	12.64	13.43	11.19					
INDICE:	(1.58)	6.37	13.25	13.57	10.67					
ÉCART:	1.12	0.15	(0.60)	(0.14)	0.52					
1997: COMPOSITE:	14.01	19.83	18.48	14.31						
INDICE:	14.98	21.48	19.12	13.97						
ÉCART:	(0.97)	(1.65)	(0.64)	0.34						
1996: COMPOSITE:	25.94	20.78	14.41							
INDICE:	28.35	21.24	13.63							
ÉCART:	(2.40)	(0.46)	0.78							
1995: COMPOSITE:	15.83	9.05								
INDICE:	14.53	6.92								
ÉCART:	1.30	2.13								
1994: COMPOSITE:	2.67									
INDICE:	(0.18)									
ÉCART:	2.85									

Actions canadiennes Marchés Boursiers

Notes relatives au composite Actions canadiennes Marchés Boursiers :

Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des placements en actions canadiennes sur les marchés boursiers de la Caisse. Avant le 1er juillet 2003, la gestion des actions canadiennes regroupait les placements en actions faits sur les marchés boursiers et les placements privés. Depuis cette date, ces deux gestions sont maintenant distinctes. Le composite Actions canadiennes Marchés Boursiers regroupe la partie des placements en actions faits seulement sur les marchés boursiers. Donc, pour les rendements présentés jusqu'au 30 juin 2003, le composite Actions canadiennes Marchés Boursiers est un sous-groupe du composite Actions canadiennes, affichant les rendements des marchés boursiers seulement, sans les placements privés. À partir du 1er juillet 2003, les composites Actions canadiennes et Actions canadiennes Marchés Boursiers reflètent la même stratégie.

Les investissements étrangers à l'intérieur du composite ne peuvent dépasser la limite fixée de 20 % de contenu étranger.

Une partie négligeable (moins de 1 %) du composite représente une activité superposée dans un but de valeur ajoutée. Les activités d'investissement dans ce composite peuvent comporter un levier de 5 %.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2003.

3. Indice de référence

Jusqu'au 31 décembre 2002, l'indice de référence de ce composite était le TSE 300. Depuis le 1er janvier 2003, l'indice de référence est le S&P/TSX plafonné.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1998.

5. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 25 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Pour les quatre années précédentes, soit du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 17 points centésimaux.

6. Univers de placement

L'indice de référence est composé d'un univers de titres canadiens. Par contre, une portion maximale de 20 % du composite peut être investie dans des investissements étrangers.

7. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et profiter d'opportunités d'arbitrage.

8. Période de non-conformité

Du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1995, il n'est pas possible de calculer l'écart type des rendements annuels des comptes présents pour ce composite. Ceci est dû au fait que, pour cette période, ce composite est un sous-groupe du composite Actions canadiennes; la gestion par portefeuille spécialisé n'y était pas encore instaurée. Le niveau de mesure de ce sous-groupe ne permet pas, dans les systèmes de calculs de la Caisse, de mesurer les rendements pour chaque compte, mais seulement de façon agrégée.

Par contre, le lecteur peut se référer au composite Actions canadiennes. La volatilité calculée pour ce composite donne un aperçu de la volatilité attendue pour le composite Actions canadiennes Marchés Boursiers.

Actions américaines (couvert)

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre :

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	5.48 %	5.36 %	0.12 %	2003	2 646 077 \$	89 336 739 \$	2.96 %	1	n/a
3 mois	11.95 %	12.46 %	-0.52 %	2002	2 384 809 \$	77 501 607 \$	3.08 %	1	n/a
6 mois	15.12 %	16.11 %	-0.99 %	2001	2 756 402 \$	85 130 677 \$	3.24 %	1	n/a
Année à ce jour	26.73 %	30.48 %	-3.75 %	2000	4 372 910 \$	88 164 426 \$	4.96 %	1	n/a
				1999	6 460 645 \$	81 394 472 \$	7.94 %	1	n/a
				1998	5 941 656 \$	68 535 968 \$	8.67 %	1	n/a
				1997	3 053 227 \$	64 421 766 \$	4.74 %	1	n/a
				1996	2 258 125 \$	57 255 747 \$	3.94 %	1	n/a
				1995	2 068 657 \$	51 226 178 \$	4.04 %	1	n/a
				1994	1 581 872 \$	45 129 518 \$	3.51 %	1	n/a

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003: COMPOSITE:	26.73	(2.47)	(5.75)	(6.43)	(1.58)	2.47	6.00	7.74	10.78	
INDICE:	30.48	0.91	(3.74)	(5.39)	(0.76)	3.37	6.82	8.57	11.59	
ÉCART:	(3.75)	(3.37)	(2.01)	(1.04)	(0.83)	(0.89)	(0.82)	(0.84)	(0.81)	
2002: COMPOSITE:	(24.94)	(18.72)	(15.43)	(7.61)	(1.79)	2.89	5.27	8.93		
INDICE:	(21.96)	(17.31)	(15.01)	(7.32)	(1.34)	3.31	5.76	9.43		
ÉCART:	(2.98)	(1.41)	(0.42)	(0.29)	(0.45)	(0.42)	(0.50)	(0.50)		
2001: COMPOSITE:	(11.99)	(10.23)	(0.99)	5.03	9.59	11.37	14.88			
INDICE:	(12.39)	(11.30)	(1.85)	4.62	9.28	11.26	14.84			
ÉCART:	0.40	1.07	0.86	0.42	0.31	0.11	0.04			
2000: COMPOSITE:	(8.44)	5.02	11.41	15.76	16.74	20.10				
INDICE:	(10.20)	3.89	10.99	15.49	16.70	20.14				
ÉCART:	1.76	1.13	0.42	0.28	0.03	(0.04)				
1999: COMPOSITE:	20.46	22.89	25.18	24.05	26.79					
INDICE:	20.19	23.40	25.59	24.61	27.34					
ÉCART:	0.27	(0.50)	(0.41)	(0.56)	(0.54)					
1998: COMPOSITE:	25.38	27.61	25.27	28.43						
INDICE:	26.69	28.38	26.11	29.19						
ÉCART:	(1.31)	(0.77)	(0.85)	(0.76)						
1997: COMPOSITE:	29.87	25.21	29.46							
INDICE:	30.09	25.83	30.04							
ÉCART:	(0.22)	(0.62)	(0.58)							
1996: COMPOSITE:	20.71	29.26								
INDICE:	21.70	30.01								
ÉCART:	(0.99)	(0.75)								
1995: COMPOSITE:	38.41									
INDICE:	38.89									
ÉCART:	(0.48)									

Actions américaines (couvert)

Notes relatives au composite Actions américaines (couvert) :

1. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des placements en actions américaines de la Caisse, couvert contre le risque de change. Avant le 1er juillet 2003, la gestion des actions américaines regroupait les placements en actions faits sur les marchés boursiers et les placements privés. Depuis cette date, ces deux activités sont présentées dans des composites séparés. Depuis le 1er juillet 2003, ce composite regroupe seulement les investissements en actions américaines sur les marchés boursiers, couverts contre le risque de change. Mais avant cette date, le composite montre les rendements historiques des investissements sur les marchés boursiers et les placements privés.

Depuis avril 2000, moment de la mise sur pied d'une gestion non couverte d'actions américaines, la gestion couverte et non couverte étaient regroupées dans un même composite, Actions américaines, créé le 1er septembre 1998. La Caisse sépare maintenant leurs rendements présents et historiques dans un but de plus grande transparence. Le composite Actions américaines se sépare donc en composites Actions américaines (couvert) et Actions américaines (non couvert).

Ce composite présente des rendements depuis avril 1994. Avant cette date, la gestion des actions américaines faisait partie du composite Actions étrangères.

De plus, depuis avril 2000, une activité de couverture est menée dans le but de compenser à 100 % l'effet de taux de change. De la création du composite, en avril 1994, jusqu'en avril 2000, le niveau de la couverture était variable, en fonction des risques estimés.

Ce composite reproduit exactement le composite Actions américaines (non couvert), à l'exception de l'activité de couverture de devises. Les activités d'investissement dans ce composite peuvent comporter un levier de 5 %.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2002.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est le S&P 500 couvert.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er avril 1994 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements depuis le début jusqu'au 31 décembre 1997.

5. Date de transfert au portefeuille spécialisé

Les avoirs ont été transférés dans ce portefeuille spécialisé le 1er avril 1994.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 35 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Pour les quatre années précédentes, soit du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 13 points centésimaux.

7. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et profiter d'opportunités d'arbitrage.

Actions américaines (non ouvert)

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	4.81 %	4.62 %	0.19 %	2003	4 835 891 \$	89 336 739 \$	5.41 %	1	n/a
3 mois	6.90 %	7.41 %	-0.51 %	2002	4 937 536 \$	77 501 607 \$	6.37 %	1	n/a
6 mois	8.24 %	9.51 %	-1.27 %	2001	5 567 437 \$	85 130 677 \$	6.54 %	1	n/a
Année à ce jour	1.74 %	5.26 %	-3.52 %	2000	3 819 457 \$	88 164 426 \$	4.33 %	1	n/a

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003: COMPOSITE:	1.74	(13.05)	(10.09)							
INDICE:	5.26	(9.92)	(8.75)							
ÉCART:	(3.52)	(3.13)	(1.34)							
2002: COMPOSITE:	(25.69)	(15.47)								
INDICE:	(22.91)	(15.03)								
ÉCART:	(2.78)	(0.44)								
2001: COMPOSITE:	(3.85)									
INDICE:	(6.35)									
ÉCART:	2.50									

Actions américaines (non couvert)

Notes relatives au composite Actions américaines (non couvert) :

1. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des placements en actions américaines de la Caisse, non couvert contre le risque de change. Avant le 1er juillet 2003, la gestion des actions américaines regroupait les placements en actions faits sur les marchés boursiers et les placements privés. Depuis cette date, ces deux activités sont présentées dans des composites séparés. Ce composite regroupe, depuis le 1er juillet 2003, seulement les investissements en actions américaines sur les marchés boursiers, non couverts contre le risque de change. Mais avant cette date, le composite montre les rendements historiques des investissements sur les marchés boursiers et les placements privés.

Ce type de gestion a débuté en avril 2000. Jusqu'en octobre 2002, il était regroupé dans un même composite avec la gestion d'actions américaines couverte. La Caisse sépare maintenant leurs rendements présents et historiques dans un but de plus grande transparence. Le composite Actions américaines se sépare donc en composites Actions américaines (couvert) et Actions américaines (non couvert).

Ce composite reproduit exactement le composite Actions américaines (couvert), à l'exception de l'activité de couverture des devises. Aucune activité de couverture sur le change n'y est effectuée. Les activités d'investissement dans ce composite peuvent comporter un levier de 5 %.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2002.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est le S&P 500 non couvert.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté depuis le début, le 1er avril 2000, au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP a vérifié les rendements depuis le début jusqu'au 31 décembre 2003.

5. Date de transfert au portefeuille spécialisé

Les avoirs ont été transférés dans ce portefeuille spécialisé le 1er avril 2000.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 29 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Depuis le début du composite, soit du 1er avril 2000 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 13 points centésimaux.

7. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et profiter d'opportunités d'arbitrage.

Actions américaines Marchés Boursiers

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	5.51 %	5.36 %	0.15 %	2003	7 508 395 \$	89 336 739 \$	8.40 %	1	n/a
3 mois	11.85 %	12.46 %	-0.61 %	2002	6 401 658 \$	77 501 607 \$	8.26 %	1	n/a
6 mois	15.02 %	16.11 %	-1.09 %	2001	7 450 849 \$	85 130 677 \$	8.75 %	1	n/a
Année à ce jour	27.44 %	30.48 %	-3.04 %	2000	7 931 860 \$	88 164 426 \$	9.00 %	1	n/a
				1999	6 465 122 \$	81 394 472 \$	7.94 %	1	n/a
				1998	6 175 061 \$	68 535 968 \$	9.01 %	1	n/a
				1997	2 414 527 \$	64 421 766 \$	3.75 %	1	n/a
				1996	2 412 205 \$	57 255 747 \$	4.21 %	1	n/a
				1995	2 091 665 \$	51 226 178 \$	4.08 %	1	n/a
				1994	1 608 370 \$	45 129 518 \$	3.56 %	1	n/a

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003: COMPOSITE:	27.44	(0.97)	(3.82)	(4.38)	0.21	5.00	9.28	10.92	13.21	12.20
INDICE:	30.48	0.91	(3.74)	(5.39)	(0.76)	3.37	6.82	8.57	11.59	10.57
ÉCART:	(3.04)	(1.88)	(0.08)	1.02	0.97	1.63	2.47	2.34	1.62	1.63
2002: COMPOSITE:	(23.05)	(16.44)	(13.11)	(5.63)	1.01	6.52	8.74	11.55	10.62	
INDICE:	(21.96)	(17.31)	(15.01)	(7.32)	(1.34)	3.31	5.76	9.43	8.55	
ÉCART:	(1.09)	0.87	1.90	1.69	2.35	3.21	2.98	2.12	2.07	
2001: COMPOSITE:	(9.27)	(7.66)	1.01	8.12	13.68	15.19	17.62	15.75		
INDICE:	(12.39)	(11.30)	(1.85)	4.62	9.28	11.26	14.84	13.13		
ÉCART:	3.13	3.64	2.86	3.50	4.40	3.93	2.78	2.63		
2000: COMPOSITE:	(6.03)	6.58	14.63	20.27	20.82	22.82	19.85			
INDICE:	(10.20)	3.89	10.99	15.49	16.70	20.14	17.33			
ÉCART:	4.17	2.69	3.63	4.78	4.11	2.68	2.52			
1999: COMPOSITE:	20.88	26.60	30.58	28.65	29.58	24.81				
INDICE:	20.19	23.40	25.59	24.61	27.34	22.68				
ÉCART:	0.69	3.21	4.99	4.05	2.24	2.13				
1998: COMPOSITE:	32.59	35.72	31.35	31.85	25.61					
INDICE:	26.69	28.38	26.11	29.19	23.19					
ÉCART:	5.90	7.34	5.24	2.65	2.43					
1997: COMPOSITE:	38.91	30.74	31.60	23.92						
INDICE:	30.09	25.83	30.04	22.32						
ÉCART:	8.82	4.91	1.56	1.60						
1996: COMPOSITE:	23.04	28.09	19.30							
INDICE:	21.70	30.01	19.84							
ÉCART:	1.34	(1.92)	(0.55)							
1995: COMPOSITE:	33.34	17.47								
INDICE:	38.89	18.92								
ÉCART:	(5.55)	(1.45)								
1994: COMPOSITE:	3.48									
INDICE:	1.82									
ÉCART:	1.66									

Actions américaines Marchés Boursiers

Notes relatives au composite Actions américaines Marchés Boursiers :

i. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des placements en actions américaines sur les marchés boursiers de la Caisse. Avant le 1er juillet 2003, la gestion des actions américaines regroupait les placements en actions faits sur les marchés boursiers et les placements privés. Depuis cette date, ces deux gestions sont maintenant distinctes. Le composite Actions américaines Marchés Boursiers regroupe la partie des placements en actions faits seulement sur les marchés boursiers. Donc, pour les rendements présentés jusqu'au 30 juin 2003, le composite Actions américaines Marchés Boursiers regroupe des sous-groupes des composites Actions américaines (couvert) et Actions américaines (non couvert), affichant les rendements des marchés boursiers seulement, sans les placements privés. À partir du 1er juillet 2003, les composites Actions américaines (couvert), Actions américaines (non couvert) et Actions américaines Marchés Boursiers reflètent la même stratégie, à l'exception de la couverture contre le risque de devises. Les activités d'investissement dans ce composite peuvent comporter un levier de 5 %.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2003.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est le S&P 500 couvert.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1998.

5. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 23 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Pour les quatre années précédentes, soit du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 13 points centésimaux.

6. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et profiter d'opportunités d'arbitrage.

Actions étrangères EAEO (couvert)

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le
31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	3.47 %	3.83 %	-0.36 %	2003	2 598 183 \$	89 336 739 \$	2.91 %	1	n/a
3 mois	8.82 %	9.60 %	-0.78 %	2002	2 655 875 \$	77 501 607 \$	3.43 %	1	n/a
6 mois	14.04 %	15.82 %	-1.79 %	2001	2 591 914 \$	85 130 677 \$	3.04 %	1	n/a
Année à ce jour	18.76 %	21.28 %	-2.51 %	2000	5 025 193 \$	88 164 426 \$	5.70 %	1	n/a
				1999	11 397 272 \$	81 394 472 \$	14.00 %	1	n/a
				1998	8 453 027 \$	68 535 968 \$	12.33 %	1	n/a
				1997	7 796 817 \$	64 421 766 \$	12.10 %	1	n/a
				1996	6 842 736 \$	57 255 747 \$	11.95 %	1	n/a
				1995	3 930 466 \$	51 226 178 \$	7.67 %	1	n/a
				1994	2 725 361 \$	45 129 518 \$	6.04 %	1	n/a

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003: COMPOSITE:	18.76	(7.76)	(10.58)	(9.13)	(0.74)	1.45	3.19	4.52	5.22	4.46
INDICE:	21.28	(6.11)	(9.60)	(8.56)	(1.13)	1.04	2.62	3.80	4.71	4.13
ÉCART:	(2.51)	(1.65)	(0.98)	(0.57)	0.39	0.41	0.58	0.72	0.51	0.33
2002: COMPOSITE:	(28.35)	(22.41)	(16.88)	(5.10)	(1.70)	0.80	2.62	3.64	2.98	
INDICE:	(27.31)	(21.95)	(16.78)	(6.05)	(2.58)	(0.20)	1.52	2.81	2.38	
ÉCART:	(1.05)	(0.45)	(0.11)	0.96	0.88	1.00	1.11	0.83	0.60	
2001: COMPOSITE:	(15.97)	(10.48)	4.23	6.39	7.93	8.96	9.25	7.76		
INDICE:	(16.20)	(10.95)	2.33	4.82	6.33	7.33	8.03	6.86		
ÉCART:	0.23	0.47	1.89	1.57	1.60	1.63	1.22	0.90		
2000: COMPOSITE:	(4.63)	16.08	15.09	14.90	14.77	14.14	11.66			
INDICE:	(5.37)	13.09	12.93	12.85	12.77	12.70	10.63			
ÉCART:	0.74	2.99	2.16	2.04	1.99	1.44	1.03			
1999: COMPOSITE:	41.29	26.44	22.26	20.21	18.31	14.63				
INDICE:	35.15	23.37	19.68	17.83	16.71	13.55				
ÉCART:	6.14	3.06	2.58	2.38	1.60	1.08				
1998: COMPOSITE:	13.15	13.73	13.90	13.18	9.94					
INDICE:	12.63	12.62	12.57	12.51	9.67					
ÉCART:	0.52	1.10	1.34	0.67	0.27					
1997: COMPOSITE:	14.31	14.28	13.19	9.15						
INDICE:	12.61	12.54	12.47	8.94						
ÉCART:	1.69	1.75	0.72	0.21						
1996: COMPOSITE:	14.26	12.63	7.48							
INDICE:	12.46	12.39	7.74							
ÉCART:	1.80	0.24	(0.26)							
1995: COMPOSITE:	11.03	4.25								
INDICE:	12.32	5.46								
ÉCART:	(1.30)	(1.21)								
1994: COMPOSITE:	(2.12)									
INDICE:	(0.99)									
ÉCART:	(1.13)									

Actions étrangères EAEO (couvert)

Notes relatives au composite Actions étrangères EAEO (couvert) :

1. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des placements en actions étrangères Europe, Australasie et Extrême-Orient (EAEO) de la Caisse, couverts contre le risque de change. Avant le 1er juillet 2003, la gestion des actions étrangères EAEO regroupait les placements en actions faits sur les marchés boursiers et les placements privés. Depuis cette date, ces deux activités sont présentées dans des composites séparés. Depuis le 1er juillet 2003, ce composite regroupe seulement les investissements en actions étrangères EAEO sur les marchés boursiers, couverts contre le risque de change. Mais avant cette date, le composite montre les rendements historiques des investissements sur les marchés boursiers et les placements privés.

Avant la mise sur pied d'une gestion non couverte d'actions étrangères en avril 2000, les deux types de gestion étaient regroupés dans un même composite, Actions étrangères, créé le 1er septembre 1998. Ce dernier comprenait aussi la gestion d'actions marchés en émergence qui a débuté en octobre 1993. La gestion des actions marchés en émergence a été séparée des actions étrangères en janvier 1995. La Caisse sépare maintenant leurs rendements présents et historiques dans un but de plus grande transparence. L'ancien composite Actions étrangères se sépare donc en composites Actions étrangères EAEO (couvert), Actions étrangères EAEO (non couvert) et Actions Marchés en émergence.

Jusqu'en avril 1994, ce composite incluait à part entière la gestion des actions américaines.

De plus, depuis avril 2000, une activité de couverture est menée dans le but de compenser à 100 % l'effet de taux de change. De la création du composite, en avril 1994, jusqu'en avril 2000, la couverture était variable, en fonction des risques estimés.

Ce composite reproduit exactement le composite Actions étrangères EAEO (non couvert), à l'exception de l'activité de couverture des devises. Les activités d'investissement dans ce composite peuvent comporter un levier de 5 %.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2002.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est le MSCI EAFE couvert depuis avril 1994. Auparavant, l'indice était le MSCI World.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1997.

5. Date de conversion en portefeuille spécialisé

Les avoirs des portefeuilles des déposants ont été transférés dans un portefeuille spécialisé le 1er juin 1989. Le composite est uniquement composé du portefeuille spécialisé depuis cette date.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 43 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Pour les quatre années précédentes, soit du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 29 points centésimaux.

7. Univers de placement

Le composite peut investir en dehors de son indice de référence. La proportion des investissements dans un même pays non inclus dans l'indice est limité.

8. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et profiter d'opportunités d'arbitrage.

Actions étrangères EAEO (non couvert)

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	6.80 %	7.18 %	-0.37 %	2003	5 517 354 \$	89 336 739 \$	6.18 %	1	n/a
3 mois	11.37 %	12.12 %	-0.75 %	2002	5 686 686 \$	77 501 607 \$	7.34 %	1	n/a
6 mois	18.55 %	20.40 %	-1.85 %	2001	6 469 225 \$	85 130 677 \$	7.60 %	1	n/a
Année à ce jour	10.80 %	13.36 %	-2.56 %	2000	4 509 944 \$	88 164 426 \$	5.12 %	1	n/a

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003: COMPOSITE:	10.80	(4.77)	(8.93)							
INDICE:	13.36	(2.89)	(7.66)							
ÉCART:	(2.56)	(1.88)	(1.28)							
2002: COMPOSITE:	(18.15)	(17.44)								
INDICE:	(16.81)	(16.66)								
ÉCART:	(1.34)	(0.78)								
2001: COMPOSITE:	(16.73)									
INDICE:	(16.51)									
ÉCART:	(0.22)									

Actions étrangères EAEO (non couvert)

Notes relatives au composite Actions étrangères EAEO (non couvert) :

i. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des placements en actions étrangères de la Caisse, non couverts contre le risque de change. Avant le 1er juillet 2003, la gestion des actions étrangères EAEO regroupait les placements en actions faits sur les marchés boursiers et les placements privés. Depuis cette date, ces deux activités sont présentées dans des composites séparés. Depuis le 1er juillet 2003, ce composite regroupe seulement les investissements en actions étrangères EAEO sur les marchés boursiers, non couverts contre le risque de change. Mais avant cette date, le composite montre les rendements historiques des investissements sur les marchés boursiers et les placements privés.

Ce type de gestion a débuté en avril 2000. Jusqu'à octobre 2002, il était regroupé dans un même composite avec la gestion d'actions étrangères couverte et la gestion d'actions de marchés en émergence. La Caisse sépare maintenant leurs rendements présents et historiques dans un but de plus grande transparence. L'ancien composite Actions étrangères se sépare donc en composites Actions étrangères EAEO (couvert), Actions étrangères EAEO (non couvert) et Actions Marchés en émergences.

Ce composite reproduit exactement le composite Actions étrangères EAEO (couvert), à l'exception de l'activité de couverture des devises. Aucune activité de couverture sur le change n'y est effectuée. Les activités d'investissement dans ce composite peuvent comporter un levier de 5 %.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2002.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est le MSCI EAFE non couvert.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté depuis le début, le 1er avril 2000, au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP a vérifié les rendements depuis le début jusqu'au 31 décembre 2003.

5. Date de transfert au portefeuille spécialisé

Les avoirs ont été transférés dans ce portefeuille spécialisé le 1er avril 2000.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 40 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Depuis le début du composite, soit du 1er avril 2000 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 29 points centésimaux.

7. Univers de placement

Le composite peut investir en dehors de son indice de référence. La proportion des investissements dans un même pays non inclus dans l'indice est limité.

8. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et profiter d'opportunités d'arbitrage.

Actions étrangères EAEO Marchés Boursiers

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre :

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	3.46 %	3.83 %	-0.37 %	2003	7 942 025 \$	89 336 739 \$	8.89 %	1	n/a
3 mois	8.86 %	9.60 %	-0.74 %	2002	6 986 310 \$	77 501 607 \$	9.01 %	1	n/a
6 mois	14.06 %	15.82 %	-1.76 %	2001	7 389 225 \$	85 130 677 \$	8.68 %	1	n/a
Année à ce jour	19.01 %	21.28 %	-2.26 %	2000	7 597 161 \$	88 164 426 \$	8.62 %	1	n/a
				1999	10 105 650 \$	81 394 472 \$	12.42 %	1	n/a
				1998	11 760 515 \$	68 535 968 \$	17.16 %	1	n/a
				1997	7 414 617 \$	64 421 766 \$	11.51 %	1	n/a
				1996	6 603 818 \$	57 255 747 \$	11.53 %	1	n/a
				1995	3 651 650 \$	51 226 178 \$	7.13 %	1	n/a
				1994	2 696 805 \$	45 129 518 \$	5.98 %	1	n/a

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	
2003:	COMPOSITE:	19.01	(7.71)	(11.19)	(10.09)	(0.90)	1.60	3.09	4.44	5.09	5.40
	INDICE:	21.28	(5.91)	(9.56)	(8.53)	(1.10)	1.08	2.62	3.82	4.73	4.14
	ÉCART:	(2.26)	(1.80)	(1.64)	(1.56)	0.20	0.52	0.47	0.62	0.36	1.26
2002:	COMPOSITE:	(28.43)	(23.28)	(18.11)	(5.34)	(1.57)	0.65	2.51	3.47	3.99	
	INDICE:	(27.00)	(21.89)	(16.73)	(6.02)	(2.54)	(0.20)	1.54	2.83	2.40	
	ÉCART:	(1.43)	(1.39)	(1.37)	0.68	0.97	0.85	0.97	0.65	1.59	
2001:	COMPOSITE:	(17.77)	(12.40)	3.91	6.60	7.75	8.84	9.07	8.96		
	INDICE:	(16.43)	(11.07)	2.24	4.76	6.24	7.28	7.98	6.82		
	ÉCART:	(1.34)	(1.33)	1.67	1.84	1.51	1.56	1.08	2.14		
2000:	COMPOSITE:	(6.68)	16.81	16.23	15.28	15.11	14.32	13.43			
	INDICE:	(5.37)	13.09	12.96	12.81	12.77	12.70	10.63			
	ÉCART:	(1.31)	3.73	3.27	2.47	2.34	1.63	2.80			
1999:	COMPOSITE:	46.22	29.72	23.69	21.32	19.06	17.18				
	INDICE:	35.15	23.42	19.62	17.83	16.70	13.55				
	ÉCART:	11.08	6.30	4.08	3.49	2.36	3.63				
1998:	COMPOSITE:	15.07	13.77	13.99	13.10	12.10					
	INDICE:	12.70	12.53	12.56	12.50	9.67					
	ÉCART:	2.37	1.23	1.43	0.60	2.44					
1997:	COMPOSITE:	12.48	13.46	12.45	11.37						
	INDICE:	12.36	12.50	12.43	8.92						
	ÉCART:	0.11	0.96	0.02	2.45						
1996:	COMPOSITE:	14.45	12.44	11.01							
	INDICE:	12.63	12.47	7.79							
	ÉCART:	1.82	(0.03)	3.21							
1995:	COMPOSITE:	10.46	9.33								
	INDICE:	12.31	5.46								
	ÉCART:	(1.85)	3.87								
1994:	COMPOSITE:	8.21									
	INDICE:	(0.98)									
	ÉCART:	9.19									

Actions étrangères EAEO Marchés Boursiers

Notes relatives au composite Actions étrangères EAEO Marchés Boursiers :

1. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des placements de la Caisse en actions étrangères sur les marchés boursiers en Europe, Australasie et Extrême-Orient (EAEO). Avant le 1er juillet 2003, la gestion des actions étrangères EAEO regroupait les placements en actions faits sur les marchés boursiers et les placements privés. Depuis cette date, ces deux gestions sont maintenant distinctes. Le composite Actions étrangères EAEO Marchés Boursiers regroupe la partie des placements en actions faits seulement sur les marchés boursiers. Donc, pour les rendements présentés jusqu'au 30 juin 2003, le composite Actions étrangères EAEO Marchés Boursiers regroupe des sous-groupes des composites Actions étrangères EAEO (couvert) et Actions étrangères EAEO (non couvert), affichant les rendements des marchés boursiers seulement, sans les placements privés. À partir du 1er juillet 2003, les composites Actions étrangères EAEO (couvert), Actions étrangères EAEO (non couvert) et Actions étrangères EAEO Marchés Boursiers reflètent la même stratégie, à l'exception de la couverture contre le risque de devises. Les activités d'investissement dans ce composite peuvent comporter un levier de 5 %.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2003.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est le MSCI EAFE couvert depuis avril 1994. Auparavant, l'indice était le MSCI World.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1998.

5. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 31 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Pour les quatre années précédentes, soit du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 11 points centésimaux.

6. Univers de placement

Le composite peut investir en dehors de son indice de référence. La proportion des investissements dans un même pays non inclus dans l'indice est limité.

7. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et profiter d'opportunités d'arbitrage.

Actions Marchés en émergence

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	8.01 %	6.61 %	1.40 %	2003	957 481 \$	89 336 739 \$	1.07 %	1	n/a
3 mois	13.49 %	12.79 %	0.70 %	2002	1 120 303 \$	77 501 607 \$	1.45 %	1	n/a
6 mois	29.59 %	27.87 %	1.73 %	2001	1 347 422 \$	85 130 677 \$	1.58 %	1	n/a
Année à ce jour	32.44 %	27.46 %	4.98 %	2000	1 070 284 \$	88 164 426 \$	1.21 %	1	n/a
				1999	1 438 231 \$	81 394 472 \$	1.77 %	1	n/a
				1998	862 099 \$	68 535 968 \$	1.26 %	1	n/a
				1997	1 035 301 \$	64 421 766 \$	1.61 %	1	n/a
				1996	900 108 \$	57 255 747 \$	1.57 %	1	n/a
				1995	58 052 \$	51 226 178 \$	0.11 %	1	n/a

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003: COMPOSITE:	32.44	3.99	1.80	(7.39)	4.05	(1.33)	(2.13)	(1.12)		
INDICE:	27.46	8.79	7.08	(3.13)	7.74	1.05	0.43	0.53		
ÉCART:	4.98	(4.80)	(5.28)	(4.26)	(3.69)	(2.38)	(2.56)	(1.65)		
2002: COMPOSITE:	(18.35)	(10.75)	(17.80)	(2.04)	(6.97)	(6.94)	(5.16)			
INDICE:	(7.14)	(1.85)	(11.60)	3.31	(3.53)	(3.48)	(2.82)			
ÉCART:	(11.21)	(8.90)	(6.20)	(5.35)	(3.44)	(3.46)	(2.34)			
2001: COMPOSITE:	(2.44)	(17.53)	4.09	(3.89)	(4.47)	(2.76)				
INDICE:	3.74	(13.75)	7.05	(2.61)	(2.73)	(2.08)				
ÉCART:	(6.18)	(3.78)	(2.96)	(1.28)	(1.75)	(0.69)				
2000: COMPOSITE:	(30.28)	7.53	(4.37)	(4.97)	(2.83)					
INDICE:	(28.29)	8.75	(4.64)	(4.28)	(3.20)					
ÉCART:	(1.99)	(1.22)	0.27	(0.70)	0.37					
1999: COMPOSITE:	65.84	12.00	5.36	5.58						
INDICE:	64.92	9.97	5.40	4.34						
ÉCART:	0.92	2.03	(0.04)	1.24						
1998: COMPOSITE:	(24.36)	(16.02)	(9.17)							
INDICE:	(26.67)	(15.74)	(10.43)							
ÉCART:	2.31	(0.28)	1.25							
1997: COMPOSITE:	(6.76)	(0.47)								
INDICE:	(3.19)	(1.00)								
ÉCART:	(3.58)	0.53								
1996: COMPOSITE:	6.25									
INDICE:	1.24									
ÉCART:	5.00									

Actions Marchés en émergence

Notes relatives au composite Actions Marchés en émergence :

1. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des placements en actions sur les marchés en émergence de la Caisse. Du 1er décembre 2000 au 30 juin 2003, la gestion des actions marchés en émergence regroupait les placements en actions faits sur les marchés boursiers et les placements privés. Depuis le 1er juillet 2003, ces deux activités sont présentées dans des composites séparés. Depuis le 1er juillet 2003, ce composite regroupe seulement les investissements en actions marchés en émergence sur les marchés boursiers. Mais avant cette date, le composite montre les rendements historiques des investissements sur les marchés boursiers et les placements privés.

Ce type de gestion a débuté en octobre 1993 dans le cadre de la gestion d'actions étrangères. La gestion d'actions sur les marchés en émergence a été séparée en janvier 1995. Avant octobre 2002, ce composite était regroupé dans un même composite avec la gestion d'actions étrangères couverte et la gestion d'actions étrangères non couverte. La Caisse sépare maintenant leurs rendements présents et historiques dans un but de plus grande transparence. L'ancien composite Actions étrangères se sépare donc en composites Actions étrangères EAEO (couvert), Actions étrangères EAEO (non couvert) et Actions Marchés en émergence.

La couverture contre le risque de change a varié dans le temps. Pour la partie placements privés, une couverture contre le risque de change avec la devise locale était appliquée en tout temps dans le but de réduire à 100 % l'effet de taux de change. Pour la partie sur les marchés cotés, avant le 1er janvier 2000, le risque de change entre la devise américaine et le dollar canadien était entièrement couvert. Du 1er janvier au 30 juin 2000, la même couverture était appliquée partiellement. Depuis le 1er juillet 2000, le composite est non couvert. Les activités d'investissement dans ce composite peuvent comporter un levier de 5 %.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2002.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est le MSCI EMF. La couverture sur l'indice a varié dans le temps. Avant le 1er janvier 2000, le risque de change entre la devise américaine et le dollar canadien était entièrement couvert. Du 1er janvier au 30 juin 2000, la même couverture était appliquée partiellement. Depuis le 1er juillet 2000, l'indice est non couvert.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er janvier 1995 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements depuis le début jusqu'au 31 décembre 1997.

5. Date de transfert au portefeuille spécialisé

Les avoirs ont été transférés dans ce portefeuille spécialisé le 1er janvier 1995.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 98 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Pour les quatre années précédentes, soit du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 53 points centésimaux.

7. Univers de placement

Le composite peut investir en dehors de son indice de référence. La proportion des investissements dans un même pays non inclus dans l'indice est limité.

8. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et profiter d'opportunités d'arbitrage.

Actions Marchés en émergence Marchés Boursiers

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	8.01 %	6.61 %	1.40 %	2003	957 481 \$	89 336 739 \$	1.07 %	1	n/a
3 mois	13.49 %	12.79 %	0.70 %	2002	842 635 \$	77 501 607 \$	1.09 %	1	n/a
6 mois	29.59 %	27.87 %	1.72 %	2001	953 769 \$	85 130 677 \$	1.12 %	1	n/a
Année à ce jour	28.17 %	27.46 %	0.71 %	2000	1 065 107 \$	88 164 426 \$	1.21 %	1	n/a
				1999	1 432 506 \$	81 394 472 \$	1.76 %	1	n/a
				1998	891 111 \$	68 535 968 \$	1.30 %	1	n/a
				1997	1 047 035 \$	64 421 766 \$	1.63 %	1	n/a
				1996	907 544 \$	57 255 747 \$	1.59 %	1	n/a
				1995	57 947 \$	51 226 178 \$	0.11 %	1	n/a

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003:										
COMPOSITE:	28.17	9.05	8.41	(2.95)	7.94	1.62	0.35	0.82	(0.23)	
INDICE:	27.46	8.79	7.08	(3.13)	7.74	1.05	0.43	0.53	(0.34)	
ÉCART:	0.71	0.26	1.33	0.19	0.20	0.57	(0.08)	0.29	0.11	
2002:										
COMPOSITE:	(7.21)	(0.29)	(11.54)	3.41	(2.99)	(3.66)	(2.58)	(3.31)		
INDICE:	(7.14)	(1.85)	(11.60)	3.31	(3.53)	(3.48)	(2.82)	(3.36)		
ÉCART:	(0.08)	1.56	0.07	0.09	0.55	(0.18)	0.24	0.05		
2001:										
COMPOSITE:	7.15	(13.62)	7.21	(1.90)	(2.93)	(1.78)	(2.74)			
INDICE:	3.74	(13.75)	7.05	(2.61)	(2.73)	(2.08)	(2.81)			
ÉCART:	3.42	0.13	0.16	0.71	(0.21)	0.30	0.07			
2000:										
COMPOSITE:	(30.37)	7.24	(4.74)	(5.30)	(3.47)	(4.29)				
INDICE:	(28.29)	8.75	(4.64)	(4.28)	(3.20)	(3.86)				
ÉCART:	(2.07)	(1.51)	(0.10)	(1.02)	(0.28)	(0.43)				
1999:										
COMPOSITE:	65.15	11.41	4.92	4.74	1.99					
INDICE:	64.92	9.97	5.40	4.34	1.95					
ÉCART:	0.23	1.44	(0.48)	0.39	0.05					
1998:										
COMPOSITE:	(24.84)	(16.38)	(10.01)	(9.58)						
INDICE:	(26.67)	(15.74)	(10.43)	(9.60)						
ÉCART:	1.83	(0.63)	0.41	0.02						
1997:										
COMPOSITE:	(6.96)	(1.54)	(3.84)							
INDICE:	(3.19)	(1.00)	(3.07)							
ÉCART:	(3.78)	(0.54)	(0.77)							
1996:										
COMPOSITE:	4.20	(2.24)								
INDICE:	1.24	(3.02)								
ÉCART:	2.96	0.78								
1995:										
COMPOSITE:	(8.28)									
INDICE:	(7.10)									
ÉCART:	(1.18)									

Actions Marchés en émergence Marchés Boursiers

Notes relatives au composite Actions Marchés en émergence Marchés Boursiers :

1. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des placements en actions sur les marchés en émergence sur les marchés boursiers de la Caisse. Avant le 1er juillet 2003, la gestion des actions marchés en émergence regroupait les placements en actions faits sur les marchés boursiers et les placements privés. Depuis cette date, ces deux gestions sont maintenant distinctes. Le composite Actions Marchés en émergence Marchés Boursiers regroupe la partie des placements en actions faits seulement sur les marchés boursiers. Donc, pour les rendements présentés jusqu'au 30 juin 2003, le composite Actions Marchés en émergence Marchés Boursiers est un sous-groupe du composite Actions Marchés en émergence, affichant les rendements des marchés boursiers seulement, sans les placements privés. À partir du 1er juillet 2003, les composites Actions Marchés en émergence et Actions Marchés en émergence Marchés Boursiers reflètent la même stratégie. Les activités d'investissement dans ce composite peuvent comporter un levier de 5 %.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2003.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est le MSCI EMF. La couverture sur l'indice a varié dans le temps. Avant le 1er janvier 2000, le risque de change entre la devise américaine et la devise canadienne était entièrement couvert. Du 1er janvier au 30 juin 2000, la même couverture était appliquée partiellement. Depuis le 1er juillet 2000, l'indice est non couvert.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er décembre 1994 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements depuis le début jusqu'au 31 décembre 1998.

5. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 98 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Pour les quatre années précédentes, soit du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 41 points centésimaux.

6. Univers de placement

Le composite peut investir en dehors de son indice de référence. La proportion des investissements dans un même pays non inclus dans l'indice est limité.

7. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et profiter d'opportunités d'arbitrage.

Obligations Québec Mondial

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	5.86 %	5.95 %	-0.09 %	2003	6 078 779 \$	89 336 739 \$	6.80 %	1	n/a
3 mois	11.69 %	11.60 %	0.09 %	2002	5 089 830 \$	77 501 607 \$	6.57 %	1	n/a
6 mois	16.35 %	16.60 %	-0.24 %	2001	5 491 411 \$	85 130 677 \$	6.45 %	1	n/a
Année à ce jour	31.03 %	31.39 %	-0.36 %	2000	5 405 955 \$	88 164 426 \$	6.13 %	1	n/a
				1999	2 794 858 \$	81 394 472 \$	3.43 %	1	n/a

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003: COMPOSITE:	31.03	2.76	(2.49)	(3.26)						
INDICE:	31.39	2.87	(2.54)	(3.37)						
ÉCART:	(0.36)	(0.11)	0.05	0.11						
2002: COMPOSITE:	(19.41)	(15.88)	(12.57)							
INDICE:	(19.46)	(16.06)	(12.77)							
ÉCART:	0.05	0.19	0.21							
2001: COMPOSITE:	(12.19)	(8.93)								
INDICE:	(12.52)	(9.22)								
ÉCART:	0.33	0.29								
2000: COMPOSITE:	(5.55)									
INDICE:	(5.80)									
ÉCART:	0.25									

Obligations Québec Mondial

Notes relatives au composite Obligations Québec Mondial :

1. Description du composite

Ce composite, conçu pour réaliser une stratégie bien définie, regroupe un portefeuille de titres à revenu fixe, essentiellement de la province du Québec, auquel se superpose un portefeuille de contrats à terme étrangers, liés à l'indice MSCI World excluant le Canada. La stratégie comprend quatre éléments :

- Gestion indicielle comprenant 12 indices internationaux, par l'utilisation de contrats à terme;
- Gestion obligataire, maximum de 80 % de l'actif au comptant;
- Gestion marché monétaire, maximum de 20 % de l'actif au comptant;
- Gestion de valeur ajoutée, par actions (maximum de 6 %).

La stratégie repose principalement sur la gestion indicielle.

Le levier relié à l'activité de valeur ajoutée sur les actions ne peut pas dépasser 20 % du composite.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er juillet 1999.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est l'indice Québec Mondial, construit par la Caisse. Cet indice se compose de deux éléments, soit le rendement de l'actif au comptant et le rendement des contrats à terme. La somme des deux rendements donne le rendement de l'indice.

L'indice pour l'actif au comptant est composé de 80 % de l'indice Scotia Capitaux provincial Québec et de 20 % du Scotia Capitaux bons du Trésor de 91 jours. Ces proportions sont rebalancées mensuellement.

L'indice des contrats à terme est déterminé annuellement, le dernier jour de février, en fonction des pondérations de l'indice MSCI World, excluant le Canada. Cet indice se base sur un panier de contrats à terme sur 12 indices locaux; le panier se compose de nombres entiers de contrats à terme. Le nombre de contrats dans le panier demeure fixe pendant une année et il est rebalancé tous les 31 mars. L'évolution de la valeur représentée par le panier de contrats à terme détermine l'évolution des poids de chacun des indices dans le panier.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté depuis le début, le 1er juin 1999, au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP a vérifié les rendements depuis le début jusqu'au 31 décembre 2003.

5. Date de conversion en portefeuille spécialisé

Les avoirs des portefeuilles des déposants ont été transférés dans un portefeuille spécialisé le 1er juillet 1999. Le composite est uniquement composé du portefeuille spécialisé depuis cette date.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 5 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Depuis le début du composite, soit du 1er juin 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 4 points centésimaux.

7. Utilisation de produits dérivés

Tel que décrit dans la description du composite, la stratégie de ce dernier repose principalement sur une gestion indicielle faite à partir de contrats à terme.

Placements privés

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	0.29 %	0.63 %	-0.33 %	2003	6 106 341 \$	89 336 739 \$	6.84 %	1	n/a
3 mois	7.06 %	11.70 %	-4.65 %						
Année à ce jour	s.o.	s.o.	s.o.						

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

Placements privés

Notes relatives au composite Placements privés :

1. Description du composite

Ce composite regroupe les activités de gestion des placements privés de la Caisse qui se spécialisent particulièrement dans les métiers d'investissement du capital de risque, les acquisitions par emprunt (buy-outs) et la dette mezzanine.

La majorité des investissements sont indirects par l'entremise de fonds à travers le monde.

Les secteurs d'activité sont les biens de consommation de base, la consommation discrétionnaire, les soins de la santé, les technologies de l'information, les télécommunications et le secteur industriel.

Jusqu'au 30 juin 2003, les placements privés étaient gérés à l'intérieur des gestions d'actions canadiennes, américaines, étrangères EAEO, marchés en émergence et obligations. Ce type de placement a été regroupé dans son propre portefeuille le 1er juillet 2003. À la suite de ce changement de structure organisationnelle, il s'agit, au 1er juillet 2003, d'une nouvelle gestion globale de ce type d'investissement et des stratégies impliquées.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2003.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est le S&P 600. Par contre l'indice est ajusté pour tenir compte des types d'investissement à l'intérieur du composite. Seulement les secteurs suivants sont inclus dans le calcul de l'indice : les biens de consommation de base, la consommation discrétionnaire, les soins de santé, les technologies de l'information, les télécommunications et le secteur industriel. La pondération de chaque secteur est fixe.

Il est important de noter que l'indice utilisé est un indice volatil. Les gestionnaires ont un objectif de rendement absolu de base annualisé qui inclut une prévision à long terme du rendement de l'indice de 7 % et une prime de risque de 5 %. Les gestionnaires sont évalués selon cet objectif. Pour le suivi et la comparaison du rendement, l'indice de comparaison à long terme est calculé sur une période de cinq ans pour correspondre à l'horizon d'investissement des gestionnaires.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté depuis le début, le 1er juillet 2003, au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP a vérifié les rendements depuis le début jusqu'au 31 décembre 2003.

5. Date de transfert au portefeuille spécialisé

Les avoirs ont été transférés dans ce portefeuille spécialisé le 1er juillet 2003.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 60 points centésimaux depuis le début du composite, soit du 1er juillet 2003 au 31 décembre 2003.

7. Univers de placement

L'indice de référence est composé d'un univers de titres américains. Par contre, les investissements sont principalement faits au Canada et aux États-Unis. Une part significative est investie dans des pays étrangers. Ces investissements sont soumis à des limites strictes de concentration géographique.

8. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et dans le but de prendre des positions.

Participations et infrastructures

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	8.15 %	4.17 %	3.97 %	2003	2 664 856 \$	89 336 739 \$	2.98 %	1	n/a
3 mois	13.77 %	12.84 %	0.93 %						
Année à ce jour	s.o.	s.o.	s.o.						

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

Participations et infrastructures

Notes relatives au composite Participations et infrastructures :

1. Description du composite

Ce composite regroupe les activités de gestion des placements privés de la Caisse qui se spécialisent particulièrement dans les métiers d'investissement et les secteurs d'intervention du développement, de la dette et des infrastructures. Par ailleurs, certaines des stratégies incluses dans le composite tirent profit des opportunités de marché dans des entreprises cotées en Bourse, ce qui se traduit par de l'accumulation dans les mêmes secteurs.

La majorité des investissements sont effectués principalement sous forme de dette et d'équité en appui au maintien ou au développement d'entreprises dans les secteurs traditionnels.

Les secteurs d'activité sont les matériaux, les biens de consommation de base, la consommation discrétionnaire, les services financiers, les services publics et le secteur industriel.

Jusqu'au 30 juin 2003, les placements regroupés sous Participations et infrastructures étaient gérés à l'intérieur des gestions d'actions canadiennes, américaines, étrangères EAEO, marchés en émergence et obligations. Ce type de placement a été regroupé dans son propre portefeuille le 1er juillet 2003. À la suite de ce changement de structure organisationnelle, il s'agit, au 1er juillet 2003, d'une nouvelle gestion globale de ce type d'investissement et des stratégies impliquées.

Un levier est associé à la partie dette qui se retrouve à l'intérieur du composite. Ce levier ne peut pas dépasser le minimum entre le niveau de la dette et 25 % de l'actif brut du composite.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2003.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est le S&P/TSX. Par contre l'indice est ajusté pour tenir compte des types d'investissement à l'intérieur du composite. Seulement les secteurs suivants sont inclus dans le calcul de l'indice : les matériaux, les biens de consommation de base, la consommation discrétionnaire, les services financiers, les services publics et le secteur industriel. La pondération de chaque secteur est proportionnelle aux capitalisations boursières.

Il est important de noter que l'indice utilisé est un indice volatil. Les gestionnaires ont un objectif de rendement absolu de base annualisé qui inclut une prévision à long terme du rendement de l'indice de 7 % et une prime de risque de 2 %. Les gestionnaires sont évalués selon cet objectif. Pour le suivi et la comparaison du rendement, l'indice de comparaison à long terme est calculé sur une période de cinq ans pour correspondre à l'horizon d'investissement des gestionnaires.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté depuis le début, le 1er juillet 2003, au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP a vérifié les rendements depuis le début jusqu'au 31 décembre 2003.

5. Date de transfert au portefeuille spécialisé

Les avoirs ont été transférés dans ce portefeuille spécialisé le 1er juillet 2003.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 39 points centésimaux depuis le début du composite, soit du 1er juillet 2003 au 31 décembre 2003.

7. Univers de placement

L'indice de référence est composé d'un univers de titres canadiens. Par contre, les investissements sont principalement faits au Canada et aux États-Unis. Une part significative est investie dans des pays étrangers. Ces investissements sont soumis à des limites strictes de concentration géographique.

8. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et dans le but de prendre des positions.

Unités de participation de fonds de couverture

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	2.70 %	0.25 %	2.45 %	2003	953 501 \$	89 336 739 \$	1.07 %	1	n/a
3 mois	4.95 %	0.64 %	4.31 %						
6 mois	8.21 %	1.46 %	6.75 %						
Année à ce jour	s.o.	s.o.	s.o.						

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

Unités de participation de fonds de couverture

Notes relatives au composite Unités de participation de fonds de couverture :

.. Description du composite

Ce composite regroupe les activités de fond de couverture de la Caisse. Cette activité vise une valeur ajoutée obtenue de placements de type fonds de fonds de couverture dont la corrélation avec les rendements des actifs traditionnels est faible. Cette gestion regroupe les fonds en quatre fonds de fonds dont les caractéristiques sont identifiées à l'aide de la classification MSCI HFI:

- 1) Le fonds de fonds Multi-stratégie est peu directionnel;
- 2) Le fonds de fonds Opportunité présente un aspect directionnel (biais long);
- 3) Le fonds de fonds Global Macro présente normalement des positions peu corrélées avec l'ensemble des autres fonds de fonds;
- 4) Le fonds de fonds Stratégique est un regroupement de quelques gestionnaires externes. Il contient des unités de fonds de fonds dont le style de placement recouvre le champs d'au moins deux des fonds de fonds décrits précédemment.

Il n'y a pas de levier à long terme dans ce composite. Toutefois, afin de profiter d'opportunités et de mandater rapidement des gestionnaires de fonds, le levier maximum autorisé est de 10 % de l'actif net du composite et ne peut pas perdurer plus de six mois.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2003.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est le Scotia Capitaux bons du Trésor de 91 jours.

Il est important de noter que les gestionnaires ont un objectif de rendement absolu de base annualisé qui inclut une prime de risque de 4 %. Les gestionnaires sont évalués selon cet objectif.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté depuis le début, le 1er avril 2003, au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP a vérifié les rendements depuis le début jusqu'au 31 décembre 2003.

5. Date de conversion en portefeuille spécialisé

Les avoirs des portefeuilles des déposants ont été transférés dans un portefeuille spécialisé le 1er avril 2003. Le composite est uniquement composé du portefeuille spécialisé depuis cette date.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 3 points centésimaux depuis le début du composite, soit du 1er avril 2003 au 31 décembre 2003.

Immeubles

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	5.58 %	3.01 %	2.57 %	2003	7 716 944 \$	89 336 739 \$	8.64 %	1	n/a
3 mois	8.45 %	3.01 %	5.44 %	2002	7 992 610 \$	77 501 607 \$	10.31 %	1	n/a
6 mois	10.25 %	5.56 %	4.68 %	2001	7 553 445 \$	85 130 677 \$	8.87 %	1	n/a
Année à ce jour	15.49 %	10.52 %	4.97 %	2000	5 889 133 \$	88 164 426 \$	6.68 %	1	n/a
				1999	4 239 814 \$	81 394 472 \$	5.21 %	1	n/a
				1998	3 518 198 \$	68 535 968 \$	5.13 %	1	n/a
				1997	3 220 750 \$	64 421 766 \$	5.00 %	1	n/a
				1996	2 489 070 \$	57 255 747 \$	4.35 %	1	n/a
				1995	2 241 714 \$	51 226 178 \$	4.38 %	1	n/a
				1994	1 833 592 \$	45 129 518 \$	4.06 %	1	n/a

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003: COMPOSITE:	15.49	11.70	12.43	13.86	14.00	13.27	14.26	14.00	12.62	10.03
INDICE:	10.52	8.75	9.61	10.77	10.19	10.80	11.77	11.31	10.07	7.61
ÉCART:	4.97	2.95	2.82	3.08	3.81	2.47	2.50	2.69	2.55	2.43
2002: COMPOSITE:	8.04	10.93	13.32	13.63	12.83	14.06	13.79	12.27	9.44	
INDICE:	7.01	9.16	10.86	10.10	10.86	11.98	11.43	10.02	7.29	
ÉCART:	1.03	1.77	2.46	3.53	1.98	2.08	2.36	2.25	2.16	
2001: COMPOSITE:	13.88	16.06	15.56	14.06	15.30	14.78	12.88	9.62		
INDICE:	11.34	12.84	11.15	11.84	12.99	12.18	10.45	7.32		
ÉCART:	2.55	3.22	4.40	2.23	2.31	2.60	2.43	2.30		
2000: COMPOSITE:	18.27	16.40	14.12	15.66	14.96	12.72	9.02			
INDICE:	14.35	11.06	12.01	13.41	12.35	10.30	6.76			
ÉCART:	3.92	5.34	2.12	2.25	2.61	2.41	2.27			
1999: COMPOSITE:	14.56	12.11	14.80	14.14	11.64	7.56				
INDICE:	7.86	10.85	13.10	11.85	9.51	5.54				
ÉCART:	6.70	1.26	1.70	2.29	2.13	2.01				
1998: COMPOSITE:	9.70	14.92	14.00	10.92	6.21					
INDICE:	13.92	15.81	13.21	9.93	5.09					
ÉCART:	(4.22)	(0.89)	0.79	0.99	1.12					
1997: COMPOSITE:	20.39	16.22	11.33	5.35						
INDICE:	17.74	12.86	8.63	2.99						
ÉCART:	2.65	3.36	2.70	2.36						
1996: COMPOSITE:	12.19	7.06	0.77							
INDICE:	8.19	4.34	(1.51)							
ÉCART:	4.00	2.71	2.27							
1995: COMPOSITE:	2.16	(4.50)								
INDICE:	0.64	(6.02)								
ÉCART:	1.52	1.52								
1994: COMPOSITE:	(10.72)									
INDICE:	(12.24)									
ÉCART:	1.52									

Immeubles

Autres rendements présentés au 31 décembre (en pourcentage) :

	Revenu courant	Appréciation (dépréciation) du capital	Rendement Total
2003	8.16	6.77	15.49
2002	9.53	(1.35)	8.04
2001	8.72	4.75	13.88
2000	9.30	8.21	18.27
1999	10.00	4.15	14.56
1998	7.93	1.64	9.70
1997	6.75	12.78	20.39
1996	9.69	2.28	12.19
1995	7.64	(5.09)	2.16
1994	6.67	(16.30)	(10.72)

Notes relatives au composite Immeubles :

1. Description du composite

Ce composite regroupe l'essentiel des placements immobiliers de la Caisse. Plus de 90 % du composite sont des placements directs. La balance des investissements est sous forme de prêts hypothécaires, d'actions et de valeurs convertibles, principalement reliés à des actifs immobiliers.

Tout revenu courant est réinvesti dans le composite Immeubles. Les frais d'aménagement des locaux et autres améliorations locatives sont amortis sur la durée du bail.

Les placements immobiliers sont évalués annuellement. Ces évaluations sont vérifiées par un vérificateur externe. Tout rendement est donc basé sur un résultat vérifié. Ces rendements incluent aussi le rendements des liquidités.

Le niveau de levier dans ce composite se maintient autour de son maximum permis, qui est de 50 %.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er septembre 1998.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est le MLH+A (renommé Aon) depuis janvier 1993. Jusqu'au 31 décembre 2002, cet indice était une composition du Russell Canada, du sous-indice Russell Québec et du sous-indice TSE immobilier et construction, en incluant un levier. Depuis le 1er janvier 2003, l'indice est composé à 70 % de l'indice IPD Canada et à 30 % de l'indice NCREIF couvert, moins une proportion de l'indice Scotia Capitaux court terme All Corporate pour refléter le levier.

Il est important de noter que les gestionnaires ont un objectif de rendement absolu de base annualisé qui inclut une prévision à long terme du rendement de l'indice de 9 %. Les gestionnaires sont évalués selon cet objectif. Pour le suivi et la comparaison du rendement, l'indice de comparaison à long terme est calculé sur une période de cinq ans pour correspondre à l'horizon d'investissement des gestionnaires.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1997.

5. Date de conversion en portefeuille spécialisé

Les avoirs des portefeuilles des déposants ont été transférés dans un portefeuille spécialisé le 1er octobre 1985. Le composite est uniquement composé du portefeuille spécialisé depuis cette date.

6. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

La comptabilisation des frais pour ce composite est modifiée. À partir du 1er janvier 2003, les charges d'exploitation engagées directement par les filiales immobilières sont portées en réduction des revenus de biens immobiliers. Les charges d'exploitation engagées par la Caisse pour la gestion du portefeuille immobilier représentent les charges d'exploitation du composite.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 10 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Depuis le début du composite, soit du 1er janvier 1994 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 106 points centésimaux.

7. Utilisation de produits dérivés

Ce composite fait usage de produits dérivés dans le cours normal de la gestion. Les produits dérivés sont utilisés principalement pour couvrir des positions, réduire les risques de marché et dans le but de prendre des positions.

8. Évaluation des placements

Chaque année, le tiers des biens immobiliers fait l'objet d'une évaluation complète effectuée de façon indépendante par un évaluateur externe; les autres biens immobiliers font l'objet d'une mise à jour de la dernière évaluation; des évaluations ponctuelles de certains biens immobiliers sont aussi effectuées lorsque les conditions du marché changent ou lorsqu'une opération est envisagée. Les placements en actions et valeurs convertibles incluent des titres de sociétés fermées pour lesquels aucun cours n'est disponible. Leur juste valeur est établie selon des méthodes couramment employées.

9. Autres rendements présentés

Les rendements du composite Immeubles sont calculés sur la base de deux composantes, soit l'appréciation ou la dépréciation du capital ainsi que le revenu courant d'exploitation. Le rendement total du composite représente la somme géométrique de ces deux composantes.

Fonds Équilibré CDPQ

Rendements pour les années ou les périodes terminées le 31 décembre:

Rendements pour les périodes terminées le 31 décembre 2003 :

Actif sous gestion (en milliers) pour les années terminées le 31 décembre :

Période	Composite	Indice	Écart	Année	Composite	Actif net sous gestion	% des actifs de la firme	Nombre de comptes	Écart type rend. comptes
1 mois	3.71 %	3.25 %	0.46 %	2003	89 336 739 \$	89 336 739 \$	100.00 %	22	2.33 %
3 mois	6.62 %	6.33 %	0.30 %	2002	77 501 607 \$	77 501 607 \$	100.00 %	18	4.34 %
6 mois	10.28 %	10.32 %	-0.03 %	2001	85 130 677 \$	85 130 677 \$	100.00 %	16	3.50 %
Année à ce jour	15.23 %	15.15 %	0.08 %	2000	88 164 426 \$	88 164 426 \$	100.00 %	16	1.02 %
				1999	81 394 472 \$	81 394 472 \$	100.00 %	15	2.16 %
				1998	68 535 968 \$	68 535 968 \$	100.00 %	16	0.34 %
				1997	64 421 766 \$	64 421 766 \$	100.00 %	16	0.74 %
				1996	57 255 747 \$	57 255 747 \$	100.00 %	16	0.83 %
				1995	51 226 178 \$	51 226 178 \$	100.00 %	16	0.84 %
				1994	45 129 518 \$	45 129 518 \$	100.00 %	12	0.89 %

Rendements annuels simples et composés au 31 décembre (en pourcentage) :

	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS
2003: COMPOSITE:	15.23	2.08	(0.33)	1.27	4.14	5.14	6.22	7.34	8.50	7.39
INDICE:	15.15	4.21	2.27	3.10	5.22	5.67	6.57	7.73	8.78	7.58
ÉCART:	0.08	(2.13)	(2.60)	(1.83)	(1.07)	(0.53)	(0.36)	(0.38)	(0.28)	(0.19)
2002: COMPOSITE:	(9.57)	(7.31)	(3.00)	1.54	3.23	4.79	6.26	7.68	6.55	
INDICE:	(5.69)	(3.62)	(0.63)	2.87	3.86	5.21	6.71	8.01	6.77	
ÉCART:	(3.88)	(3.69)	(2.37)	(1.33)	(0.64)	(0.42)	(0.44)	(0.32)	(0.22)	
2001: COMPOSITE:	(4.99)	0.46	5.54	6.70	7.92	9.16	10.40	8.76		
INDICE:	(1.51)	2.00	5.89	6.40	7.54	8.92	10.12	8.44		
ÉCART:	(3.49)	(1.54)	(0.35)	0.30	0.38	0.23	0.29	0.32		
2000: COMPOSITE:	6.23	11.24	10.91	11.41	12.23	13.20	10.88			
INDICE:	5.64	9.79	9.17	9.92	11.14	12.18	9.94			
ÉCART:	0.60	1.44	1.73	1.49	1.09	1.02	0.94			
1999: COMPOSITE:	16.48	13.32	13.20	13.78	14.65	11.67				
INDICE:	14.12	10.99	11.39	12.56	13.54	10.68				
ÉCART:	2.36	2.33	1.81	1.22	1.11	1.00				
1998: COMPOSITE:	10.24	11.59	12.90	14.20	10.74					
INDICE:	7.95	10.05	12.04	13.40	10.00					
ÉCART:	2.30	1.54	0.85	0.80	0.73					
1997: COMPOSITE:	12.95	14.25	15.55	10.86						
INDICE:	12.20	14.15	15.28	10.52						
ÉCART:	0.76	0.10	0.27	0.34						
1996: COMPOSITE:	15.56	16.87	10.17							
INDICE:	16.14	16.85	9.97							
ÉCART:	(0.58)	0.02	0.20							
1995: COMPOSITE:	18.19	7.57								
INDICE:	17.56	7.01								
ÉCART:	0.63	0.57								
1994: COMPOSITE:	(2.09)									
INDICE:	(2.60)									
ÉCART:	0.51									

Fonds Équilibré CDPQ

Notes relatives au composite Fonds Équilibré CDPQ :

1. Description du composite

Ce composite regroupe l'ensemble des comptes des déposants, incluant le Fonds général. Ce composite mesure le travail global de répartition de l'actif effectué par la Caisse pour l'ensemble des catégories de placement disponibles aux déposants.

Une partie du composite représente des activités superposées.

2. Date de création du composite

Ce composite a été créé le 1er octobre 2002.

3. Indice de référence

L'indice de référence de ce composite est un indice construit par la Caisse. Il est composé de la moyenne pondérée des indices de référence des déposants. Ces indices correspondent à la moyenne pondérée des indices des catégories d'actif présentes dans la politique de référence de chaque déposant. La politique de référence des déposants est établie une fois par mois selon les besoins et les préférences des déposants ainsi que les prévisions de marché.

4. Période de calcul

Le rendement de ce composite est présenté pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 2003.

Deloitte & Touche LLP n'a pas vérifié les rendements pour la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1997.

5. Charges d'exploitation

Les rendements sont présentés avant les charges d'exploitation, mais après les frais de transaction.

Les charges d'exploitation pour ce composite représentaient 30 points centésimaux pour les 12 mois terminés le 31 décembre 2003. Pour les quatre années précédentes, soit du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2002, les frais représentaient en moyenne 25 points centésimaux.

ACTIFS SOUS GESTION PAR SECTEUR ET PAR RÉGION

CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC
 RELEVÉ DE L'ACTIF NET CUMULÉ
 AU 31 DÉCEMBRE 2003
 (en millions de dollars)

Ventilation des portefeuilles	2003
	Juste valeur
ACTIF	
Obligations	
Titres canadiens	
Emis par un gouvernement	
Gouvernement du Québec	12 901
Gouvernement du Canada	14 250
Gouvernements autres provinces	253
	27 404
Garantis par un gouvernement ou par octroi	
Hydro-Québec	4 708
Hôpitaux	50
Municipalités et organismes publics	627
Traitement des eaux	50
Transport	21
Universités et écoles affiliées	94
Commissions scolaires	304
Centres services sociaux	11
Cégeps	44
Autres sociétés d'Etat	868
	6 777
Entreprises	5 138
Titres hypothécaires	329
	39 648
Instruments financiers dérivés	12
	39 660
Titres étrangers	
Emis par un gouvernement	
Gouvernement des Etats-Unis	1 518
Autres gouvernements étrangers	836
	2 354
Garantis par un gouvernement	
Autres gouvernements étrangers	95
	95
Entreprises	866
Titres hypothécaires	203
	3 518
Instruments financiers dérivés	142
	3 660
	43 320
Actions et valeurs convertibles	
Titres canadiens	
Classification GICS	
Énergie	1 248
Matériaux	3 386
Industrie	1 390
Consommation discrétionnaire	2 276
Biens de consommation de base	812
Santé	423
Finance	4 442
Technologie de l'information	1 284
Télécommunications	511
Services aux collectivités	267
Fonds communs	165
Participations indicielles	499
	16 703
Instruments financiers dérivés	175
	16 878
Titres étrangers	
Indice primaire MSCI-EAFE+EMF	
Amérique	518
Europe	7 008
Pacifique	3 203
Marchés émergents	1 475
Autres	2 237
Classification GICS	
Énergie	595
Matériaux	281
Industrie	849
Consommation discrétionnaire	947
Biens de consommation de base	863
Santé	1 229
Finance	2 474
Technologie de l'information	1 661
Télécommunications	319
Services aux collectivités	209
Fonds communs	538
Participations indicielles	362
	24 768
Instruments financiers dérivés	245
	25 013
	41 891

CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC
 RELEVÉ DE L'ACTIF NET CUMULÉ
 AU 31 DÉCEMBRE 2003
 (en millions de dollars)

Ventilation des portefeuilles	
ACTIF	
(suite)	
Financements hypothécaires	
Titres canadiens	
Résidentiel	210
Industriel	384
Bureau	1 241
Hôtel	574
Centre commercial	839
	3 248
Titres étrangers	
Résidentiel	49
Bureau	155
Centre commercial	172
	376
Instruments financiers dérivés	
	3
	379
	3 627
Biens immobiliers	
Titres canadiens	
Instruments financiers dérivés	8 859
	3
	8 862
Titres étrangers	
Instruments financiers dérivés	5 031
	207
	5 238
	14 100
Total des placements à long terme	
	102 938
Valeurs à court terme	
Titres canadiens	
Instruments financiers dérivés	10 429
	1
	10 430
Titres étrangers	
Instruments financiers dérivés	912
	575
	1 487
	11 917
Titres achetés en vertu de conventions de revente	
Titres canadiens	
Instruments financiers dérivés	413
	806
	11
	817
	1 230
Total des placements à court terme	
	13 147
Total des placements	
	116 085
Avances à des déposants	
	987
Revenus de placement courus et à recevoir	
	802
Opérations en voie de règlement	
	110
Autres éléments d'actif	
	854
TOTAL DE L'ACTIF	118 838

CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC
Répartition de l'actif total
AU 31 DÉCEMBRE 2003
(en millions de dollars)

<u>Répartition de l'actif total</u>	<u>Actif Déposants</u>	<u>Biens Sous Gestion & Administré</u>	<u>Total</u>
Revenus fixes	50 370	316	50 686
Marchés boursiers	35 886	134	36 020
Immobiliers	21 757	20 680	42 437
Placements privés	9 554	366	9 920
Rendement absolu	1 271	--	1 271
	<u>118 838</u>	<u>21 496</u>	<u>140 334</u>

**LISTE DES ENTREPRISES DANS LESQUELLES LA CDP
EST SIGNATAIRE D'UNE CONVENTION ENTRE ACTIONNAIRES**

Voici la liste des compagnies avec lesquelles la CDP ou une de ses filiales à part entière a conclu une convention d'actionnaires et dont l'existence d'une telle convention a été rendue publique :

- ADS inc.
- Evergeen Solar
- FRV Media inc.
- Héroux-Devtek inc.
- I.P.L. inc.
- Nertec
- Organogel Canada
- Premier Tech Ltd.
- Quebecor Media
- Risc Technology Europe
- Vsource inc.

Quant aux autres entreprises dans lesquelles la CDP pourrait être signataire d'une convention d'actionnaires, soulignons que ces conventions contiennent généralement une clause de confidentialité et que les partenaires visés insistent habituellement pour maintenir la confidentialité.

Cette demande touche l'ensemble des activités transactionnelles de la Caisse de dépôt et placement du Québec, notamment dans ses aspects financiers, commerciaux et contractuels à l'égard de ses investissements. Ces informations et documents revêtent un caractère stratégique, surtout dans le contexte dans lequel la Caisse évolue et en tenant compte de son devoir d'agir comme le ferait en pareille circonstance, une personne prudente et raisonnable.

Les renseignements demandés sont des renseignements financiers et commerciaux qui ne peuvent être communiqués compte tenu de leur caractère confidentiel, des impacts préjudiciables qu'une telle divulgation pourrait entraîner ou des avantages appréciables que ceux-ci pourraient conférer notamment à des concurrents.

Au surplus, la communication de tels renseignements risquerait d'entraîner des pertes de façon substantielle et nuire à la compétitivité de la Caisse tant dans le marché qu'à l'égard de ses placements. Enfin, vu le caractère financier et commercial de ces renseignements, les entreprises qui pourraient être touchées par cette demande devront être avisées compte tenu qu'elles sont affectées directement.