

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 (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.

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 (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.

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 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»)

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 reliée 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

Échelles 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	9-10 janv.
	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	13 579	17 423		6 552	18 249	85 622	278 726
9045-0065 QUÉBEC INC. (GESTION ANDRÉ 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									54 338	54 338
ALAIN MICHEL (CONSULTANT)			22 500		61 061					61 061
ALAN DAVIS ET ASSOCIES INC.			13 602							22 500
AMAFLO INC.										13 602
ANDRÉ FILION PSYCHOLOGIE INDUSTRIELLE INC							21 500			13 602
ANDRÉ LAPARÉ CA	153 126									153 126
ANDRÉ SORMANY			12 929							12 929
ARSENAL MEDIA INC										12 929
ARTHUR ANDERSEN & CO.									10 500	10 500
AVF HOLDINGS COMPANY			51 376							51 376
BANQUE GÉNÉRALE DE LUXEMBOURG									20 442	20 442
BIRAY CAPITAL MANAGEMENT INC.	28 500		23 319							28 500
BIZNESS INC.		15 609								23 319
BOGART ROBERTSON & CHU			5 000							15 609
BOISJOLI ROBERT			6 261							5 000
BOUGHTON PETERSON YANG ANDERSON										6 261
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										14 925
CCFL			14 925							14 925
CDP JAPAN			20 154							20 154
CH2M HILL			104 010							104 010
CHAMADOLAU INC.			62 500					14 927		14 927
CHAMBRE DE COMMERCE ITALIENNE CANADA										62 500
CHANTAL LEBLANC (COMITE D'EVALUATION)			5 000						25 000	25 000
CHEVEZ RUIZ ZAMARRIPA AVOCATS		5 764								5 000
CHASSON RENE									5 764	5 764
CHINIARA ROGER			5 000			67 130				67 130
COACHING DYNAMIQUE DE CARRIERE INC.				5 000						5 000
CODAN SERV. LTD									9 381	5 000
COMMISSION DES VALEURS MOBILIERES									13 500	9 381
COMMUNICATIONS ARRIMAGE INC.									8 414	13 500
CONS. EN GESTION ET INFO. C.G.I.								45 859		8 414
CONSEILLERS EN GESTION DE FONDS N.T			9 451							45 859
CONSER RECRUTEURS CONSEILS INC.				20 445						9 451

ANNEXE 1 **SERVICES PROFESSIONNELS**

	Comptables	Services juridiques	Services de consultation	Recherche de cadres	Ressources contractuelles	Ressources temporaires	Assurances	Consultants informatiques	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
DESTINATION MONTREAL			10 530						7 330	10 530
DION JEAN-CHARLES										7 330
DION MANAGEMENT				32 054		12 160				12 160
DORÉ JACQUES FRANCOIS					22 200					32 054
DUFRESNE DUMAS MIZOGUCHI ASSOCIES			25 995							22 200
DUMONT JACQUES					9 307					25 995
E. CLAUDE MOLLEUR			13 884							9 307
ECOLE DE HAUTES ETUDES COMMERCIALES									5 250	13 884
EDELMAN CANADA								48 492		5 250
EDITIONS ROGERS LIMITEE									7 900	48 492
ERNST & YOUNG										7 900
FASKEN MARTINEAU DUMOULIM										600 410
FINBAS INC. (ANCIENNEMENT PARTICLE WORKS	600 410			119 140						64 287
FINLAB INC.				14 763						119 140
FINRAD										14 763
FIRST QUADRANT L.T.										76 520
FORRESTER RESEARCH INC.									7 491	76 520
FOURON YVES			49 299							7 491
FRANCINE GRAVEL CONCEPTION GRAPHIQUE						66 306				49 299
FRANCINE LABRECQUE, CONSULTANTE										66 306
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			9 366
GAGNON REGENT				91 668						8 750
GARTNER GROUP, INC. (US)			15 867							91 668
GESTION DEVENIR INC. (THERRIEN LISETTE)										111 701
GESTION GONZALO ENR.			32 538							111 701
GESTION P.A. LOCAS INC.										15 867
GESTION PIERRE OUELLET INC.										41 311
GILLES DURUFLÉ ENRG.										32 538
GILLES LAURIN C.A.	86 903									37 131
GILLES P. GRENIER (COMITE D'EVALUATION)			5 000							14 067
GISELE DESJARDINS										187 540
GOODMAN PHILLIPS & VINEBERG										86 903
GOTTSCALK+ASH INTERNATIONAL		24 061							8 340	5 000
										80 159
										24 061
										8 340

ANNEXE 1

SERVICES PROFESSIONNELS

	Comptables	Services juridiques	Services de consultation	Recherche de cadres	Ressources contractuelles	Ressources Assurances	Consultants informatiques	Autres	Total
GOWLING LAFLEUR HENDERSON, AVOCATS		62 569							52 569
GPC CANADA			9 434						9 434
GROUPE CFC INC			6 279						6 279
GROUPE CONSEIL OSI INC.			95 527						95 527
GROUPE GIGNAC			19 892						19 892
GROUPE-CONSEIL AON INC.			105 827						105 827
HANWHA BANK HUNGARY								10 625	10 625
HEBERT RICHARD			51 488		59 281				59 281
HILL & KNOWLTON DUCHARME PERRON									51 488
HUGHES HUBBARD & REED LLP		25 084							25 084
HUGO SÉGUIN, AFFAIRES PUBLIQUES			6 680						6 680
INTER-LINGUA			20 691						20 691
ISABELLE BERGERON			21 350						21 350
ISAMU OGASAWARA (CONSULTANT JAPON)					449 273				449 273
IVANHOE CAMBRIDGE			329 127						329 127
JACQUES BOURGEOIS			5 000						5 000
JACQUES RICHARD			5 000						5 000
JEAN BRETON					21 549				21 549
JEAN LONGPRE (COMITE D'EVALUATION)	5 000								5 000
JEAN-GUY PLOURDE			8 000						8 000
JOHANNE EMOND			8 093						8 093
JOHN BARRY			8 973						8 973
JOHN D. TAYLOR			26 255						26 255
JULIE LEBLANC								14 508	14 508
KALI INSURANCE AGENCY LTD						27 136			27 136
KENNETH G. MEYERS			5 219						5 219
KOHLBERG ASSOCIATES			28 455						28 455
KORTAS MOHAMED			7 500						7 500
KPMG	94 943								94 943
LABRECQUE JEAN					93 884				93 884
LACHEMI SIAGH - LASICO LTD			171 135						171 135
LACOSTE, RECHERCHE DE CADRES				15 000					15 000
LAPORTE ROSENSTEIN (S.E.N.C.)		5 942							5 942
LAURENDEAU, LABRECQUE/PAUL RAY & BERNDT				37 338					37 338
LAVERY DE BILLY		72 940							72 940
LE GROUPE CONSEIL STRATOR INC.			12 720						12 720
LEON LAJOIE					125 646			6 325	125 646
LES COMMUNICATIONS PHILIPPE								31 500	31 500
LES CONSULTANTS J&M. BUSSIERES INC.									31 500
LETACQ LYDA									31 500
L'HER JEAN-FRANCOIS									31 500
LONDON & CO., LLP					80 400				80 400
LOYENS & VOLK					119 455				119 455
MANDRAKE GROUPE CONSEIL		26 989							26 989
MARC-ANDRÉ LAPOINTE				11 592					11 592
MARIE PASCALE MORISSETTE			7 315					8 475	8 475
MARIE-ANDRÉ PRÉNOVEAU									8 475
MARILYN THOMSON			51 885						51 885
MARIUS MOLDOVAN (CONSULTANT)					10 440				10 440

SERVICES PROFESSIONNELS

MAURICE N. MARCHON																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ANNEXE 1

SERVICES PROFESSIONNELS

	Comptables	Services juridiques	Services de consultation	Recherche de cadres	Ressources contractuelles	Ressources Temporaires	Assurances	Consultants Informatiques	Autres	Total
SIPAR								5 000		5 000
SITO IMMOBILIER									74 413	74 413
SITO INC. (F. PERREAULT)									99 861	99 861
SMITH LYONS		21 361				99 861				21 361
SOCIÉTÉ INNOVATECH			11 386							11 386
SOCIÉTÉ PIERRE BOUCHER			6 418							6 418
SONDAGES BAROMETRE INC.										25 700
SPENCER STUART									25 700	25 700
STÉPHANIE BERNARD				316 058						316 058
STEPHEN J. KISH						11 152				11 152
STIKEMAN, ELLIOTT AVOCATS									7 073	7 073
SYLVIE BERTHAUME		87 310								87 310
SYLVIE DUGAS			40 713							40 713
T.M.P. WORLDWIDE										21 168
TELINVEST			513 989			21 168			68 295	68 295
THE MGROUP									35 541	35 541
THOMAS HUDSON			7 073						6 320	7 073
TM DESIGN COMMUNICATIONS (TYPOMAGE)										155 120
TOWERS PERRIN			155 120							155 120
TURCOTTE PAUL						16 650				16 650
VDL2									12 725	12 725
VENATUS CONSEIL				10 000						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.			86 131				86 131
BRAMAN BARBACKI MOREAU S.		19 256					19 256
BROUILLETTE CHARPENTIER F		14 658					14 658
CALIFORNIA COMMERCE BANK (VICTOR HERNANDEZ DE LA PARA)						63 156	63 156
CAPITAL AMERIQUE							96 297
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	100 000				100 000
CITIBANK -RITEK & CEMEX							5 946
CITIBANK TOKYO-BUREAU JAPON						29 059	29 059
CLIFFORD CHANCE / GRAND MOULINS						25 774	25 774
CLYDE & CO.		10 842					10 842
COMPASS CAPITAL FUND ASSOCIATE		151 072					151 072
COMPASS GROUP					5 785		5 785
CONVAC					68 913		68 913
COOLEY GODWARD LLP		81 574				392 454	392 454
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					8 438		8 438
DAVIES WARD PHILLIPS & VI		667 632					667 632
DE GRANDPRE CHAURETTE LEV		122 349					122 349

ANNEXE 2

FRAIS RELIÉS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT

NOM	Comptables	Services financiers	Expertise relée au domaine financier	Assurances	Consultants informatiques	Autres	Total
DENIS LACASSE, M. COMM.,			43 943				43 943
DENIS STEVENS		189 779	192 599				192 599
DESJARDINS, DUCHARME, STE		86 254					189 779
DEWEY BALLANTINE							86 254
DICK CLARK		5 688				39 173	39 173
DIDYMA LLC							5 688
DMVK L.L.C.			11 105				11 105
EPAK RESOURCES			137 350				137 350
ERNST & YOUNG	491 590						491 590
ESTUDIO BECCAR VARELA		12 141	87 796				12 141
ETUDE ECONOMIQUE CONSEIL			50 638				87 796
EUROMEZZ SARL							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
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				85 510
HEENAN BLAIEK AUBUT							13 050
HOCHÉ ST-HONORE							4 482 559
HUGHES HUBBARD & REED LLP		10 041					10 041
INTERIM MARKETING INC.							7 795
IRONSHORE CORPORATE SERVICE						7 795	7 795
JACQUES NANTEL						5 859	5 859
JASUDA INTERNATIONAL, INC			16 783				16 783
JEAN SALMONA			626 664			18 801	18 801
JOE DUPREY			60 000				60 000
JOHN BARRY			89 014				89 014
JOHN D TAYLOR			30 084				30 084
KEVIN LEONARD & ASSOCIES		5 535					5 535
KIM, CHANG, LEE- TELECOM FREETEL		6 293					6 293
KIRKLAND & ELLIS		130 394					130 394
KPMG	38 866						38 866
LAPOINTE ROSENSTEIN (S.E.		21 796					21 796
LEGAULT ROY S.E.N.C.		15 208					15 208
LEGER ROBIC RICHARD						60 463	60 463
LM GROUP HOLDINGS A/S						5 308	5 308
LOCHAX			355 613				355 613

ANNEXE 2

FRAIS RELIÉS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT

NCM	Comptables	Services pratiques	Expertise relative au domaine d'activité	Assurances	Conseillers informatiques	Autres	Total
LOUIS ROBILARD & 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 ROSENITZVEIG SH		35 125					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	16 920
OUMET DEVELOPEMENT D'ENTREPRISE			34 329				34 329
OXFAM-QUEBEC						7 508	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							
PROPHET ENTERPRISES	377 449						377 449
QUEBEC INC. ALAIN PERREault		47 794	10 019				10 019
QUILVEST ASIA			826 874				826 874
RAYMOND CHABOT GRANT THORSON							
REAL ESTATE IVANHOE POLSKA							
RENATA EFA MILCZAREK	35 003		5 337				35 003
RESEARCH CAPITAL CORPORATIVE			221 026				221 026
ROBERT FILION, STRATEGIE						20 044	20 044
ROBERT JANODY MARKETING							
ROCH IVAN			6 963				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							
SITQ INC.			18 460				18 460
SJBERWIN			272 386		12 554		12 554
SMEETS THESSSELING VAN BOK			96 489			7 814	7 814
SMITH LYONS		10 430					10 430
SOCIETE T3W						38 798	38 798
SPENCER STUART			82 500				82 500
STATESTREET Canada						5 875	5 875

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

NOM	Comptables	Services juridiques	Expertise relative au donateur d'activité	Assurances	Consultants informatiques	Autres	Total
STEVEN GALEZOWSKI		388 743	26 187				26 187
STIKEMAN, ELLIOTT							388 743
SYGERTECH INC.			12 055				12 055
TAURUS CAPITAL PARTNERS			147 174				147 174
TELFER INTERNATIONAL (CON						6 450	6 450
TELINVEST ASIA			782 550				782 550
THE MI GROUP			20 799			23 524	23 524
TOWERS PERRIN							20 799
WARSAW VOICE				7 337		5 200	5 200
WINDWARD	66 710						7 337
YVON BERNIQUE CMA, CGA	1 135 668	3 702 400	13 394 420	56 730	112 859	1 200 085	66 710
TOTAL							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						
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						
	12 879 956	1 119 985				1 579 124
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

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'AMBAassade 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 :

- Axcán 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						
	12 879 956	1 119 985				1 579 124
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