

ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

2 AVR 19 11:13
DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS

CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT (CDP)

Questions

- 16 Détail de la politique salariale de la CDP, rémunération, bonis et avantages sociaux.
- 17 Nom des administrateurs, membres de la direction, postes, rémunération, indemnités de départ et avantages sociaux.
- 18 Liste des voyages hors Québec effectués par les administrateurs et les membres de la direction, dates, participants pour 2001-2002.
- 19 Liste des contrats donnés par la CDP, incluant publicité et sondage :
- nom des fournisseurs;
 - montant des contrats;
 - méthode d'octroi des contrats.
- 20 Liste des entreprises à capital fermé et à capital ouvert dans lesquelles la Caisse de dépôt a un représentant sur le conseil d'administration avec :
- a) nom de l'entreprise;
 - b) nom des représentants;
 - c) nom des représentants avec leur occupation principale;
 - d) rémunération;
 - e) pourcentage du capital détenu par la Caisse de dépôt.
- 21 Liste des entreprises dans lesquelles la Caisse de dépôt est signataire d'une convention entre actionnaires.
- 67 Dépenses effectuées en 2001-2002 par le ministère et ses organismes dans les technologies de l'information :
- a) téléphonie;
 - b) matériel informatique;
 - c) logiciels;
 - d) programmation;
 - e) formation.

**Politique de rémunération globale
de la CDP
(incluant la rémunération,
les bonis et les avantages sociaux)**

CDPQ

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION GLOBALE

1. Secteur Placement – CDP Gestion mondiale

1.1. 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. Elle est composée du salaire de base, des avantages particuliers, des avantages sociaux, des rémunérations variables et de sommes reçues en vertu du programme de stabilité des ressources humaines.

1.2. Portée

Cette politique s'adresse à l'ensemble du personnel cadre et professionnel du secteur placement de CDP Gestion mondiale.

1.3. Marchés de référence de CDP Gestion mondiale

Le marché de l'investissement institutionnel canadien et marché nord-américain pour certains emplois reliés à l'international.

1.4. Composantes de la rémunération

La rémunération globale se situe à la médiane des marchés de référence pour des résultats attendus et au quartile supérieur pour des résultats exceptionnels. Elle est composée des 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;

- ✓ des programmes de rémunération variable concurrentiels, tels que la rémunération variable annuelle, le programme de stabilité des ressources humaines et la rémunération variable rattachée au Fonds action opportunité, qui ont pour but d'encourager et de stimuler le dépassement des objectifs établis, d'inciter à l'excellence et à l'innovation, de favoriser le travail d'équipe et de contribuer au maintien ou au développement d'une équipe forte;
- ✓ un montant forfaitaire approprié, s'il y a lieu;
- ✓ un programme d'avantages sociaux de valeur concurrentielle (assurances collectives et régime de retraite);
- ✓ un programme d'avantages particuliers de valeur concurrentielle relié aux impératifs d'affaires selon les niveaux de poste.

1.5. Structure salariale

	Secteur Placement
Nombre de niveaux	6

1.6. Rémunération variable annuelle (horizon un an)

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

Les cibles, exprimées en pourcentage du salaire de base, sont les suivantes:

Niveau	Secteur placement Cible
D à H	20 %
C	10 % (1)

(1) négociateurs : 15 %

Le maximum peut varier d'une fois à quatre fois la cible selon le degré de dépassement des objectifs, établis en début d'année par chaque direction de placement, comparativement aux indices de référence. Pour les employés du secteur placement à connotation administration, c'est-à-dire ne gérant pas directement de portefeuille de placements, le maximum est généralement d'une fois la cible exprimée en pourcentage du salaire de base (pour plus d'information concernant les particularités de ce

programme, le document intitulé «Rémunération variable annuelle - Modalités pour CDP Gestion mondiale» sera disponible prochainement).

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

La méthode de calcul utilisée se base à 100 % sur les résultats de l'année de référence. Une pondération entre les rendements individuel et sectoriel est établie par le dirigeant de l'unité d'affaires concernée, selon les activités. (Voir la «Politique de rémunération variable annuelle»)

1.7. Rémunération variable rattachée au Fonds Action Opportunité

Ce programme de rémunération vient s'ajouter au programme de rémunération variable annuelle. Comme l'indique son nom, le Fonds Action Opportunité vise à permettre à la Caisse de profiter des meilleures opportunités de placement qui se présentent sur les marchés financiers, via le choix de titres que les marchés boursiers ne feraient pas normalement. En outre, il permet d'associer ses employés aux résultats qui seront obtenus.

La Caisse vise un portefeuille sélect de 3 à 5 G\$ qui comptera environ 30 titres. Elle se donne entre 3 et 5 ans pour atteindre ce volume, le tout sujet évidemment aux opportunités des marchés globaux. L'horizon moyen de placement est de 3 à 5 ans, mais chaque titre fera l'objet d'un suivi régulier dans le but d'en maximiser les gains.

Un montant sera dégagé pour chaque million de dollars de profit réalisé au moment de la vente d'un titre et qui excédera le plus élevé des deux rendements suivants :

- ✓ 1 % par mois, pour chaque mois de possession d'un titre;
- ✓ 12 %.

L'évaluation du rendement se fera titre par titre, en calculant les gains réalisés au moment de la vente de chacun d'eux. Un pourcentage individuel de rémunération est attribué à chacune des personnes ressources qui a travaillé à l'achat, au suivi et à la vente des titres.

Ce programme permet une rémunération variable cible de 20 % du salaire de base et pouvant atteindre un maximum de 40 %.

Le paiement des bonis se fait annuellement (période de mars/avril) et couvre toutes les ventes faites au cours de l'année antérieure. Pour avoir droit à la rémunération reliée à ce programme, l'employé doit être à l'emploi de la Caisse à la date du versement.

1.8. Programme de stabilité des ressources humaines (unités)

Dans un but de rétention des employés à moyen terme, ainsi que dans une optique de compétitivité sur les marchés de référence, la Caisse s'est dotée d'un programme de stabilité des ressources humaines. Ce programme est fondé sur l'octroi d'unités qui, à la fin d'un cycle de cinq ans, ont une valeur égale à la valeur unitaire ajustée durant ce cycle, selon le rendement absolu de l'ensemble de la Caisse.

La taille de l'octroi d'unités est déterminée en fonction de l'expérience et du potentiel du titulaire, de son historique de performance individuelle et de sa rémunération globale, tout en tenant compte de la vulnérabilité du secteur visé et de l'importance du développement à y effectuer. Les émissions d'unités se font tous les cinq ans. À l'intérieur des cinq ans, des réajustements peuvent toutefois se faire en fonction des raisons ci-haut mentionnées.

Au terme d'un cycle de cinq ans, le versement équivaut à l'appréciation de la valeur unitaire (\$) multiplié par le nombre d'unités octroyées, à la condition que l'employé soit toujours à l'emploi de la Caisse et qu'il ait atteint ses objectifs tel que déterminés avec ses supérieurs hiérarchiques annuellement ou semestriellément, selon le cas. Dans les cas d'invalidité, de décès ou de retraite, l'acquisition est cependant payable de la façon suivante : 50 % après 3 ans, 75 % après 4 ans et 100 % après 5 ans.

1.9. Programme d'avantages sociaux

Ce programme concurrentiel se compose des éléments suivants :

- ✓ régime de retraite;
- ✓ 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.

1.10. Autres avantages offerts

- ✓ automobile ou allocation d'automobile (selon les niveaux de postes);
- ✓ autres avantages particuliers (selon les niveaux de postes);

- ✓ 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.

2. Secteur Placement – CDP Participations

2.1. 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. Elle est composée du salaire de base, des avantages particuliers, des avantages sociaux, des rémunérations variables et de sommes reçues en vertu du programme de stabilité des ressources humaines.

2.2. Portée

Cette politique s'adresse à l'ensemble du personnel cadre et professionnel du secteur placement de CDP Participations.

2.3. Marchés de référence de CDP Participations

Le marché de l'investissement institutionnel canadien et marché nord-américain pour certains emplois reliés à l'international.

2.4. Composantes de la rémunération

La rémunération globale se situe à la médiane des marchés de référence pour des résultats attendus et au quartile supérieur pour des résultats exceptionnels. Elle est composée des 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;
- ✓ des programmes de rémunération variable concurrentiels, tels que la rémunération variable annuelle, le programme de stabilité des ressources humaines et la rémunération variable rattachée au Fonds action opportunité, qui ont pour but d'encourager et de stimuler le dépassement des objectifs établis, d'inciter à l'excellence et à l'innovation, de favoriser le travail d'équipe et de contribuer au maintien ou au développement d'une équipe forte;
- ✓ un montant forfaitaire approprié, s'il y a lieu;
- ✓ un programme d'avantages sociaux de valeur concurrentielle (assurances collectives et régime de retraite);
- ✓ un programme d'avantages particuliers de valeur concurrentielle relié aux impératifs d'affaires.

2.5. Structure salariale du secteur placement

	Secteur Placement
Nombre de niveaux	6

2.6. Rémunération variable annuelle (horizon un an)

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

Les cibles, exprimées en pourcentage du salaire de base, sont les suivantes :

Niveau	Secteur placement Cible
E à H	20 %
D	15 %
C	10 %

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

La méthode de calcul utilisée se base à 100 % sur les résultats de l'année de référence. Une pondération est faite entre les rendements individuel et sectoriel par l'unité d'affaires concernée et selon les activités. Le maximum peut atteindre trois fois la cible selon le rendement et le degré de dépassement des objectifs de l'employé et de l'unité d'affaires dans son ensemble. (Voir la «Politique de rémunération variable annuelle»)

2.7. Rémunération variable rattachée au Fonds action opportunité

Ce programme de rémunération vient s'ajouter au programme de rémunération variable annuelle. Comme l'indique son nom, le Fonds action opportunité vise à permettre à la Caisse de profiter des meilleures opportunités de placement qui se présentent sur les marchés financiers, via le choix de titres que les marchés boursiers ne feraient pas normalement. En outre, il permet d'associer ses employés aux résultats qui seront obtenus.

La Caisse vise un portefeuille sélect de 3 à 5 G\$ qui comptera environ 30 titres. Elle se donne entre 3 et 5 ans pour atteindre ce volume, le tout sujet évidemment aux opportunités des marchés globaux. L'horizon moyen de placement est de 3 à 5 ans, mais chaque titre fera l'objet d'un suivi régulier dans le but d'en maximiser les gains.

Un montant sera dégagé pour chaque million de dollars de profit réalisé au moment de la vente d'un titre et qui excédera le plus élevé des deux rendements suivants :

- ✓ 1 % par mois, pour chaque mois de possession d'un titre;
- ✓ 12 %.

L'évaluation du rendement se fera titre par titre, en calculant les gains réalisés au moment de la vente de chacun d'eux. Un pourcentage individuel de rémunération est attribué à chacune des personnes ressources qui a travaillé à l'achat, au suivi et à la vente des titres.

Ce programme permet une rémunération variable pouvant atteindre un maximum de 40 % du salaire de base.

Le paiement des bonis se fait annuellement (période de mars/avril) et couvre toutes les ventes faites au cours de l'année antérieure. Pour avoir droit à la rémunération reliée à ce programme, l'employé doit être à l'emploi de la Caisse à la date du versement.

2.8. Programme de stabilité des ressources humaines (unités)

Dans un but de rétention des employés à moyen terme, ainsi que dans une optique de compétitivité sur les marchés de référence, la Caisse s'est dotée d'un programme de stabilité des ressources humaines. Ce programme est fondé sur l'octroi d'unités qui, à la fin d'un cycle de cinq ans, ont une valeur égale à la valeur unitaire ajustée durant ce cycle, selon le rendement absolu de l'ensemble de la Caisse.

La taille de l'octroi d'unités est déterminée en fonction de l'expérience et du potentiel du titulaire, de son historique de performance individuelle et de sa rémunération globale, tout en tenant compte de la vulnérabilité du secteur visé et de l'importance du développement à y effectuer. Les émissions d'unités se font tous les cinq ans. À l'intérieur des cinq ans, des réajustements peuvent toutefois se faire en fonction des raisons ci-haut mentionnées.

Au terme d'un cycle de cinq ans, le versement équivaut à l'appréciation de la valeur unitaire (\$) multiplié par le nombre d'unités octroyées, à la condition que l'employé soit toujours à l'emploi de la Caisse et qu'il ait atteint ses objectifs durant le cycle. Dans les cas d'invalidité, de décès ou de retraite, l'acquisition est cependant payable de la façon suivante : 50 % après 3 ans, 75 % après 4 ans et 100 % après 5 ans.

2.9. Programme d'avantages sociaux

Ce programme concurrentiel se compose des éléments suivants :

- ✓ régime de retraite;
- ✓ 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.

2.10. Autres avantages offerts

- ✓ allocation d'automobile (selon les niveaux de postes);
- ✓ autres avantages particuliers (selon les niveaux de postes);
- ✓ frais de scolarité payés : langues étrangères, cours universitaires, notamment cours du CFA (équivalent à 4 500 \$ par année par employé), et autres;

- ✓ 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 une 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.

3. Secteur Placement – CDP Immobilier

3.1. 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. Elle est composée du salaire de base, des avantages particuliers, des avantages sociaux, des rémunérations variables et de sommes reçues en vertu du programme de stabilité des ressources humaines.

3.2. Portée

Cette politique s'adresse à l'ensemble du personnel cadre et professionnel du secteur placement de CDP Immobilier.

3.3. Marchés de référence de CDP Immobilier

Le marché de l'investissement institutionnel canadien et marché nord-américain pour certains emplois reliés à l'international.

3.4. Composantes de la rémunération

La rémunération globale se situe à la médiane des marchés de référence pour des résultats attendus et au quartile supérieur pour des résultats

exceptionnels. En outre, elle se situe avantageusement par rapport aux marchés. Elle est composée des 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;
- ✓ des programmes de rémunération variable concurrentiels, tels que la rémunération variable annuelle, le programme de stabilité des ressources humaines et la rémunération variable rattachée au Fonds action opportunité, qui ont pour but d'encourager et de stimuler le dépassement des objectifs établis, d'inciter à l'excellence et à l'innovation, de favoriser le travail d'équipe et de contribuer au maintien ou au développement d'une équipe forte;
- ✓ un montant forfaitaire approprié, s'il y a lieu;
- ✓ un programme d'avantages sociaux de valeur concurrentielle (assurances collectives et régime de retraite);
- ✓ un programme d'avantages particuliers de valeur concurrentielle relié aux impératifs d'affaires.

3.5. Structure salariale du secteur placement

	Secteur Placement
Nombre de niveaux	6

3.6. Rémunération variable annuelle (horizon un an)

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

Les cibles, exprimées en pourcentage du salaire de base, sont les suivantes:

Niveau	Secteur placement cible
E à H	20 %
D	10 % à 15%
C	10 %

Le maximum peut atteindre trois fois la cible selon le rendement et le degré de dépassement des objectifs de l'employé et de la direction dans son ensemble.

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

Méthode de calcul : 50 % pour la première année de référence, 30 % l'année précédente, et 20 % l'autre année précédente; pondération entre les rendements individuel et sectoriel selon les activités.

(Voir la «Politique de rémunération variable annuelle»)

3.7. Rémunération variable rattachée au Fonds Action Opportunité

Ce programme de rémunération vient s'ajouter au programme de rémunération variable annuelle. Comme l'indique son nom, le Fonds action opportunité vise à permettre à la Caisse de profiter des meilleures opportunités de placement qui se présentent sur les marchés financiers, via le choix de titres que les marchés boursiers ne feraient pas normalement. En outre, il permet d'associer ses employés aux résultats qui seront obtenus.

La Caisse vise un portefeuille sélect de 3 à 5 G\$ qui comptera environ 30 titres. Elle se donne entre 3 et 5 ans pour atteindre ce volume, le tout sujet évidemment aux opportunités des marchés globaux. L'horizon moyen de placement est de 3 à 5 ans, mais chaque titre fera l'objet d'un suivi régulier dans le but d'en maximiser les gains.

Un montant sera dégagé pour chaque million de dollars de profit réalisé au moment de la vente d'un titre et qui excédera le plus élevé des deux rendements suivants :

- ✓ 1 % par mois, pour chaque mois de possession d'un titre;
- ✓ 12 %.

L'évaluation du rendement se fera titre par titre, en calculant les gains réalisés au moment de la vente de chacun d'eux. Un pourcentage individuel de rémunération est attribué à chacune des personnes ressources qui a travaillé à l'achat, au suivi et à la vente des titres.

Ce programme permet une rémunération variable pouvant atteindre un maximum de 40 % du salaire de base.

Le paiement des bonis se fait annuellement (période de mars/avril) et couvre toutes les ventes faites au cours de l'année antérieure. Pour avoir

droit à la rémunération reliée à ce programme, l'employé doit être à l'emploi de la Caisse à la date du versement.

3.8. Programme de stabilité des ressources humaines (unités)

Dans un but de rétention des employés à moyen terme, ainsi que dans une optique de compétitivité sur les marchés de référence, la Caisse s'est dotée d'un programme de stabilité des ressources humaines. Ce programme est fondé sur l'octroi d'unités qui, à la fin d'un cycle de cinq ans, ont une valeur égale à la valeur unitaire ajustée durant ce cycle, selon le rendement absolu de l'ensemble de la Caisse.

La taille de l'octroi d'unités est déterminée en fonction de l'expérience et du potentiel du titulaire, de son historique de performance individuelle et de sa rémunération globale, tout en tenant compte de la vulnérabilité du secteur visé et de l'importance du développement à y effectuer. Les émissions d'unités se font tous les cinq ans. À l'intérieur des cinq ans, des réajustements peuvent toutefois se faire en fonction des raisons ci-haut mentionnées.

Au terme d'un cycle de cinq ans, le versement équivaut à l'appréciation de la valeur unitaire (\$) multiplié par le nombre d'unités octroyées, à la condition que l'employé soit toujours à l'emploi de La Caisse et qu'il ait atteint ses objectifs durant le cycle. Dans les cas d'invalidité, de décès ou de retraite, l'acquisition est cependant payable de la façon suivante : 50 % après 3 ans, 75 % après 4 ans et 100 % après 5 ans.

3.9. Programme d'avantages sociaux

Ce programme concurrentiel se compose des éléments suivants :

- ✓ régime de retraite;
- ✓ 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

- ✓ allocation d'automobile (selon les niveaux de postes);
- ✓ autres avantages particuliers (selon les niveaux de postes);

- ✓ frais de scolarité payés : langues étrangères, cours universitaires et notamment cours du CFA (équivalent à 4 500 \$ par année par employé), et autres...
- ✓ 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 une 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.

4. Secteur Placement – Autres

4.1. 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. Elle est composée du salaire de base, des avantages particuliers, des avantages sociaux, des rémunérations variables et de sommes reçues en vertu du programme de stabilité des ressources humaines.

4.2. Portée

Cette politique s'adresse à l'ensemble du personnel cadre et professionnel du secteur placement de la Caisse, à l'exclusion de CDP Gestion Mondiale, CDP Participations et CDP Immobilier.

4.3. Marchés de référence

Le marché de l'investissement institutionnel canadien et marché nord-américain pour certains emplois reliés à l'international.

4.4. Composantes de la rémunération

La rémunération globale se situe à la médiane des marchés de référence pour des résultats attendus et au quartile supérieur pour des résultats exceptionnels. Elle est composée des 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;
- ✓ des programmes de rémunération variable concurrentiels, tels que la rémunération variable annuelle, le programme de stabilité des ressources humaines et la rémunération variable rattachée au Fonds action opportunité, qui ont pour but d'encourager et de stimuler le dépassement des objectifs établis, d'inciter à l'excellence et à l'innovation, de favoriser le travail d'équipe et de contribuer au maintien ou au développement d'une équipe forte;
- ✓ un montant forfaitaire approprié, s'il y a lieu;
- ✓ un programme d'avantages sociaux de valeur concurrentielle (assurances collectives et régime de retraite);
- ✓ un programme d'avantages particuliers de valeur concurrentielle relié aux impératifs d'affaires.

4.5. Structure salariale

	Secteur Placement
Nombre de niveaux	6

4.6. Rémunération variable annuelle (horizon un an)

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

Les cibles, exprimées en pourcentage du salaire de base, sont les suivantes :

Niveau	Secteur placement cible
E à H	20 %
D	15 %
C	10 %

La méthode de calcul se base à 100 % sur les résultats de l'année de référence. La pondération entre les rendements individuel et sectoriel est généralement 25 % pour le rendement individuel et 75 % pour le rendement Caisse. Le rendement considéré sera égal à la moyenne arithmétique du rendement de chaque secteur de placement attribuable à l'année de bonification.

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

(Voir la «Politique de rémunération variable annuelle»)

4.7. Rémunération variable rattachée au Fonds Action Opportunité

Ce programme de rémunération vient s'ajouter au programme de rémunération variable annuelle. Comme l'indique son nom, le Fonds action opportunité vise à permettre à la Caisse de profiter des meilleures opportunités de placement qui se présentent sur les marchés financiers, via le choix de titres que les marchés boursiers ne feraient pas normalement. En outre, il permet d'associer ses employés aux résultats qui seront obtenus.

La Caisse vise un portefeuille sélect de 3 à 5 G\$ qui comptera environ 30 titres. Elle se donne entre 3 et 5 ans pour atteindre ce volume, le tout sujet évidemment aux opportunités des marchés globaux. L'horizon moyen de placement est de 3 à 5 ans, mais chaque titre fera l'objet d'un suivi régulier dans le but d'en maximiser les gains.

Un montant sera dégagé pour chaque million de dollars de profit réalisé au moment de la vente d'un titre et qui excédera le plus élevé des deux rendements suivants :

- ✓ 1 % par mois, pour chaque mois de possession d'un titre;
- ✓ 12 %.

L'évaluation du rendement se fera titre par titre, en calculant les gains réalisés au moment de la vente de chacun d'eux. Un pourcentage individuel de rémunération est attribué à chacune des personnes ressources qui a travaillé à l'achat, au suivi et à la vente des titres.

Ce programme permet une rémunération variable pouvant atteindre un maximum de 40 % du salaire de base.

Le paiement des bonis se fait annuellement (période de mars/avril) et couvre toutes les ventes faites au cours de l'année antérieure. Pour avoir droit à la rémunération reliée à ce programme, l'employé doit être à l'emploi de la Caisse à la date du versement.

4.8. Programme de stabilité des ressources humaines (unités)

Dans un but de rétention des employés à moyen terme, ainsi que dans une optique de compétitivité sur les marchés de référence, la Caisse s'est dotée d'un programme de stabilité des ressources humaines. Ce programme est fondé sur l'octroi d'unités qui, à la fin d'un cycle de cinq ans, ont une valeur égale à la valeur unitaire ajustée durant ce cycle, selon le rendement absolu de l'ensemble de la Caisse.

La taille de l'octroi d'unités est déterminée en fonction de l'expérience et du potentiel du titulaire, de son historique de performance individuelle et de sa rémunération globale, tout en tenant compte de la vulnérabilité du secteur visé et de l'importance du développement à y effectuer. Les émissions d'unités se font tous les cinq ans. À l'intérieur des cinq ans, des réajustements peuvent toutefois se faire en fonction des raisons ci-haut mentionnées.

Au terme d'un cycle de cinq ans, le versement équivaut à l'appréciation de la valeur unitaire (\$) multiplié par le nombre d'unités octroyées, à la condition que l'employé soit toujours à l'emploi de La Caisse et qu'il ait atteint ses objectifs durant le cycle. Dans les cas d'invalidité, de décès ou de retraite, l'acquisition est cependant payable de la façon suivante : 50 % après 3 ans, 75 % après 4 ans et 100 % après 5 ans.

4.9. Programme d'avantages sociaux

Ce programme concurrentiel se compose des éléments suivants :

- ✓ régime de retraite;
- ✓ 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.

4.10. Autres avantages offerts

- ✓ allocation d'automobile (selon les niveaux de postes);
- ✓ autres avantages particuliers (selon les niveaux de postes);
- ✓ frais de scolarité payés : langues étrangères, cours universitaires et notamment cours du CFA (équivaut à 4 500 \$ par année par employé), et autres...

- ✓ 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 une 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.

5. Secteur Administration

5.1. 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 de la Caisse doit favoriser la bonne marche des activités de la société, le service à la clientèle, la productivité et la qualité du travail, la rétention des employés ainsi qu'une rémunération globale concurrentielle.

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. Elle est composée du salaire de base, des avantages particuliers, des avantages sociaux (assurances et régime de retraite) et d'une rémunération variable annuelle.

5.2. Portée

Cette politique s'adresse à l'ensemble du personnel cadre et professionnel du secteur administration ainsi qu'au personnel technique et de soutien de toute la Caisse.

5.3. Marchés de référence

Secteur administration : moyennes et grandes entreprises québécoises comprenant, notamment, les emplois du secteur public québécois.

5.4. Composantes de la rémunération

La rémunération globale se situe à la médiane des marchés de référence pour des résultats attendus et au quartile supérieur pour des résultats exceptionnels. Elle est composée des 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 ancrée à la médiane de son marché de référence;
- ✓ des programmes de rémunération variable concurrentiels qui ont pour but d'encourager et de stimuler le dépassement des objectifs établis, d'inciter à l'excellence et à l'innovation, de favoriser le travail d'équipe et de contribuer au maintien ou au développement d'une équipe forte;
- ✓ un montant forfaitaire approprié, s'il y a lieu;
- ✓ un programme d'avantages sociaux de valeur concurrentielle (assurances collectives et régime de retraite);
- ✓ un programme d'avantages particuliers de valeur concurrentielle et relié aux impératifs d'affaires selon les niveaux de poste.

5.5. Structures salariales

Professionnel et direction

	Secteur Administration
Nombre de niveaux	6

Soutien et technique

La structure salariale comprend deux (2) niveaux pour refléter adéquatement l'ensemble des emplois de ce secteur par rapport au marché.

5.6. Rémunération variable annuelle (horizon un an) des professionnels et de la direction

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

La bonification potentielle, exprimée en pourcentage du salaire de base, est la suivante :

Niveau	Secteur administration Potentiel
H	35 %
G	20 % à 35 %
F	20 % à 25 %
E	15 % à 20 %
D	10 % à 15 %
C	10 %

Méthode de calcul : 100 % sur les résultats de l'année de référence : pondération entre les rendements individuel et sectoriel; généralement 25% pour le rendement Caisse et 75 % pour le rendement individuel.

Le rendement considéré sera égal à la moyenne arithmétique du rendement de chaque secteur de placement attribuable à l'année de bonification.

Exception à la méthode de calcul : Pour certains employés de secteur spécifique, tels CDP Immobilier et Prêts Hypothécaires CDPQ, 50 % pour la première année de référence, 30 % l'année précédente, et 20 % l'autre année précédente; pondération entre le rendement individuel et sectoriel selon le secteur.

Pour avoir droit à la rémunération liée à ce programme, l'employé doit être à l'emploi de la Caisse à la date du versement.

(Voir la «Politique de rémunération variable annuelle»)

5.7. Bonification (horizon un an) pour les groupes soutien et technique

Cette forme de rémunération reconnaît le rendement individuel annuel des titulaires, sous réserve d'une performance positive de la Caisse, pour l'année se terminant au 31 décembre précédant la date de versement du boni.

La bonification potentielle, exprimée en pourcentage du salaire de base selon l'évaluation du rendement individuel, peut atteindre un maximum de 4 % en autant que l'employé ait un rendement entièrement satisfaisant.

Pour avoir droit à la rémunération liée à ce programme, l'employé doit être à l'emploi de la Caisse à la date du versement.

(Voir la politique «Bonification annuelle (soutien et technique)»)

5.8. Programme d'avantages sociaux

Ce programme concurrentiel se compose des éléments suivants :

- ✓ régime de retraite;
- ✓ 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.

5.9. Autres avantages offerts

- ✓ allocation d'automobile (selon les niveaux de postes);
- ✓ autres avantages particuliers (selon les niveaux de postes);
- ✓ 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;
- ✓ 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.

CDPQ

Échelons salariales 2001

Niveau	Minimum	Maximum selon le point d'ancrage				Maximum
		1	2	3	4	
H	210 000 \$	244 000 \$	278 000 \$	312 000 \$	346 000 \$	415 000 \$
G	160 000 \$	184 000 \$	208 000 \$	232 000 \$	256 000 \$	305 000 \$
F	105 000 \$	121 000 \$	137 000 \$	153 000 \$	169 000 \$	205 000 \$
E	73 000 \$	84 600 \$	96 200 \$	107 800 \$	119 400 \$	145 500 \$
D	57 000 \$	65 800 \$	74 600 \$	83 400 \$	92 200 \$	112 000 \$
C	35 000 \$	41 000 \$	47 000 \$	53 000 \$	59 000 \$	72 500 \$
B	32 000 \$	37 300 \$	42 600 \$	47 900 \$	53 200 \$	65 125 \$
A	26 000 \$	30 000 \$	34 000 \$	38 000 \$	42 000 \$	51 000 \$

CDP
Avantages particuliers 2001

Emplois visés	Allocation de voiture	Stationnement	Bilan de santé	Club sportif	Club affaires	Conseils financiers	Total
Président de groupe	18 000 \$	3 200 \$	900 \$	1 700 \$	3 200 \$	3 000 \$	30 000 \$
Premier vice-président	15 500 \$	2 700 \$	750 \$	1 500 \$	2 700 \$	2 500 \$	25 650 \$
Président de filiale, Vice-président principal	13 500 \$	2 700 \$	750 \$	500 \$	1 200 \$	2 000 \$	20 650 \$
Vice-président	11 100 \$	2 700 \$	750 \$	500 \$	1 200 \$	2 000 \$	18 250 \$
Directeur principal et gestionnaire de portefeuille, Vice-président, Vice-président associé	8 450 \$	2 500 \$	750 \$	500 \$	1 200 \$		13 400 \$
Directeur et gestionnaire de portefeuille (2), Directeur et gestionnaire principal de portefeuille, Directeur Opérat. et négociation, Directeur Gestion externe	7 800 \$	2 100 \$		500 \$			10 400 \$
Directeur et gestionnaire de portefeuille (1), Négociateur principal, Économiste principal et directeur	6 000 \$	2 100 \$		500 \$			8 600 \$
Directeur principal	4 800 \$	2 100 \$		500 \$			7 400 \$
Directeur, Investissements 2e niveau, Gestionnaire-adjoint de portefeuille		2 100 \$		500 \$			2 600 \$
Directeur, Investissements (1), Analyste-gestionnaire de portefeuille, Négociateur, Directeur		1 200 \$		500 \$			1 700 \$
Chef de service, Analyste, Investissements, Conseiller principal		900 \$		500 \$			1 400 \$
Conseiller, Secrétaire général adjoint		600 \$		500 \$			1 100 \$

Nom des administrateurs de la CDP

CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC

Membres du conseil d'administration

Monsieur Jean-Claude Scraire

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

Monsieur Guy Morneau

Président et directeur général
Régie des rentes du Québec

Monsieur Jean-Claude Bachand

Avocat-conseil
Fraser Milner Casgrain

Monsieur Luc Bessette

Président
Commission administrative des
Régimes de retraite et d'assurances

Monsieur Rodrigue Biron

Rodrigue Biron & Associés

Monsieur Alban D'Amours

Président
La Confédération des caisses populaires
et d'économie Desjardins du Québec

* **Monsieur Yves Filion**

Président
Hydro-Québec Distribution

Monsieur Jean-Yves Gagnon

Président
Société des traversiers du Québec

* **Monsieur Gilles Godbout**

Sous-ministre des Finances

Monsieur Thomas O. Hecht

Président émérite du conseil
Technologies IBEX inc.

Monsieur Marc Laviolette

Président
Confédération des syndicats nationaux

Monsieur Henri Massé

Président
Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec

* **Madame Nicole Trudeau**

Vice-présidente
Commission municipale du Québec

* Membres adjoint

**Membres de la direction
(incluant leur poste, échelle salariale
et avantages sociaux)**

RÉMUNÉRATION – MEMBRES DE LA DIRECTION

Les données fournies sont pour l'année 2001 puisque l'année financière de la Caisse de dépôt et placement du Québec correspond à l'année de calendrier.

Les membres de la direction de la CDP sont les membres de la « haute direction » qui font partie du comité de direction stratégique.

Outre le président, monsieur Jean-Claude Scraire, nommé par décret, les membres de la direction sont :

- Michel Nadeau, président CDP Capital inc.;
- Fernand Perreault, président CDP Capital - Groupe Immobilier, Premier Vice-président Groupe CDP;
- Jean-Claude Cyr, Premier Vice-président Groupe CDP, Planification, Direction des placements;
- Claude Séguin, président CDP Capital – Placements privés, Premier Vice-président Groupe CDP;
- Bertrand Lauzon, Premier Vice-président Groupe CDP, Finances et technologies de l'information;
- François Geoffrion, Premier Vice-président Groupe CDP, Développement stratégique.

En ce qui concerne les membres de la direction de la Caisse, voici les renseignements suivants :

Échelles selon le point d'ancrage (à savoir la médiane de marché, le salaire véritable pouvant se situer un peu en bas ou un peu en haut de cette médiane de marché) :

Dirigeant	Niveau
Michel Nadeau	H4
Fernand Perreault	H2
Claude Séguin	H2
Jean-Claude Cyr	G2
Bertrand Lauzon	G2
François Geoffrion	G2

2001				
		Échelles selon le point d'ancrage		
Niveau	1	2	3	4
H	244 000 \$	278 000 \$	312 000 \$	346 000 \$
G	184 000 \$	208 000 \$	232 000 \$	256 000 \$

Au cours de l'année 2001, compte tenu du rendement de l'année 2000, la somme des bonis annuels versés ou des ententes de retraite particulières aux membres de la direction totalise 558 475 \$.

En ce qui a trait aux autres avantages dont bénéficient les membres de la direction de la CDP, ceux-ci varient pour l'année 2001 entre 20 650 \$ et 30 000 \$ pour chacun des membres de la direction. Ces allocations sont attribuées aux membres de la direction et ceux-ci en font l'usage qu'ils estiment approprié.

**Liste des voyages hors Québec
effectués par les administrateurs**

Aucun voyage hors Québec n'a été effectué par un membre du conseil d'administration de la CDP.

**Liste des voyages hors Québec
effectués par les membres
de la direction**

LISTE DES VOYAGES HORS QUÉBEC EFFECTUÉS EN 2001

VOYAGEUR	DESTINATION	DATE
Scraire, Jean-Claude	Davos, Suisse	26 janv. - 1 ^{er} mars
	Chine	9-18 fév.
	Toronto	20 mars
	Bombay, New Delhi	30 mars - 10 avril
	Tokyo, Japon	29 avril - 4 mai
	Bangkok	15-23 sept.
	Paris et Londres	8-12 oct.
	Tokyo et Séoul	31 oct.- 9 nov.
	Los Angeles	1 ^{er} -7 déc.
Cyr, Jean-Claude	Japon	3-8 mars
	Toronto	21 mars
	Toronto	26-27 mars
	Toronto	24 avril
	Toronto	30 janvier
Geoffrion, François	Washington, DC	22-23 janv.
	Orlando	11-14 fév.
	Tokyo, Japon	3-8 mars
	Toronto	20 mars
	Toronto	25-27 mars
	Toronto	30 avr - 1 mai
	Toronto	11 mai
	Beijing (Chine)	26 mai- 1 juin
	Tokyo	4-8 nov
Londres	10-13 dec	
Lauzon, Bertrand	Toronto	4-6 mars
	Toronto	20 mars
	Toronto - Boston	25-30 mars
	Boston	30 mai - 1 juin
	Boston	24-28 juin
	Toronto	12 juillet
	Boston	15-17 juillet
Nadeau, Michel	London (de Paris)	9 janv.
	Washington	1-3 mars
	Brésil, Argentine	16-25 mars
	Toronto	26-27 mars
	Toronto	30 avr - 1 mai
	Toronto	11 mai
	New York	18-20 mai
	Bahrain, Londres	5-9 oct.
	Paris	20-26 oct.
New york	21-24 sept.	

VOYAGEUR	DESTINATION	DATE
Séguin, Claude	Toronto	26 mars
	New York	16-17 avr
	Amsterdam, Paris, Tokyo	26 avr - 5 mai
	Washington	24-25 mai
	Bruxelles, Munich	8-16 juillet
	New York	6 septembre
	Perreault, Fernand	New York
Toronto		16 janv.
NY et Toronto		23-24 janv.
Toronto		30 janv.
Toronto		31 janv.
Paris		11-13 fév.
Londres		24-28 fév.
Vancouver		5-6 mars
Londres		15-17 mars
Toronto		20-21 mars
Toronto		26-27 mars
Asie		31 mars-6 avr.
Toronto		24 avril
Vancouver		30 avr.-1er mai
Toronto		23 mai
Toronto		20 juin
Vancouver		26-27 juin
TelAviv		20-24 août
Toronto		10-11 sept.
Paris, Londres		22 sept-1er oct.
Tokyo, Séoul		4-9 nov.
Toronto	28-29 nov.	
Vancouver	3-4 déc.	

**Contrats
donnés par la CDP**



CDP

Caisse de dépôt et placement
du Québec

ÉTUDE DES CRÉDITS

23 avril 2002

CDP

**ÉTUDE DES CRÉDITS
SERVICES PROFESSIONNELS**

Comptables	1 378 990
Services juridiques	1 252 551
Services de consultation	4 710 866
	7 342 407
Frais reliés aux ressources humaines	
Recherche de cadres	552 735
Ressources contractuelles	3 246 966
Ressources temporaires (congé de maladie / maternité)	1 578 058
Assurances	63 938
	5 441 699
Autres frais	
Consultants informatiques	301 157
Autres	1 087 400
	1 388 557
Total	14 172 663

ANNEXE 1

SERVICES PROFESSIONNELS

	Comptables	Services juridiques	Services de consultation	Recherche de cadres	Ressources contractuelles	Ressources Temporaires	Assurances	Consultants informatiques	Autres	Total
ENTREPRISES DIVERSES - MANDATS < 5K (107 ENTREPRISES)	5 150	23 688	108 461	13 679	17 423		6 552	18 249	85 622	278 726
9045-0065 QUÉBEC INC. (GESTION ANDRE BONNEAU)					57 841					57 841
9047-5831 QUÉBEC INC. (LAURIE HARVEY)					58 428					58 428
9052-6435 QUÉBEC INC. (PERFORMARK)					43 986					43 986
9069-1247 QUÉBEC INC. (YVES DUFRESNE)					142 135					142 135
9081-1001 QUÉBEC INC. (GESTION.NORD-SUD)					26 055					26 055
9086 4620 QUÉBEC INC (CLAUDE POTVIN)					43 040					43 040
9094-0495 QUÉBEC INC.(ALAIN PERREAULT)					19 018					19 018
9107-3965 QUÉBEC INC.					23 243					23 243
ACANTHUS REAL ESTATE CORPORATION					61 061				54 338	54 338
ALAIN MICHEL (CONSULTANT)			22 500							22 500
ALAN DAVIS ET ASSOCIES INC.			13 602							13 602
AMAFLO INC.										
ANDRÉ FILION PSYCHOLOGIE INDUSTRIELLE INC	153 126						21 500			153 126
ANDRE LAPARÉ CA			12 929							12 929
ANDRE SORMANY										
ARSENAL MEDIA INC									10 500	10 500
ARTHUR ANDERSEN & CO.										
AVF HOLDINGS COMPANY			51 376							51 376
BANQUE GÉNÉRALE DE LUXEMBOURG										
BIRAY CAPITAL MANAGEMENT INC.		28 500							20 442	20 442
BIZNESS INC.		15 609	23 319							23 319
BOGART ROBERTSON & CHU.			5 000							5 000
BOISJOLI ROBERT			6 261							6 261
BOUGHTON PETERSON YANG ANDERSON										
BOUVIER PIERRE (CONSULTANT)					49 429					49 429
BRETION MICHELE					49 847					49 847
CABINET DE RELATIONS PUBLIQUES NATIONAL									317 183	317 183
CADIM INC.			149 309							149 309
CARMEL PAUL					7 225					7 225
CATHERINE SYLVAIN-LUCIENNE CORNET									37 701	37 701
CBMI										
CCFL			14 925							14 925
CDP JAPAN			20 154							20 154
CH2M HILL			104 010							104 010
CHAMADOLAU INC.			62 500					14 927		62 500
CHAMBRE DE COMMERCE ITALIENNE CANADA										
CHANTAL LEBLANC (COMITE D'EVALUATION)			5 000						25 000	25 000
CHEVEZ RUIZ ZAMARRIPA AVOCATS		5 764								5 764
CHIASSON RENE										
CHINIARA ROGER			5 000		67 130					67 130
COACHING DYNAMIQUE DE CARRIERE INC.				5 000						5 000
CODAN SERV. LTD									9 381	9 381
COMMISSION DES VALEURS MOBILIERES									13 500	13 500
COMMUNICATIONS ARRIMAGE INC.									8 414	8 414
CONS. EN GESTION ET INFO. C.G.I.								45 859		45 859
CONSEILLERS EN GESTION DE FONDS N.T			9 451							9 451
CONSER RECRUTEURS CONSEILS INC.				20 445						20 445

**ANNEXE 1
SERVICES PROFESSIONNELS**

	Comptables	Services juridiques	Services de consultation	Recherche de cadres	Ressources contractuelles	Ressources temporaires	Assurances	Informaticiens	Autres	Total
CONSTANCE ROY ENR.		30 828								16 226
COOLEY GODWARD LLP										30 828
CORPORATION FINANCIERE Cafa	5 000									5 000
JACQUES RICHARD	5 000									5 000
COTE CLAUDE					96 487					96 487
CÔTÉ JULIE					52 241					52 241
COUDERT FRERES, S.E.N.C.		78 369								78 369
CQHRT			10 000							10 000
DATA E&B								23 941		23 941
DAVID KAPLAN			7 193							7 193
DAVIES WARD PHILLIPS & VINEBERG		20 066								20 066
DE GRANDPRE CHAURETTE LEVESQUE, AVOCATS		24 506								24 506
DEMERS BEAULNE ET ASSOCIÉS										5 000
DEMERS, GOBEIL, MERCIER ET ASSOCIES INC.								5 000		5 000
DESTINATION MONTREAL			10 530							10 530
DION JEAN-CHARLES									7 330	7 330
DION MANAGEMENT					12 160					12 160
DORÉ JACQUES FRANCOIS				32 054						32 054
DUPRESNE DUMAS MIZOGUCHI ASSOCIES			25 995		22 200					22 200
DUMONT JACQUES					9 307					9 307
E. CLAUDE MOLLEUR			13 884							13 884
ECOLE DE HAUTES ETUDES COMMERCIALES								48 492		48 492
EDELMAN CANADA										7 900
EDITIONS ROGERS LIMITEE										600 410
ERNST & YOUNG										119 140
FASKEN MARTINEAU DUMOULIM										14 763
FINBAS INC. (ANCIENNEMENT PARTICLE WORKS	600 410									600 410
FINLAB INC.										119 140
FINRAD										14 763
FIRST QUADRANT L.T.										76 520
FORRESTER RESEARCH INC.			49 299							49 299
FOURON YVES										7 491
FRANCINE GRAVEL CONCEPTION GRAPHIQUE					66 306					66 306
FRANCINE LABRECQUE, CONSULTANTE										24 053
FRANCOIS ROBILLARD					21 165					21 165
G. PROULX & ASSOCIES ASSURANCES INC.					9 366					9 366
G.S.L. RECHERCHE DE CADRES(GAUDRY SHINK)							8 750			8 750
GAGNON REGENT				91 668						91 668
GARTNER GROUP, INC. (US)			15 867							15 867
GESTION DEVENIR INC. (THERRIEN LISETTE)										111 701
GESTION GONZALO ENR.			32 538							15 867
GESTION P. A. LOCAS INC.										41 311
GESTION PIERRE OUELLET INC.					37 131					32 538
GILLES DURUFLÉ ENRG.					14 067					37 131
GILLES LAURIN C.A.					187 540					187 540
GILLES P. GRENIER (COMITE D'EVALUATION)	86 903									86 903
GISELE DESJARDINS			5 000							5 000
GOODMAN PHILLIPS & VINEBERG										80 159
GOTTSCHALK+ASH INTERNATIONAL		24 061								24 061
									8 340	8 340

**ANNEXE 1
SERVICES PROFESSIONNELS**

	Comptables	Services juridiques	Services de consultation	Recherche de cadres	Ressources contractuelles	Ressources temporaires	Assurances	Consultants informatiques	Autres	Total
MAURICE N. MARCHON					5 840					5 840
MAYRAND ERROLD					122 271					122 271
MCKINSEY & COMPAGNIE			645 651							645 651
MC MILLAN MICHAEL F.			27 671							27 671
MC MILLAN REAL ESTATE ADVISORS			17 941							17 941
MECS & PARTNERS KFT.			25 799							25 799
MEDISOLUTION INC.										63 170
MENDELSON ROSENZVEIG SHACTER		17 484						63 170		63 170
MINDSHIFT INC.			42 284							42 284
MINISTER OF FINANCE OF SASKATCHEWAN									8 600	8 600
MINISTRE DES FINANCES									6 033	6 033
MIQUELON, CLEROUX, GRENIER, BEAUREGARD										202 546
MULTI-RESSOURCES		202 546				46 147				202 546
NORMAND ROBERT										46 147
NOVACAP MANAGEMENT INC. (COMITE D'EVALUATION)										9 950
NT GLOBAL ADVISORS, INC			5 000							5 000
OGILVY RENAULT, S.E.N.C.			6 303							6 303
OLIVIER PIERRE		239 480								239 480
OXYGENE COMMUNICATIONS ET MARKETING										57 500
PAGE & COMPAGNIE			35 640						7 016	7 016
PASCAL BLAIS DISTRIBUTIONS INC.									6 220	6 220
PETER W. HALL			10 101							10 101
PIERRE SAINT-LAURENT			80 000							80 000
PLURI-CAPITAL INC.			40 138							40 138
PRICE WATERHOUSE COOPERS			580 909							580 909
PROACT	110 080									110 080
PRODUCTIONS LEA PASCAL INC.										15 213
RESO GESTION CORPORATIVE INC.										12 627
RHI MANAGEMENT RESOURCES										30 373
RICHARD MORIN										1 531 911
RIVEST PIERRE-SIMON										56 760
RIVET, AFFAIRES PUBLIQUES ET COMMUNICATION										5 959
ROBERT FILION, STRATEGIE FINANCIERE INC.										9 993
ROBERT HALF										93 660
ROBIC										8 360
ROCH IVAN										5 503
ROGERS PUBLISHING LIMITED										103 500
SAMSON BELAIR DELOITTE & TOUCHE										40 700
SARAH MARCHAND ENR.										58 000
SCCD SERVICE CONSEIL CLAUDE DAIGNEAULT										43 043
SECOR			5 750							5 750
SECORD SHONDA			373 200							373 200
SEGUIN & HACHE, C.A.			5 373							5 373
SERVICORP										11 230
SERVICE DE RECHERCHE DOCUMENTAIRE DSI										11 230
SERVICES D'EDITION GUY CONNOLLY										16 743
SERVICES LINGUISTIQUES TACT 1986 INC.										5 238
SERVICES TECHNIQUES DECA										17 683
SEXTANS										7 500
										15 085

**ANNEXE 1
SERVICES PROFESSIONNELS**

	Comptables	Services juridiques	Services de consultation	Recherche de cadres	Ressources contractuelles	Ressources temporaires	Assurances	Informaticiens	Consultants	Autres	Total
SIPAR								5 000			5 000
SITO IMMOBILIER					99 861					74 413	74 413
SITQ INC. (F. PERREAULT)											99 861
SMITH LYONS	21 361		11 386								21 361
SOCIÉTÉ INNOVATECH			6 418								11 386
SOCIÉTÉ PIERRE BOUCHER											6 418
SONDAGES BAROMETRE INC.										25 700	25 700
SPENCER STUART				316 058							316 058
STÉPHANIE BERNARD						11 152					11 152
STEPHEN J. KISH										7 073	7 073
STIKEMAN, ELLIOTT AVOCATS		87 310	40 713		21 168						87 310
SYLVIE BERTHIAUME											40 713
SYLVIE DUGAS			513 989							68 295	21 168
T.M.P. WORLDWIDE			7 073							35 541	68 295
TELINVEST											513 989
THE MGROUP										6 320	7 073
THOMAS HUDSON			155 120								155 120
TM DESIGN COMMUNICATIONS (TYPOMAGE)											16 650
TOWERS PERRIN											155 120
TURCOTTE PAUL											16 650
VDL2				10 000							12 725
VENATUS CONSEIL											10 000
VESTRA CAPITAL INC.			7 430								7 430
VEZINA GOODMAN	149 302										149 302
VISION 9000 GROUPE CONSEIL					108 982						108 982
WATSON WYATT			28 680								28 680
WILLIAM A. SCOTT			7 109								7 109
WILLIAM J. MEDER			42 610								42 610
WILLIAM M. MERCER LIMITEE			1 613							5 228	6 841
WODLINGER CONSULTING			7 109								7 109
YVES GAUTHIER					51 408						51 408
YVES SLATER					20 928						20 928
ZHANG JEAN GUOHUA					6 075						6 075
TOTAL	1 378 990	1 252 551	4 710 866	552 735	3 246 966	1 578 058	63 938	301 157	1 087 400		14 172 663

CDP

ÉTUDE DES CRÉDITS

FRAIS RELIÉS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT

Frais de vérification diligente	
Comptables	1 135 668
Services juridiques	3 702 400
Expertise reliée au domaine d'activité	13 394 420
	18 232 488
Autres frais	
Assurances	56 730
Consultants informatiques	112 859
Autres	1 200 085
	1 369 674
Total	19 602 162

**ANNEXE 2
FRAIS RELIÉS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT**

NOM	Comptables	Services juridiques	Expertise reliée au domaine d'activité	Assurances	Conseillers informatiques	Autres	Total
ENTREPRISES DIVERSES - MANDATS < 5K (47 ENTREPRISES)	4 000	33 755	52 013	11 046	9 355	13 324	123 493
ADDENDA CAPITAL INC.			6 664				6 664
ADOLPHE M. RUBI			31 376				31 376
AIMCO			5 245				5 245
AIRD & BERLIS		11 125					11 125
ALAIN MICHEL (CONSULTANT)			22 403				22 403
ANDERSON MORI		50 752					50 752
ASIA INTERNATIONAL			279 351				279 351
ATLANTA TECHNOLOGY ADVISORY			7 739				7 739
AUTO DISTRIBUTION				33 120			33 120
AXA 11				5 227			5 227
BAKER & MACKENZIE		5 150					5 150
BANK OF AMERICA			12 690			12 690	25 380
BELANGER CHARLES			26 361				26 361
BERKMAN WECHSLER		8 559					8 559
BERNARD POULIOT			87 577				87 577
BG MEDIA INVESTORS			87 452				87 452
BOURNE LEISURE			6 742				6 742
BOYLE ENTERPRISES, INC.		19 256					19 256
BRAMAN BARBACKI MOREAU S.		14 658					14 658
BROUILLETTE CHARPENTIER F							
CALIFORNIA COMMERCE BANK (VICTOR HERNANDEZ DE LA PARA)						63 156	63 156
CAPITAL AMERIQUE							
CARMEL PAUL			96 297				96 297
CBMI			66 733				66 733
CDP ASIA INTERNATIONAL			6 352				6 352
CDP ASIA INVEST			2 340 541				2 340 541
CHAMADOLAU INC.			17 192				17 192
CHEVEZ RUIZ ZAMARRIPA Y C		5 946					5 946
CITIBANK -RITEK & CEMEX						29 059	29 059
CITIBANK TOKYO-BUREAU JAPON						25 774	25 774
CLIFFORD CHANCE / GRAND MOULINS							
CLYDE & CO.		10 842					10 842
COMPASS CAPITAL FUND ASSOCIATE		151 072			5 785		151 072
COMPASS GROUP					68 913		68 913
CONVAC						392 454	392 454
COOLEY GODWARD LLP		81 574					81 574
CORPORATION FINANCIERE YJ			150 000				150 000
CORPORATION PENTOR ALLIAN			21 000				21 000
COUDERT FRERES, S.E.N.C.		25 415					25 415
COURS NOMINEE HOLDING						209 975	209 975
DALPHOND CLAUDE							
DAVIES WARD PHILLIPS & VI		667 632			8 438		667 632
DE GRANDPRE CHAURETTE LEV		122 349					122 349

**ANNEXE 2
FRAIS RELIÉS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT**

NOM	Expertise reliée au domaine d'activité				Total
	Services juridiques	Assurances	Consultants informatiques	Autres	
DENIS LACASSE, M. COMM.,		43 943			43 943
DENIS STEVENS		192 599			192 599
DESJARDINS, DUCHARME, STE	189 779				189 779
DEWEY BALLANTINE	86 254				86 254
DICK CLARK				39 173	39 173
DIDYMA LLC	5 688				5 688
DMVK L.L.C.					
EPAK RESOURCES		11 105			11 105
ERNST & YOUNG		137 350			137 350
ESTUDIO BECCAR VARELA	12 141				12 141
ETUDE ECONOMIQUE CONSEIL		87 796			87 796
EUROMEZZ SARL		50 638			50 638
FASKEN MARTINEAU DUMOULIN	378 699				378 699
FIDUCIE STATE STREET				66 304	66 304
FOURON YVES		49 589			49 589
FRASER MILNER CASGRAIN	106 319				106 319
GERMAIN COMMUNICATION INT				39 425	39 425
GESTION D'ACTIFS MGP MEDI			17 254		17 254
GILLES LAURIN C.A.	77 700				77 700
GOODMAN PHILLIPS & VINEBE	176 838				176 838
GOWLING LAFLEUR HENDERSON	393 065				393 065
GRAVEL & OTTO	117 062				117 062
GROUPE PLURIDIS INC.		15 875			15 875
GUY CHOINIERE & ASSOCIES	13 050	85 510			98 560
HEENAN BLAIKIE AUBUT					
HOCHÉ ST-HONORE					
HUGHES HUBBARD & REED LLP	10 041		4 482 559		4 492 599
INTERIM MARKETING INC.				10 041	10 041
IRONSHORE CORPORATE SERVICE				7 795	7 795
JACQUES NANTEL				5 859	5 859
JASUDA INTERNATIONAL, INC	12 141		16 783		28 924
JEAN SALMONA				18 801	18 801
JOE DUPREY			626 664		626 664
JOHN BARRY			60 000		60 000
JOHN D TAYLOR			89 014		89 014
KEVIN LEONARD & ASSOCIES	5 535		30 084		35 619
KIM, CHANG, LEE- TELECOM FREETEL	6 293				6 293
KIRKLAND & ELLIS	130 394				130 394
KPMG					
LAPOINTE ROSENSTEIN (S.E.		38 866			38 866
LEGAULT ROY S.E.N.C.	21 796				21 796
LEGER ROBIC RICHARD	15 208				15 208
LM GROUP HOLDINGS A/S				60 463	60 463
LOCHAX				5 308	5 308
		355 613			355 613

**ANNEXE 2
FRAIS RELIÉS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT**

NO	Comptables	Services juridiques	Expertise relative au domaine d'activité	Assuranciers	Conseillers informatiques	Autres	Total
LOUIS ROBILLARD & ASSOCIE			5 087				5 087
LOYENS & LOEFF		34 446					34 446
MAJOR PAUL			5 000				5 000
MARCHANT MAGNAN MELANCON		29 974					29 974
MARQUIS TELECOMMUNICATION						79 428	79 428
MATHIEU-LEWKOWICZ ASSOCIE		65 261					65 261
MCCARTHY TETRAULT, AVOCAT		65 603					65 603
MCKINSEY & COMPAGNIE			57 520				57 520
MENDELSON ROSENZVEIG SH							35 125
MESSER GRIESSHEIM			19 653				19 653
MINISTRE DU REVENU DU QUEBEC						6 778	6 778
MODELCOM			20 000				20 000
NIXON PEABODY LLP		22 055					22 055
OGILVY RENAULT, S.E.N.C.		92 730					92 730
ONPA							16 920
OUIJET DEVELOPPEMENT D'ENTREPRISE			34 329				34 329
OXFAM-QUEBEC							7 508
PAN ACEA FILM DISTRIBUTION			651 458				651 458
PETER W. HALL			100 897				100 897
POULIOT MERCURE		18 859					18 859
PREVOST & ASSOCIATES INC.		9 521					9 521
PREVOST AUCLAIR FORTIN		5 612					5 612
PRICE WATERHOUSE COOPERS							377 449
PROPHET ENTERPRISES	377 449						
QUEBEC INC. ALAIN PERREAULT		47 794					47 794
QUILVEST ASIA							826 874
RAYMOND CHABOT GRANT THORSON							10 019
REAL ESTATE IVANHOE POLSKA							826 874
RENATA EFA MILCZAREK	35 003						35 003
RESEARCH CAPITAL CORPORATIVE			5 337				5 337
ROBERT FILION, STRATEGIE			221 026				221 026
ROBERT JANODY MARKETING							20 044
ROCH IVAN							6 963
ROGER SAMSON & ASS. INC.			16 290				16 290
SAMSON BELAIR DELOITTE & ASS.			30 500				30 500
SECOR	44 350		62 625				62 625
SEMICONDUCTOR INSIGHTS IN							18 460
SITQ INC.			272 386		12 554		272 386
SJBERWIN			96 489				96 489
SMEETS THESSSELING VAN BOK						7 814	7 814
SMITH LYONS		10 430					10 430
SOCIETE T3W							38 798
SPENCER STUART			82 500			38 798	82 500
STATESTREET Canada						5 875	5 875

**ANNEXE 2
FRAIS RELIÉS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT**

NOM	Comptables	Services juridiques	Expertise relative au domaine d'activité	Assurances	Consultants informatiques	Autres	Total
STEVEN GALEZOWSKI		388 743	26 187				26 187
STIKEMAN, ELLIOTT SYGERTECH INC.			12 055				388 743
TAURUS CAPITAL PARTNERS TELFER INTERNATIONAL (CON			147 174				12 055
TELINVEST ASIA THE MI GROUP			782 550			6 450	147 174
TOWERS PERRIN WARSAW VOICE WINDWARD			20 799	7 337			6 450
YVON BERNIQUE CMA, CGA	66 710						782 550
TOTAL	1 135 668	3 702 400	13 394 420	56 730	112 859	1 200 085	23 524
							20 799
							5 200
							7 337
							66 710
							19 602 162

DE DES CRÉDITS
 DEPENSES INFORMATIQUES ET TÉLÉPHONIE 2001

	FOURNISSEURS					
	CGI	LGS	Bell	Telus	Microcell	Autres
Téléphonie			530 221	446 151	86 701	148 282
Contrat d'entretien	361 921					
Logiciels d'application client	1 033 708					
Logiciels d'exploitation et équipement	1 395 629					
Dépense informatique	4 511 281					
Service applicatif	1 670 079					
Services aux usagers	4 535 426					
Opération des serveurs	1 770 785					
Commande et Installation	12 487 571					
Projet Informatique	12 879 956	1 119 985				1 579 124
Équipement	2 056 000					
Ajouts et remplacement aux usagers	953 000					
Ajouts et remplacement Serveur	3 009 000					
Total	29 772 156	1 119 985	530 221	446 151	86 701	1 727 406

**CDP
ÉTUDE DES CRÉDITS
APPROVISIONNEMENT DE FOURNITURES**

	2001	2002
Approvisionnement		
Corporate Express	335 500	225 000
JBR (La maison du papier)	100 650	100 650
Xerox	location au besoin effectuée par bon de commande	location au besoin effectuée par bon de commande
Canon et Ricoh	location au besoin effectuée par bon de commande	location au besoin effectuée par bon de commande

ÉTUDE DES CRÉDITS - ANNEXE PUBLICITÉ 2001

AGENDA DE L'AMBASSADE DE FRANCE	5 500
BOSTON GLOBE ADVERTISING	16 396
BTV COMMUNICATIONS	9 625
DIESEL MARKETING	64 014
ENTREPRISES DIVERSES - MANDATS INFÉRIEURS À 5K	60 808
INSTITUTIONAL INVESTOR INC.	27 085
LG2 LABARRE GAUTHIER INC.	53 127
LABARRE GAUTHIER INC	145 857
MAGAZINE ENTREPRENDRE	32 795
MEDIA MONDE	20 845
MONTREAL BUSINESS MAGAZINE	12 758
OXYG'NE COMMUNICATION & MARKETING	6 105
PUBLI FACTUM INC.	41 863
PUBLICATIONS AD-HOC INC.	10 000
PUBLICATIONS ESPACE MONTRÉAL INC.	5 000
PUBLICATIONS TRANSCONTINENTAL INC.	15 780
ROGERS PUBLISHING LIMITED	6 562
T.M.P. WORLDWIDE	33 214
TOUCHÉ MEDIA-MARKETING INC	1 567 502
TOTAL	2 134 836

**Méthode d'octroi des contrats
Politique en matière de contrats
et directives d'application**

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

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	<i>Appel de propositions.....</i>	<i>4</i>
1.5.2	<i>Appel de candidatures.....</i>	<i>4</i>
1.5.3	<i>Autorisation.....</i>	<i>5</i>
1.5.4	<i>Prix.....</i>	<i>5</i>
1.6	CONDITIONS DE GESTION DES CONTRATS.....	5
1.6.1	<i>Supplément au contrat.....</i>	<i>5</i>
1.6.2	<i>Avances.....</i>	<i>5</i>
1.6.3	<i>Garantie d'exécution</i>	<i>5</i>
1.6.4	<i>Cession de contrat</i>	<i>5</i>
1.6.5	<i>Documentation</i>	<i>6</i>
1.6.6	<i>Approbation des contrats de services professionnels</i>	<i>6</i>
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 à capital fermé
et à capital ouvert dans lesquelles
la CDP a un représentant
sur le conseil d'administration**

**ENTREPRISES À CAPITAL OUVERT DANS LESQUELLES
LA CAISSE DE DÉPÔT A UN REPRÉSENTANT
SUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**ADMINISTRATEURS EMPLOYÉS DE LA CDP
OU DE L'UNE DE SES FILIÀLES À PART ENTIÈRE**

Entreprise	Administrateur	Rémunération- fixe / annuelle	Rémunération- jeton / par réunion	Pourcentage du capital détenu
ADS inc.	Laurin, Gilles	3 000,00 \$	500,00 \$	12,60 %
ART Recherches et Technologies Avancées Inc.	Charron, Luc	-	750,00 \$	15,13 %
Câble Satisfaction International Inc.	Brochet, Dave	-	500,00 \$	35,60 % (position partiellement diluée)
Canadian Hydro Developers, Inc.	Vittecoq, Cyrille	-	-	13,40 % (position diluée)
Concert Industries Ltd.	Couture, Paul- Henri	500,00 \$	-	18,52 % (position diluée)
DiagnoCure inc.	Douziech, Jacques	-	-	5,61 %
Domtar inc.	Couture, Paul- Henri	10 000,00 \$	900,00 \$	18,27 %
Groupe Transcontinental G.T.C. Ltée.	Houle, Luc	6 000,00 \$	750,00 \$	0,81 % classe A 1,61 % classe B
I.P.L. inc.	Houle, Luc	1 600,00 \$	600,00 \$	6,86 %
Les Laboratoires Bio- Med inc.	Locas, Paul-André	-	-	22,50 %
Microcell Télécommunications inc.	Fafard, Martin	-	-	19,65 %
Prescient Neuro Pharma	Pariseau, Jean- François	-	-	12,83 %
TouchTunes Music Corporation	Forest, Sophie Ribotti, Roland	- -	- -	Actions privilégiées : classe A : 32,29 % classe B : 31,08 %
Transat A.T. inc.	Gagnon, Marcel	7 500,00 \$	850,00 \$	11,38 %

P.S. : La rémunération reçue est versée à la Caisse de dépôt et placement du Québec

Quant aux autres entreprises, il appartient à l'ensemble des actionnaires d'élire les membres du conseil d'administration.

**Liste des entreprises dans lesquelles
la CDP est signataire
d'une convention entre actionnaires**

Caisse de dépôt et placement du Québec

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 :

- Axcan Pharma inc.
- Câble Satisfaction inc.
- DiagnoCure inc.
- Groupe Transcontinental G.T.C. Limitée
- Héroux-Devtek inc.
- I.P.L. inc.
- Quebecor Media
- Rona inc.
- Télésystème Mobiles International
- Domtar inc.
- Organogel Canada Limitée

**Dépenses effectuées en 2001
dans les
technologies de l'information**

	FOURNISSEURS					
	CGI	LGS	Bell	Telus	Microcell	Autres
Téléphonie			530 221	446 151	86 701	148 282
Contrat d'entretien						
Logiciels d'application client	361 921					
Logiciels d'exploitation et équipement	1 033 708					
	1 395 629					
Dépense informatique						
Service applicatif	4 511 281					
Services aux usagers	1 670 079					
Opération des serveurs	4 535 426					
Commande et installation	1 770 785					
	12 487 571					
Projet informatique						1 579 124
	12 879 956	1 119 985				
Équipement						
Ajouts et remplacement aux usagers	2 056 000					
Ajouts et remplacement Serveur	953 000					
	3 009 000					
Total	29 772 156	1 119 985	530 221	446 151	86 701	1 727 406