

Addenda no 1

Le présent addenda à la demande de propositions est publié pour les raisons suivantes :

A- Fournir les questions et les réponses suivantes :

Q1. Pour toutes les catégories de services

Page 21, section 3, tableau 1

Ce tableau comporte les deux définitions suivantes :

« **Consultants principaux** : Personnel hautement qualifié qui possède une vaste expérience de la fourniture de conseils stratégiques aux employeurs et aux conseils d’administration en ce qui concerne les solutions en matière d’actuariat et d’avantages sociaux. Nous nous attendons à ce que les consultants principaux soient Fellow de l’Institut canadien des actuaires ou qu’ils aient une expérience équivalente, et qu’ils possèdent au moins 20 années d’expérience dans le domaine des avantages sociaux pertinent.

« **Consultants** : Personnel qui fournit des solutions en matière d’actuariat et d’avantages sociaux aux employeurs et aux conseils d’administration. Nous nous attendons à ce que les consultants soient Fellow de l’Institut canadien des actuaires ou qu’ils aient une expérience équivalente, et qu’ils possèdent au moins 10 années d’expérience dans le domaine des avantages sociaux pertinent.

Pour les deux définitions ci-dessus, veuillez préciser les exigences demandées pour déterminer l’« expérience équivalente ».

R1. Nous nous attendons à ce que le consultant principal soit un Fellow. Si le consultant principal n’est pas un Fellow de l’Institut canadien des actuaires, nous nous attendons à ce qu’il ait au moins 20 années d’expérience dans le secteur de l’actuariat.

Si le consultant n’est pas Fellow de l’Institut canadien des actuaires, nous nous attendons à ce qu’il ait au moins 10 années d’expérience dans le secteur de l’actuariat.

Q2. Catégorie 1 : Services d’actuariat et de consultation liés aux avantages sociaux

a) Page 22, section 3, tableau 2

Veuillez préciser la portée du renouvellement annuel, ainsi que les activités et livrables attendus.

b) Page 45, C.3.1.4

Étant donné la nature exclusive des renseignements demandés dans cette section, et puisque ces documents sont personnalisés en fonction des besoins de nos clients, une table des matières serait-elle acceptable?

c) Page 49, C.4

Cette section est limitée à cinq pages. Veuillez confirmer si la limite de pages comprend les biographies des membres de l’équipe proposée.

d) Page 50, C.4.3

Concernant la phrase suivante : « Veuillez décrire brièvement le rôle et le niveau de participation des ressources clés pour les exemples décrits au critère C.3.3 ci-dessus ». Nous remarquons que le critère C.3.3 fait spécifiquement référence à la catégorie 3, « Services de consultation en actuariat liés aux régimes de retraite ». Veuillez confirmer que notre réponse devrait porter uniquement sur cette catégorie et non sur les quatre catégories.

R2. Catégorie 1 : Services d’actuariat et de consultation liés aux avantages sociaux

a) Page 22, section 3, tableau 2

La portée du renouvellement annuel ainsi que les activités et les livrables attendus comprennent :

- La tenue d’une réunion avec la SCHL pour présenter l’analyse et pour :
 - obtenir un aperçu des primes et des demandes de règlement de la SCHL pour tous les avantages sociaux;
 - discuter des facteurs à considérer lors de l’évaluation des résultats;
 - examiner les crédits et les coûts flexibles de la SCHL;
 - discuter du renouvellement initial du fournisseur d’assurance pour tous les frais et avantages sociaux;
 - discuter des rectifications proposées concernant tous les frais et avantages sociaux du renouvellement, à la suite de négociations avec le fournisseur d’assurance;
 - examiner plus précisément :
 - l’expérience des demandes de règlement liées à des services de soutien psychologique, y compris l’analyse de l’incidence sur les taux de prime pour les services de santé des employés;
 - l’expérience des demandes de règlement des groupes de retraités désinscrits du régime de la RAMQ, y compris l’analyse de l’incidence sur le taux de prime pour les services de santé des retraités et sur les taux de renouvellement rajustés à l’égard des taux de prime pour les services de santé des retraités.
 - discuter de l’incidence sur les coûts que pourraient entraîner des changements à la conception du régime, au besoin.
- La communication avec le fournisseur d’assurance et la SCHL tout au long de l’examen du renouvellement, afin de clarifier les détails, au besoin, et de négocier les modalités et les coûts du renouvellement.
- La remise à la SCHL d’un aperçu (en format Excel) de l’incidence de tous les coûts des avantages sociaux en comparant :
 - Les taux actuels
 - Les taux de renouvellement proposés
 - Les taux de renouvellement définitifs négociés
- L’examen de la modification de l’entente financière pour s’assurer que les conditions et les frais de renouvellement négociés ont été pris en compte, au besoin.

b) Page 45, C.3.1.4

Fournir uniquement la table des matières ne serait pas suffisant pour évaluer cet aspect. Si vous ne fournissez pas le document complet, un extrait d’une page de chaque section du document serait acceptable.

c) Page 49, C.4

La limite de cinq pages doit comprendre les biographies des membres de l’équipe proposée.

d) Page 50, C.4.3

C’est exact, votre réponse devrait porter sur la catégorie 3, Services de consultation en actuariat liés aux régimes de retraite, et non sur les quatre catégories.

Q3. Catégorie 2 : Services et consultation liés aux régimes de retraite et catégorie 3 : Services de consultation en actuariat liés aux régimes de retraite

Veillez confirmer si la SCHL a l’intention de poursuivre sa pratique actuelle consistant à utiliser les données d’adhésion de la fin septembre pour effectuer les évaluations financières et comptables au 31 décembre, après quelques rectifications fondées sur l’expérience du quatrième trimestre.

R3. Oui, la SCHL poursuivra sa pratique actuelle consistant à utiliser les données d’adhésion de la fin septembre pour effectuer les évaluations financières et comptables au 31 décembre, après quelques rectifications fondées sur l’expérience du quatrième trimestre.

Q4. Catégorie 4 : Services de consultation liés à la rémunération

- a) Si vous privilégiez un groupe précis de comparaison pour l’analyse comparative des postes (en particulier les postes de direction), d’autres comparateurs dans nos bases de données seraient-ils acceptables?
- b) Sinon, pouvons-nous mener une enquête personnalisée pour recueillir de l’information auprès d’organisations qui ne font pas partie de nos bases de données?
- c) Veuillez indiquer le nombre de rôles ou de postes uniques dont dispose votre organisation et, si possible, séparer les syndiqués des non-syndiqués.
- d) À la page 27, vous avez demandé les « coûts annuels associés à l’administration des enquêtes au nom de la SCHL sur une base ponctuelle ». Souhaitez-vous obtenir de l’aide pour les enquêtes personnalisées sur la rémunération? Si oui, en ce qui concerne les frais fixes annuels, devrions-nous fournir un exemple précis, sachant que le coût de l’enquête peut varier en fonction de la complexité des renseignements requis, du nombre d’organisations participantes et du nombre de postes comparés?
- e) De même, pour tous les services ponctuels dont la portée n’est pas précisée (soutien à l’équité salariale, rapports), les frais peuvent varier selon le niveau de soutien requis. Devrions-nous fournir une illustration des frais associés? Sinon, veuillez préciser l’approche que vous aimeriez que nous adoptions pour ce travail. R4.

R4. Catégorie 4 : Services de consultation liés à la rémunération

- a) L’indice de référence pour les postes du personnel cadre est composé à 100 % d’institutions financières publiques, alors que pour les autres postes, il est composé à 50 % d’institutions financières privées et à 50 % d’organisations du secteur public élargi. D’autres comparateurs peuvent être utiles et des enquêtes personnalisées peuvent également être tenues.
- b) Oui
- c) Nous avons 493 postes uniques. Au total, 23 postes sont occupés par des employés syndiqués.
- d) Oui, il s’agirait d’enquêtes personnalisées et des exemples seraient utiles.

- e) Il serait préférable d’utiliser une illustration, en montrant des exemples de la façon dont votre organisation apporte habituellement du soutien à ses clients.

Q5. Pouvez-vous indiquer la raison pour laquelle vous avez lancé une demande de propositions?

R5. Voir la DDP, partie 1, section 1.1, Objectif de la présente DDP. Pour en savoir plus, consultez l’annexe C, Spécifications de la DDP.

Q6. Q6. Depuis combien de temps faites-vous affaire avec le consultant actuel?

R6. La SCHL ne divulgue pas cette information.

Q7. L’ETO 2 stipule que le proposant doit avoir été actif dans le secteur pendant au moins 10 ans pour chaque catégorie. Si un proposant conclut un contrat de sous-traitance avec un fournisseur qui répond à l’exigence obligatoire, sera-t-il également considéré comme ayant satisfait à l’exigence?

R7. La SCHL n’acceptera pas que le proposant sous-traite l’une ou l’autre des quatre (4) catégories de services énumérées dans la DDP.

Q8. Si des questions ont été répétées dans plusieurs sections de la DDP et que la réponse demeure la même, veuillez confirmer que la référence à la réponse précédente est acceptable.

R8. Il est acceptable de faire référence à la réponse précédente, mais veuillez vous assurer d’ajouter des détails précis pour chacune des catégories sur demande.

Q9. Serait-il possible de recevoir des copies des plus récents rapports d’évaluation du régime de pension agréé, des régimes d’avantages postérieurs à la retraite et d’avantages postérieurs à l’emploi, ainsi qu’une lettre concernant les rapports de crédit pour les régimes complémentaires de retraite et les régimes complémentaires de retraite des cadres supérieurs?

R9. Non, nous ne communiquerons pas ces documents aux fins de la présente DDP.

Q10. À la page 25, vous demandez le montant des frais fixes pour les « résultats, rapports et informations conformément aux exigences de l’article 4600 du Manuel de CPA Canada pour les états financiers du régime de retraite de base. Pouvez-vous donner des précisions sur le travail demandé, p. ex., le proposant retenu devra-t-il rédiger les états financiers du régime de retraite ou participer à leur rédaction, ou fournira-t-il simplement un rapport actuariel indiquant le rapprochement des obligations de retraite?

R10. Le proposant devra fournir un rapport actuariel et un rapprochement des obligations (état de l’évolution des obligations au titre des prestations de retraite).

Q11. À la page 26, pouvez-vous préciser ce qui est requis dans la « mise à jour annuelle et le calibrage de l’outil de projection interne personnalisé de la SCHL, qui fournit des résultats pour le régime de base »?

R11. Comme l’indique l’exemple à l’annexe M, l’outil de projection vise à fournir une projection sur cinq ans des résultats de l’évaluation actuarielle et une projection trimestrielle sur un an en fonction de certaines hypothèses. Cet outil doit être mis à jour et rajusté au début de chaque année à la lumière de l’évolution du Régime de retraite de la SCHL.

Q12. Les présentations sur l’évaluation, y compris les projections, sont-elles plus ou moins les mêmes dans les tableaux 3 et 4 (aux pages 23 et 24, respectivement)? Sinon, pouvez-vous préciser les différences?

R12. Les présentations sur l’évaluation sont plus ou moins les mêmes. L’information présentée aux membres du Conseil des pensions est un résumé des résultats et fournit des détails sur les décisions qui ont été prises concernant les taux de cotisation et l’indexation. L’information présentée aux fiduciaires est plus générale et stratégique.

Q13. Les services énumérés dans les catégories 2 et 3 (pages 29 à 33) n’apparaissent pas tous dans les tableaux 3 et 4 sur les frais fixes. S’ils ne sont pas inclus dans ces tableaux, pouvons-nous supposer que les services seront facturés en fonction du temps travaillé?

R13. Si les services ne sont pas indiqués dans les tableaux des frais fixes, nous nous attendons à ce qu’une estimation du temps et des coûts soit fournie.

Q14. L’analyse comparative de la rémunération du personnel non-cadre doit-elle être effectuée de façon ponctuelle pour des rôles individuels et des familles en particulier, ou cet examen doit-il être effectué pour l’ensemble des employés?

R14. Il peut s’agir de l’un ou l’autre. Nous pourrions avoir besoin de soutien dans un certain nombre de domaines, alors nous cherchons surtout à accroître la polyvalence et la flexibilité.

Q15. Combien de postes uniques la SCHL compte-t-elle pour le personnel non-cadre (employés syndiqués et non syndiqués)?

R15. Environ 470 postes pour le personnel non-cadre.

Q16. Si les enquêtes, les bases de données et les systèmes de rémunération ne sont pas disponibles à l’interne, l’utilisation de bases de données ou d’enquêtes de tiers est-elle autorisée? Bien sûr, nous travaillerions avec la SCHL pour trouver et demander la source de données la plus appropriée et nous nous assurerions que le fournisseur tiers fournira une formation à la SCHL au sujet de sa plateforme.

R16. Non, nous n’avons pas besoin que quelqu’un agisse comme intermédiaire pour les enquêtes, les bases de données ou les systèmes.

Q17. Les questions des sections C. 3.1.9 et C. 3.1.11-21 s’appliquent-elles uniquement à la section sur l’assurance collective ou sont-elles censées s’appliquer aux quatre catégories?

R17. Les questions des sections C. 3.1.9 et C. 3.1.11-21 ne s’appliquent qu’à la section sur l’assurance collective.

Q18. Nous avons remarqué que quelques questions se répètent tout au long de la demande de propositions. À titre d’exemple, les questions C1.9 à C1.13 sont identiques aux questions C2.1 à C2.5. Si notre réponse est exactement la même, vous attendez-vous à ce que nous répétions la réponse ou préféreriez-vous que nous fassions référence à la réponse ailleurs dans notre demande, afin d’éviter les redondances puisque le nombre de pages est limité? Si vous n’avez aucune préférence,

veuillez indiquer si le fait d’éviter la redondance et de faire référence à une réponse ailleurs dans notre demande aurait une incidence positive, négative ou nulle sur l’évaluation de notre proposition.

R18. Les questions C.1.9 à C.1.13 ont été supprimées. Veuillez consulter la modification de la DDP qui suit l’addenda (B. Modification(s) de la DDP).

Q19. Section 4 : Nous nous demandons comment respecter la limite de cinq pages pour cette section par rapport à votre attente d’une page de biographie par ressource à la question C.4.2? Veuillez confirmer que la biographie d’une page requise à la question C.4.2 peut être placée en annexe de notre demande et ne comptera pas dans le nombre total de pages pour cette section.

R19. Oui, la biographie d’une page requise à la question C.4.2 peut être placée en annexe de la demande et ne comptera pas dans le nombre total de pages pour cette section.

Q20. Question C.4.3 : Pourriez-vous préciser la question? La question fait référence à des exemples décrits à la question C.3.3. Serait-il préférable pour la SCHL que nous décrivions le rôle et le niveau de participation des ressources clés proposées à la question C.4.1, et non seulement les ressources concernées à la question C.3.3?

R20. Nous sommes d'accord, veuillez décrire le rôle et le niveau d'implication des ressources clés proposées sous C.4.1.

Q21. Traduction : tous les documents doivent-ils être produits dans les deux langues officielles ou cette exigence ne s’applique-t-elle qu’à certains documents particuliers? Comme la traduction a une incidence sur la tarification, pourriez-vous préciser vos attentes?

R21. Toutes les communications destinées aux employés et aux retraités ainsi que tous les documents de présentation destinés au Conseil des pensions, aux fiduciaires et au Conseil d’administration doivent être traduits. Nous ne nous attendons pas à ce que les courriels, les rapports d’évaluation actuarielle, les rapports sur les avantages postérieurs à l’emploi, etc. soient traduits.

Q22. Quels sont vos trois principaux défis ou principales priorités stratégiques en matière de rémunération, de régime de retraite et d’avantages sociaux?

R22. Nous ne pouvons pas divulguer cette information. Pour en savoir plus sur chaque catégorie, consultez l’annexe C, Spécifications de la DDP.

Q23. Questions sur le régime de retraite :

Tableau 3 – Frais fixes – Catégorie 2 : Services et consultation liés aux régimes de retraite

Recommandation concernant les cotisations à verser au régime de retraite pour chacune des options A et B afin de maintenir le partage à parts égales des cotisations entre personnel et employeur.

Pourriez-vous fournir la plus récente recommandation? Nous voulons mieux comprendre vos attentes en matière de rapports concernant ce point.

R23. Nous ne sommes pas en mesure de fournir cette information. De plus, nous aimerions savoir comment vous aborderiez cette particularité de notre régime de retraite.

Q24. Questions sur les avantages sociaux :

1. Pourriez-vous confirmer le nom du ou des assureurs qui souscrivent le régime de la SCHL? Si les avantages sociaux sont différents, pourriez-vous fournir la répartition par avantage?
2. Pourriez-vous confirmer les dispositions financières pour chaque avantage social couvert par le régime de la SCHL? Par dispositions financières, nous entendons le regroupement complet, le non-remboursement, le remboursement ou le service administratif seulement.
 - Pourriez-vous également confirmer si une partie (ou la totalité) des avantages sociaux sont combinés pour les rapports sur les résultats financiers (p. ex., la situation financière de l’assurance maladie et des soins dentaires est combinée)?
3. Concernant la couverture d’invalidité de courte durée (autrement dit, la couverture pendant la période d’attente de la couverture d’invalidité de longue durée) :
 - Pourriez-vous fournir des détails sur la couverture (politique de congés de maladie, maintien du salaire ou régime d’invalidité de courte durée autoassuré)?
 - Cette couverture s’inscrit-elle dans la portée des projections des coûts pour les renouvellements et les rapports?
 - La gestion de l’invalidité est-elle impartie à un tiers? Si oui, pouvez-vous confirmer le fournisseur?
4. L’administration du régime est-elle impartie à un tiers? Si oui, pouvez-vous confirmer le fournisseur?
5. Pourriez-vous fournir le plus récent rapport sur les informations comptables relatives aux avantages postérieurs à l’emploi et à la retraite? Plus particulièrement, nous aurions besoin des détails sur les divers avantages postérieurs à l’emploi assujettis à l’évaluation.
6. Pourriez-vous fournir le Rapport sur la santé et le bien-être le plus récent ou énumérer les sujets abordés dans le rapport? Les besoins de nos divers clients varient considérablement et nous voulons confirmer la portée attendue du rapport.
7. Pourriez-vous fournir le plus récent rapport de renouvellement? Nous voulons confirmer la portée attendue du rapport et nous assurer que la différenciation avec le Rapport sur la santé et le bien-être est claire.
8. En ce qui concerne les réunions mensuelles, pourriez-vous nous faire part de l’ordre du jour des réunions les plus récentes et de leurs réalisations attendues?
9. Questions C.2.6.3 a. et C.2.6.3 b. : Faites-vous référence à l’évaluation actuarielle postérieure à la retraite et à l’emploi, aux surplus et déficits dans le cadre de la disposition de remboursement, ou aux deux?

R24. Réponses sur les avantages sociaux :

1.

- Administrateur 1 :
 - Assurance-vie de base/complémentaire/facultative/assurance décès et mutilation accidentels (assurance DMA)/assurance maladies graves
 - Invalidité de longue durée (ILD)

- Invalidité de courte durée (ICD) (service administratif seulement)
- Assurance maladie
- Assurance soins dentaires
- Compte de gestion des dépenses santé (CGDS)
- Administrateur 2 :
 - Assurance pour déplacements professionnels/assurance DMA

2. L’assurance maladie complémentaire et la carte de paiement direct des médicaments du personnel actif comprennent un montant combiné de 100 000 \$ par participant par année de couverture. Dans le cas de l’assurance maladie des retraités, de la carte de paiement direct des médicaments des retraités, de l’assurance soins dentaires, de l’assurance soins de la vue, de l’assurance-vie et de l’assurance-ILD, qui sont des avantages imposables, la souscription se fera sur la base d’un régime à rétention géré par un assureur selon une tarification par compensation des résultats.

Tous les autres avantages sociaux seront souscrits selon une méthode de non-remboursement en vertu de laquelle aucun surplus ou déficit n’est déclaré.

La carte de paiement SolutionsPlus Santé et le CGDS sont administrés en fonction des avantages sociaux non assurés.

L’assurance pour déplacements professionnels et l’assurance DMA sont administrées sur la base du non-remboursement des avantages sociaux assurés.

3. Cet avantage ne doit pas être inclus dans les projections des coûts pour les renouvellements et les rapports.

Le programme d’assurance-ICD est un programme de maintien de traitement (fondé sur les années de service) offert par l’entremise de la SCHL, qui comprend des services de gestion des absences fournis par l’administrateur actuel.

4. Les services suivants sont impartis au fournisseur actuel :
- Administration des prestations d’assurance collective des employés et des retraités
 - Administration des services de gestion des absences

5. La SCHL ne divulguera pas les renseignements supplémentaires déjà fournis dans la DDP affichée.

6. Étant donné la nature exclusive des renseignements contenus dans le rapport Santé/Bien-être du fournisseur actuel, une copie du dernier rapport ne sera pas fournie. Voici toutefois une liste des sujets abordés.

Le rapport sur la santé et le bien-être doit comprendre une ventilation visuelle des éléments suivants :

- Renouvellements antérieurs et prime globale par prestation
- Statistiques démographiques
- Situation financière de la SCHL, comme un accord de mise en commun des fonds pour les soins de santé, un surplus/déficit
- Expérience liée aux demandes de règlement pour soins médicaux/dentaires par élément de couverture, en soulignant les domaines où les demandes de règlement sont élevées

- Statistiques sur l’assurance-ICD et l’assurance-ILD
- Statistiques sur le bien-être/PAE
- Avec une vue distincte des statistiques globales sur la santé mentale pour tous les programmes.

Le rapport doit comprendre des sections sur les tendances émergentes et les mesures recommandées.

7. Étant donné la nature exclusive des renseignements contenus dans le rapport de renouvellement du fournisseur actuel, une copie du dernier rapport ne sera pas fournie.

Bien que certains détails se chevauchent dans le rapport de renouvellement et le rapport sur la santé/le bien-être, le premier met l’accent sur les ajustements de renouvellement et les changements à l’assurance collective pour l’année de référence suivante, tandis que le deuxième met l’accent sur les rapports visuels sur les programmes de santé et de mieux-être plus généraux de la SCHL; comme le PAE et le programme d’assurance-ICD, ainsi que les tendances émergentes et les mesures recommandées lorsqu’on examine ces programmes plus généraux ensemble.

8. Le fournisseur d’assurance organise les réunions mensuelles. Le consultant en avantages sociaux doit fournir des mises à jour sur les sujets qui le concernent et participer à la discussion, le cas échéant. Voici un exemple de points à l’ordre du jour qui sont abordés lors d’une réunion mensuelle :

- Contrats
- Bulletins d’information des prestataires d’assurances collectives
- Rapports financiers
- Modifications en bloc
- Rapport annuel sur le CGDS
- Renouvellement en 2022
- Entente rétrospective relative aux primes à payer

9. Veuillez fournir une réponse pour l’évaluation actuarielle de l’excédent ou du déficit du régime des avantages postérieurs à la retraite et du régime des avantages postérieurs à l’emploi en vertu des modalités de remboursement.

Q25. Questions sur la rémunération : Tableau 5 – Frais fixes – Catégorie 4 : Services de consultation liés à la rémunération

Services de consultation liés à la rémunération de la haute direction

1. Analyse comparative d’un maximum de 25 postes de direction.
 - En ce qui concerne l’énoncé suivant, selon lequel la rémunération du personnel cadre est analysée différemment, pouvez-vous fournir de plus amples renseignements sur la façon dont la rémunération du personnel cadre est analysée?
 - Y a-t-il des organisations particulières qui doivent être incluses dans le groupe de référence et qui pourraient nécessiter un sondage personnalisé?
 - Avez-vous besoin d’une nouvelle philosophie de rémunération officielle, d’échelles salariales, de conception des mesures incitatives (à court et à long terme) et des avantages indirects offerts assortis de principes directeurs ou de rajustements à la philosophie de rémunération existante?
 - Quand les derniers examens officiels ont-ils été effectués pour chacun des régimes de la haute direction?

Services de consultation liés à la rémunération du personnel général

2. Analyse comparative des rôles individuels ou des familles.

- Combien de postes, en moyenne, sont examinés chaque année?
- Y a-t-il des organisations particulières qui doivent être incluses dans le groupe de référence et qui pourraient nécessiter un sondage personnalisé?

3. . Avez-vous besoin d’une nouvelle philosophie de rémunération officielle, d’échelles salariales, de conception des mesures incitatives (à court et à long terme) et d’avantages indirects offerts assortis de principes directeurs ou de rajustements à la philosophie de rémunération existante?

- Quand les derniers examens officiels ont-ils été effectués pour chacun des régimes?

• *Coûts annuels associés à l’administration des enquêtes au nom de la SCHL sur une base ponctuelle.*

4. Combien d’enquêtes prévoyez-vous que nous mènerons régulièrement et annuellement, et combien de postes seront couverts pour chacune des grandes enquêtes?

Coût annuel des consultations ponctuelles sur des sujets liés à l’équité salariale, notamment dans le contexte de l’équité en matière d’emploi.

5. Avez-vous commencé à travailler sur les exigences fédérales en matière d’équité salariale? Si oui, quelles étapes ont déjà été effectuées?

R25.

1. Analyse comparative d’un maximum de 25 postes de direction.

- Nous utilisons la fourchette salariale P50 (50^e percentile), la rémunération directe totale et des institutions financières du secteur public uniquement, mais nous pourrions envisager de changer ce groupe de référence.
- Non.
- Peut-être, mais pas avec certitude.
 - 2017

2. Analyse comparative des rôles individuels ou des familles.

- 10 à 20 rôles.
- Non.

3. Peut-être, mais pas avec certitude.

- 2016-2017

4. Cela se ferait de façon ponctuelle et non sur une base régulière ou annuelle

5. Oui, nous avons un plan de projet et nous sommes prêts à présenter une demande pour plusieurs plans d’équité salariale

B. Modification(s) de la DDP

1. Une correction a été apportée à la **section K, CRITÈRES COTÉS, sous C.1 EXPÉRIENCE ET COMPÉTENCES DE L’ORGANISATION** : les questions C.1.9 à C.1.13 (page 41 de la DDP) sont supprimées en entier.
2. Une correction a été apportée à la **section K., CRITÈRES COTÉS, sous C.4, Expérience et compétences des ressources proposées** : la question C.4.3 (page 50 de la DDP) est supprimée en entier et remplacée par ce qui suit :

C.4.3 Veuillez décrire brièvement le rôle et le niveau de participation des ressources clés pour les exemples décrits au critère C.4.1 ci-dessus.