



Étude des crédits 2014-2015

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

et

du deuxième groupe d'opposition

Juillet 2014

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle Juillet 2014

TABLE DES MATIÈRES

QUESTION NUMÉRO

Détail de la politique salariale de la SAQ, rémunération, bonis et avantages sociaux33

Pour chacune des cinq dernières années, total de la rémunération variable accordée aux employés de la SAQ, ventilée par catégorie d'emplois.....34

La variation moyenne de prix, par catégorie de produits, sur 3 ans et sur 5 ans35

Nom des membres de la direction, postes, rémunération, indemnités de départ et avantages sociaux.....36

Comparaison des prix entre le Québec et les autres provinces canadiennes, par type de produit et par gamme de prix37

Liste des 50 produits les plus vendus par la SAQ en 2013 en précisant, pour chacun de ses produits, les quantités vendues, le prix, la variation de prix entre 2010 et 2013 (ventilée par année), le pourcentage des ventes totales que chacun de ces produits représente ainsi que la devise utilisée pour le paiement au producteur ou au distributeur qui transige avec la SAQ.....38

Valeur de la transaction moyenne pour chacune des cinq dernières années 39

Détail des ajustements salariaux accordés en 2011-2012, 2012-2013 et 2013-2014, par catégories d'emplois 40

Nombre, type, durée, sujets des formations offertes par la SAQ à ses employés entre 2011 et 2013, ventilées par année, et nombre de participants..... 41

Nombre moyen de jours de formation suivie par les employés de la SAQ au cours des cinq dernières années, ventilé par catégories d'emplois..... 42

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
33	Détail de la politique salariale de la SAQ, rémunération, bonis et avantages sociaux.





**PROGRAMMES DE BONIFICATION
2013-2014**

CADRES DU SECTEUR DES VENTES

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2013-2014

CADRES DU SECTEUR DES VENTES

OBJECTIFS DES PROGRAMMES

En complément au *Règlement sur la rémunération des employés non syndiqués de la SAQ*, ce programme précise les paramètres de rémunération variable applicables à la bonification 2013-2014. Conséquemment, ses objectifs concernent :

- **Objectifs de stratégie de gestion des ressources humaines**
 - Renforcer les pratiques de rémunération visant à attirer, conserver et motiver les ressources humaines compétentes en nombre suffisant.
 - Cibler les efforts des employés sur des résultats prédéfinis par des objectifs, des indicateurs et des réalisations.
- **Objectifs de culture d'entreprise**
 - Participer à la transition d'une culture de droits acquis à une culture de performance.
 - Maintenir une rémunération totale (fixe et variable) concurrentielle sur le marché externe.
- **Objectifs de soutien à la gestion**
 - Opérer la transition vers une gestion active de la performance individuelle selon les nouvelles orientations de l'entreprise.
 - Responsabiliser les gestionnaires quant à leurs décisions liées à la rémunération de leurs employés.

ADMISSIBILITÉ

Programme de bonification – Cadres du secteur des ventes

Le programme s'adresse aux :

- Directeurs de comptes
- Directeurs de succursale
- Directeurs de secteur
- Directeurs des ventes

MISE EN VIGUEUR

Le programme est en vigueur pour l'exercice financier 2013-2014.

ADMINISTRATION DU PROGRAMME

L'administration du programme est confiée à la Direction rémunération globale.

DESCRIPTION DU PROGRAMME

1. **Élément déclencheur**

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2013-2014
CADRES DU SECTEUR DES VENTES

Le versement du boni repose d'abord sur la performance globale d'entreprise, laquelle se mesure par l'atteinte de l'objectif du bénéfice net. L'objectif du bénéfice net sert de déclencheur dans le versement du boni total. Conséquemment, lorsque l'objectif du bénéfice net est atteint en-deçà de 94%, aucun boni n'est payé.

2. Salaire de référence aux fins de calcul et boni cible

Le salaire de base de l'employé au dernier jour de l'exercice financier est le salaire de référence aux fins de calcul.

Le boni cible en pourcentage du salaire de base est déterminé en fonction de la classe d'emploi de l'employé au dernier jour de l'exercice financier.

L'annexe 1 présente un tableau sommaire comparant les bonis cibles des vice-présidents, des cadres, professionnels et du personnel non syndiqué.

3. Indice de performance

Le programme est basé sur quatre indices :

- Performance corporative
- Performance liée aux ventes
- Performance budgétaire
- Performance individuelle

Performance corporative

L'indice de performance corporative, comme pour le programme des autres cadres et personnel non syndiqué, est mesuré par le bénéfice net. Pour l'exercice financier 2013-2014, cette cible est établie en même temps que l'approbation du budget vers la fin mars 2013.

Performance liée aux objectifs ventes : succursale, secteur ou région

L'indice de performance succursale/secteur/région est mesuré selon les objectifs ventes établis pour une succursale, un secteur ou une région et qui sont déterminés en début d'exercice financier.

Performance budgétaire

Cet indice nous permet de bonifier l'élément de contrôle des dépenses en succursale et par régions géographiques et contribue de façon non négligeable à l'atteinte de l'objectif corporatif.

Performance individuelle

L'indice de performance individuelle permet d'évaluer la performance des gestionnaires sur les aspects de leur gestion.

4. Répartition

Le boni cible, déterminé par la classe d'emploi de l'employé, est réparti sur les trois indices de performance décrits ci-dessus, selon la répartition suivante :

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2013-2014
CADRES DU SECTEUR DES VENTES

		Répartition 2013-2014
Indice de performance		% de la cible
Directeurs de succursale, de secteurs et des ventes		
Performance corporative (bénéfice net)		N/A
Performance liée aux objectifs de ventes		40 %
Performance budgétaire		40 %
Performance individuelle		20 %

5. Effet multiplicateur

Indice de performance corporative

Le dépassement de l'objectif corporatif (bénéfice net) – et ce jusqu'à 105 % – entraîne un multiplicateur pouvant aller jusqu'à X 1,5. Ce multiplicateur s'applique à la portion du boni pour la performance individuelle.

Pourcentage de l'objectif atteint (bénéfice net)	Pourcentage de la cible versée pour les indices de performance corporative et individuelle	Effet multiplicateur
Moins de 94 %	0 %	X 0
94 %	25 %	X 0,25
96 %	50 %	X 0,50
98 %	75 %	X 0,75
100 %	100 %	X 1,0
101 %	110 %	X 1,1
102 %	120 %	X 1,2
103 %	130 %	X 1,3
104 %	140 %	X 1,4
105 % et plus	150 %	X 1,5

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2013-2014
CADRES DU SECTEUR DES VENTES

Indice de performance lié aux objectifs de ventes : succursale, secteur ou région

Entre les balises suivantes, le pourcentage de la cible versé en fonction de l'atteinte des objectifs fixés pour la succursale/secteur/région est proportionnel au pourcentage atteint et résulte en l'effet multiplicateur indiqué comme suit :

Pourcentage de l'objectif atteint	Pourcentage de la cible versé	Effet multiplicateur
Moins de 94 %	0 %	X 0
94 %	25 %	X 0,25
96 %	50 %	X 0,50
98 %	75 %	X 0,75
100 %	100 %	X 1,0
101 %	110 %	X 1,1
102 %	120 %	X 1,2
103 %	130 %	X 1,3
104 %	140 %	X 1,4
105 % et plus	150 %	X 1,5

Indice de performance budgétaire

Le dépassement de l'objectif de performance budgétaire entraîne un multiplicateur pouvant aller jusqu'à X 1,5 sur la portion du boni liée à la performance budgétaire.

<u>Pourcentage de l'objectif atteint</u>			<u>Pourcentage de la cible versée</u>	<u>Effet multiplicateur</u>
<u>Directeur ventes</u>	<u>Directeur secteur</u>	<u>Directeur succursale</u>		
Inférieur à 100%	Inférieur à 100%	Inférieur à 100%	0 %	X 0
100 %	100 %	100 %	100 %	X 1,0
101,4 %	102,5 %	105 %	125 %	X 1,25
102,7 %	105 %	110 %	150 %	X 1,5

Indice de performance individuelle

La portion individuelle du boni est versée en fonction de l'atteinte des objectifs individuels, déterminée lors du bilan du cycle de gestion de la performance 2013-2014, et de la performance corporative. L'effet multiplicateur de la performance corporative s'applique à la portion du boni pour la performance individuelle.

6. Mesures des indices de performance et acquisition

Les mesures d'atteinte des objectifs des indices de performance des ventes et de performance budgétaire sont effectuées trimestriellement pour chacun des directeurs

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2013-2014
CADRES DU SECTEUR DES VENTES

de comptes, de succursales, de secteur et des ventes. L'acquisition du boni lié à ces deux indices de performance se fait sur une base trimestrielle.

La mesure de l'indice de performance individuelle est réalisée sur une base annuelle.

Le versement du boni pour l'ensemble de ces mesures est effectué sur une base annuelle.

En dépit des multiplicateurs qui varient en fonction de chaque indice de performance, le multiplicateur du boni cible total est plafonné à X 1, 3.

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2013-2014
CADRES DU SECTEUR DES VENTES

ANNEXE 1

Tableau résumé des programmes de bonification 2013-2014

SECTEUR DES VENTES			VPs, Cadres et PNS		
2013-2014	Répartition	Multiplicateur (max 1,3)	2013-2014	Répartition	Multiplicateur (max 1,3, VP : 1,2)
Performance liée aux objectifs de ventes	40%	1,5	Performance corporative	40%	1,5
Performance budgétaire	40%	1,5	Performance budgétaire	30%	1,5
Performance individuelle	20%	1,5	Performance individuelle	30%	1,5
Emplois et classes salariales			Emplois et classes salariales		
Directeur ventes (G3-G4)	20%		VPs	25% (maximum de 30%)	
Directeur secteur (G2)	18%		Classe G2 à G4	15%	
Directeur de succursale (V6)	18%		Classe 10 à G1	10%	
Directeur de succursale (V5)	15%		Classe 6 à 9	8%	
Directeur de succursale (V4)	15%		Classe 1 à 5	5%	
Directeur de succursale (V3)	12%				
Directeur de succursale (V2)	10%				
Directeur de succursale (V1)	10%				



PROGRAMMES DE BONIFICATION
2013-2014

CADRES EXÉCUTIFS
CADRES
PROFESSIONNELS
PERSONNEL NON SYNDIQUÉ

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

OBJECTIFS DES PROGRAMMES

En complément au *Règlement sur la rémunération des employés non syndiqués de la SAQ*, ce programme précise les paramètres de rémunération variable applicables à la bonification 2013-2014. Conséquemment, ses objectifs concernent :

➤ **Objectifs de stratégie de gestion des ressources humaines**

- Renforcer les pratiques de rémunération visant à attirer, conserver et motiver les ressources humaines compétentes en nombre suffisant.
- Cibler les efforts des employés sur des résultats prédéfinis par des objectifs, des indicateurs et des réalisations.

➤ **Objectifs de culture d'entreprise**

- Participer à la transition d'une culture de droits acquis à une culture de performance.
- Maintenir une rémunération totale (fixe et variable) concurrentielle sur le marché externe.

➤ **Objectifs de soutien à la gestion**

- Opérer la transition vers une gestion active de la performance individuelle selon les nouvelles orientations de l'entreprise.
- Responsabiliser les gestionnaires quant à leurs décisions liées à la rémunération de leurs employés.

ADMISSIBILITÉ

Programme de bonification – cadres exécutifs, cadres, professionnels et personnel non syndiqué

Le programme s'adresse à tous les VPs, cadres, professionnels et au personnel non syndiqué de l'entreprise couvert par le *Règlement sur la rémunération des employés non syndiqués de la SAQ*, à l'exception des cadres du secteur des ventes, couverts par un programme distinct.

MISE EN VIGUEUR

Le programme est en vigueur pour l'exercice financier 2013-2014.

ADMINISTRATION DU PROGRAMME

L'administration du programme est confiée à la Direction rémunération globale.

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2013-2014
VPs, CADRES, PROFESSIONNELS ET PERSONNEL NON SYNDIQUÉ

DESCRIPTION DU PROGRAMME

1. Élément déclencheur

Le versement du boni repose d'abord sur la performance globale d'entreprise, laquelle se mesure par l'atteinte de l'objectif du bénéfice net. L'objectif du bénéfice net sert de déclencheur dans le versement du boni total. Conséquemment, lorsque l'objectif du bénéfice net est atteint en-deçà de 94%, aucun boni n'est payé.

2. Salaire de référence à des fins de calcul et boni cible

Le salaire de base de l'employé au dernier jour de l'exercice financier est le salaire de référence utilisé pour le calcul du boni.

Le boni cible en pourcentage du salaire de base est déterminé en fonction de la classe salariale de l'employé au dernier jour de l'exercice financier.

Classe salariale	Boni cible
1 à 5	5 %
6 à 9	8 %
10 et G1	10 %
G2, G3, G4	15 %
VPs	25 %

3. Indices de performance

Le programme est basé sur trois indices :

- Performance corporative
- Performance budgétaire
- Performance individuelle

Performance corporative

L'indice de performance corporative est mesuré par le bénéfice net.

Pour l'exercice financier 2013-2014, cette cible est établie en même temps que l'approbation du budget vers la fin mars 2013.

Performance budgétaire

Cet indice nous permet de bonifier l'élément de contrôle des dépenses qui contribue de façon non négligeable à l'atteinte de l'objectif corporatif. L'indice de performance budgétaire est mesuré par les frais d'exploitation exprimés en % des ventes nettes.

Performance individuelle

La portion individuelle du boni est versée en fonction de l'atteinte des objectifs individuels ; performance déterminée lors du bilan du cycle de gestion de la performance 2013-2014.

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2013-2014
VPs, CADRES, PROFESSIONNELS ET PERSONNEL NON SYNDIQUÉ

4. Répartition

Aux fins d'harmonisation et de simplification, la répartition des bonis cibles est unique pour tous les groupes - VPs, cadres, professionnels et personnel non syndiqués :

- 40 % Performance corporative
- 30 % Performance budgétaire
- 30 % Performance individuelle

5. Effet multiplicateur

Indice de performance corporative

Le dépassement de l'objectif corporatif (bénéfice net) – et ce jusqu'à 105 % – entraîne un multiplicateur pouvant aller jusqu'à X 1,5. Ce multiplicateur s'applique aux portions du boni pour la performance corporative et individuelle.

Pourcentage de l'objectif atteint (bénéfice net)	Pourcentage de la cible versée pour les indices de performance corporative et individuelle	Effet multiplicateur
Moins de 94 %	0 %	X 0
94 %	25 %	X 0,25
96 %	50 %	X 0,50
98 %	75 %	X 0,75
100 %	100 %	X 1,0
101 %	110 %	X 1,1
102 %	120 %	X 1,2
103 %	130 %	X 1,3
104 %	140 %	X 1,4
105 % et plus	150 %	X 1,5

Indice de performance budgétaire

Le dépassement de l'objectif de performance budgétaire entraîne un multiplicateur pouvant aller jusqu'à X 1,5 sur la portion du boni pour la performance budgétaire.

Pourcentage de l'objectif atteint	Pourcentage de la cible versée	Effet multiplicateur
Plus de 102,6 %	0 %	X 0
102,6 %	25 %	X 0,25
101,7 %	50 %	X 0,50
100,8 %	75 %	X 0,75
100 %	100 %	X 1,0
98,6 %	125 %	X 1,25
97,3 % et moins	150 %	X 1,5

Indice de performance individuelle

La portion individuelle du boni est versée en fonction de l'atteinte des objectifs individuels, déterminée lors du bilan du cycle de gestion de la performance 2013-2014, et de la performance corporative. L'effet multiplicateur de la performance corporative s'applique à la portion du boni pour la performance individuelle.

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2013-2014
VPs, CADRES, PROFESSIONNELS ET PERSONNEL NON SYNDIQUÉ

En dépit des multiplicateurs qui varient en fonction de chaque indice de performance, le multiplicateur du boni cible total est plafonné à X 1,3.

Pour les vice-présidents, le multiplicateur maximal du boni cible est plafonné à X 1,2 pour un boni maximum de 30 %.

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2013-2014
VPs, CADRES PROFESSIONNELS ET PERSONNEL NON -SYNDIQUÉ
& CADRES DU SECTEUR DES VENTES

ANNEXE 1

Tableau résumé des programmes de bonification 2013-2014

SECTEUR DES VENTES				VPs, Cadres et PNS		
2013-2014	Répartition	Multiplicateur (max 1,3)		2013-2014	Répartition	Multiplicateur (max 1,3, VP : 1,2)
Performance liée aux objectifs de ventes	40%	1,5		Performance corporative	40%	1,5
Performance budgétaire	40%	1,5		Performance budgétaire	30%	1,5
Performance individuelle	20%	1,5		Performance individuelle	30%	1,5
Emplois et classes salariales				Emplois et classes salariales		
Directeur ventes (G3-G4)	20%			VPs	25% (maximum de 30%)	
Directeur secteur (G2)	18%			Classe G2 à G4	15%	
Directeur de succursale (V6)	18%			Classe 10 à G1	10%	
Directeur de succursale (V5)	15%			Classe 6 à 9	8%	
Directeur de succursale (V4)	15%			Classe 1 à 5	5%	
Directeur de succursale (V3)	12%					
Directeur de succursale (V2)	10%					
Directeur de succursale (V1)	10%					



PROGRAMME DE BONIFICATION
À L'INTENTION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL, GROUPE SPTP
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

2013-2014

PROGRAMME DE BONIFICATION 2013-2014
PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
GROUPE SPTP

OBJECTIFS DU PROGRAMME

Ce programme précise les paramètres de rémunération variable applicables à la bonification 2013-2014. Conséquemment, ses objectifs concernent :

➤ **Objectifs de stratégie de gestion des ressources humaines**

- Renforcer les pratiques de rémunération visant à attirer, conserver et motiver les ressources humaines compétentes en nombre suffisant.
- Cibler les efforts des employés sur des résultats prédéfinis par des objectifs, des indicateurs et des réalisations.

➤ **Objectifs de culture d'entreprise**

- Renforcer l'émergence d'un partenariat solide et profitable entre la SAQ et ses collaborateurs par l'établissement de règles de partage liées à l'atteinte de résultats remarquables et à une productivité plus grande.

ADMISSIBILITÉ

Le programme s'adresse à tous les employés administratifs, techniciens et professionnels syndiqués et couverts par l'unité d'accréditation SPTP.

MISE EN VIGUEUR

Le programme est en vigueur pour l'exercice financier 2013-2014.

DESCRIPTION DU PROGRAMME

1. **Élément déclencheur**

Le versement du boni repose d'abord sur la performance globale d'entreprise, laquelle se mesure par l'atteinte de l'objectif du bénéfice net. L'objectif du bénéfice net sert de déclencheur dans le versement du boni total. Conséquemment, lorsque l'objectif du bénéfice net est atteint en-deçà de 94%, aucun boni n'est payé.

2. **Salaire de référence**

Le salaire de base de l'employé au dernier jour de l'exercice financier est le salaire de référence utilisé pour le calcul du boni.

3. **Indices de performance**

Le programme est basé sur deux indices :

- Performance corporative
- Performance budgétaire

Performance corporative

L'indice de performance corporative est mesuré par le bénéfice net. Pour l'exercice financier 2013-2014, cette cible est établie en même temps que l'approbation du budget vers la fin mars 2013.

Performance budgétaire

Cet indice nous permet de bonifier l'élément de contrôle des dépenses qui contribue de façon non négligeable à l'atteinte de l'objectif corporatif.

PROGRAMME DE BONIFICATION 2013-2014
PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
GROUPE SPTP

4. Répartition

Indice de performance corporative

Un boni cible de 1,5 % du salaire est accordé, ajusté selon le % d'atteinte de l'objectif du bénéfice net de la Société.

Indice de performance budgétaire

Un boni cible de 2,0 % est accordé, conformément à l'atteinte de l'objectif de performance budgétaire.

5. Effet multiplicateur

Indice de performance corporative

Pourcentage de l'objectif atteint	
Performance	Pourcentage de la cible versée
Moins de 94 %	0 %
94 %	25 %
96 %	50 %
98 %	75 %
100 % et plus	100%

Indice de performance budgétaire

Le dépassement de l'objectif de performance budgétaire entraîne un multiplicateur pouvant aller jusqu'à 1,5 fois le boni cible.

Pourcentage de l'objectif atteint	
Performance	Pourcentage de la cible versée
100 % et +	0 %
99,8 %	25 %
99,6 %	50 %
99,4 %	75 %
99,2 %	100 %
99,0 %	125 %
98,8 %	150 %

PROGRAMME DE BONIFICATION 2013-2014
PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
GROUPE SPTP

MODALITÉS

- Le programme de bonification est hors convention, géré par la SAQ et sans droit de grief.
 - Le boni est calculé au prorata des heures travaillées, excluant les heures de temps supplémentaires et de maladie et incluant les heures régulières, les heures d'absences de CSST, de maternité, de libération syndicale, de vacances avec solde et jours fériés et de formation.
 - L'employé qui quitte ou qui est congédié avant la fin de l'année financière n'est pas admissible au boni.
 - Une communication trimestrielle sera effectuée afin de partager, au fil des trimestres, l'atteinte de l'objectif lié à la performance budgétaire.
-

PROGRAMME DE BONIFICATION 2013-2014
PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
GROUPE SPTP

ANNEXE
BONIFICATION 2013-2014
PERSONNEL SPTP - SIMULATION

SIMULATION 01 - HYPOTHÈSES :

- Employé 01 : salaire de référence de 45 000 \$
- Employée 02 : salaire de référence de 65 000 \$
- Indice de performance corporative : atteint à 100 %
- Indice de performance budgétaire (réel par rapport au budget) : indice hypothétique atteint à 99,4 %

	Pourcentage de l'objectif atteint	Pourcentage de la cible versée	Boni cible	Employé 01 boni en		Employé 02 boni en	
				%	\$	%	\$
Performance Corporative	100 %	100 %	1,5%	1,5 %	675	1,5 %	975
Performance Budgétaire	99,4 %	75 %	2,0 %	1,5 %	675	1,5 %	975
Boni versé				3,0 %	1350	3,0 %	1950

SIMULATION 02 - HYPOTHÈSES :

- Employé 01 : salaire de référence de 45 000 \$
- Employée 02 : salaire de référence de 65 000 \$
- Indice de performance corporative – bénéfice net : atteint à 100 %
- Indice de performance budgétaire (réel par rapport au budget) : indice hypothétique atteint à 98,8 %

	Pourcentage de l'objectif atteint	Pourcentage de la cible versée	Boni cible	Employé 01 boni en		Employé 02 boni en	
				%	\$	%	\$
Performance Corporative	100 %	100 %	1,5%	1,5 %	675	1,5 %	975
Performance Budgétaire	98,8 %	150 %	2,0 %	3,0 %	1350	3,0 %	1950
Boni versé				4,5 %	2025	4,5 %	2925



**PROGRAMME DE BONIFICATION
À L'INTENTION DU PERSONNEL RÉGULIER (R.T. ET
R.N.T.) COUVERTS PAR L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION
SYNDICALE SCFP SECTION LOCALE 3535
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

2013-2014

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2013-2014
PERSONNEL RÉGULIER R.T.ET R.N.T. SCFP, SECTION LOCALE 3535

OBJECTIFS DU PROGRAMME

Ce programme précise les paramètres de rémunération variable applicables à la bonification 2013-2014. Conséquemment, ses objectifs concernent :

➤ **Objectifs de culture d'entreprise**

- Renforcer l'émergence d'un partenariat solide et profitable entre la SAQ et ses collaborateurs par l'établissement de règles de partage liées à l'atteinte de résultats remarquables et à une productivité plus grande.

ADMISSIBILITÉ

Le programme s'adresse à tous les employés réguliers R.T. et R.N.T. admissibles, couverts par l'unité d'accréditation SCFP, Local 3535. Un employé devient admissible à partir du moment qu'il obtient le statut de régulier (R.T. ou R.N.T.) et d'accréditation syndicale STSAQ Local 3535.

MISE EN VIGUEUR

Le programme est en vigueur pour l'exercice financier 2013-2014 et peut être reconduit par décision de la SAQ.

DESCRIPTION DU PROGRAMME

1. **Salaire de référence**

Le salaire de référence de l'employé est calculé à partir du taux horaire de l'employé au dernier jour de l'année financière multiplié par le nombre d'heures contributives réalisées en cours d'année.

2. **Objectif corporatif**

Un boni de 1,5 % du salaire de référence est accordé, conformément à l'atteinte de l'objectif corporatif du bénéfice net de la Société. Pour l'exercice financier 2013-2014, cette cible est établie en même temps que l'approbation du budget vers la fin mars 2013.

Pourcentage de l'objectif atteint	
Performance	Pourcentage de la cible versée
Moins de 94 %	0 %
94 %	25 %
96 %	50 %
98 %	75 %
100 % et plus	100%

MODALITÉS

- Le programme de bonification est hors convention, gérée par la SAQ et sans droit de grief.
 - Le boni est calculé au prorata des heures travaillées, excluant les heures de temps supplémentaires, de maladie, de sans solde et incluant les heures régulières, les heures d'absences de CSST, de maternité, de libération syndicale, de vacances avec solde et jours fériés.
 - L'employé qui quitte ou qui est congédié avant la fin de l'année financière n'est pas admissible au boni.
 - Le programme prend effet le 1^{er} avril 2010.
 - Lorsqu'il y aura paiement en vertu de ce programme, celui-ci s'effectuera vers la fin du mois de juin suivant la fin de l'année financière visée.
-

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2013-2014
PERSONNEL RÉGULIER R.T.ET R.N.T. SCFP, SECTION LOCALE 3535

MODALITÉS PARTICULIÈRES

Portrait des employés actifs

Le portrait des employés actifs sera en lien avec la dernière journée de l'exercice financier.

Nomination à un poste hors de l'accréditation STSAQ

Un employé membre de l'accréditation STSAQ nommé en cours d'année à un poste qui n'est pas couvert par cette accréditation STSAQ, celui-ci a droit au boni STSAQ selon ses heures travaillées et contributives pour la durée de son poste couvert par le STSAQ.

Affectation temporaire

Un employé STSAQ en affectation temporaire dans un poste de promotion de la même accréditation ou hors accréditation est admissible à la bonification. Le salaire pris en considération pour le calcul du boni est celui de son affectation de base.

Un employé SEMB, SPTP, PNS ou un cadre en affectation temporaire dans un poste STSAQ n'est pas admissible au programme de bonification STSAQ.

Congé maternité

Les semaines de congé de maternité payées en partie ou en totalité par l'employeur sont considérées comme semaines contributives pour un maximum de 20 semaines. Aucun boni n'est payé pour la portion sans solde du congé.

Décès, préretraite, retraite, licenciement et mise à pied

Le boni est calculé au prorata des heures contributives avant l'événement.

Congédiement et démission

L'employé qui quitte ou qui a été congédié avant la fin de l'exercice financier ne reçoit aucun boni.

**Extrait de la convention collective STTSAQ
en vigueur du 1^{er} septembre 2009 au 31 mars 2016**

Annexe A-17

**PROGRAMME DE BONIFICATION À LA PERFORMANCE VERSÉ AUX
EMPLOYÉS STSAQ**

En conformité avec l'article 8:03:03 de la convention collective, les parties conviennent d'instaurer le programme de bonification suivant :

- Le programme de bonification vise à poursuivre l'amélioration de la performance par une rémunération incitative orientée vers les résultats de la Division Logistique & Distribution de la SAQ.
- La cible de bonification est déterminée par l'indice de performance du coût à la caisse qui se mesure par le total des dépenses de la Division L & D et des services techniques prédéterminés en excluant l'ensemble des bonis et des charges sociales divisé par le nombre total des caisses expédiées aux points de vente.
- Le boni se rapportant à la performance du coût à la caisse de la Division L & D est de 2% lorsque la cible qui détermine l'objectif est atteinte à 100%. Chaque niveau de réduction du coût à la caisse comparativement à l'objectif équivaut à 0,25 % de plus jusqu'à un maximum total de boni de 3 %. Au-delà de l'objectif chaque niveau d'augmentation équivaut à 0,25 % de moins de boni versé. Aucun boni de performance du coût à la caisse n'est versé lorsque la cible atteint 97,5% ou moins.
- Selon les balises suivantes, le pourcentage du boni est versé selon le coût à la caisse atteint.

Tableau des balises des bonis

Coût à la caisse L&D	% de l'objectif atteint	Gains versés aux employés
\$/caisse	%	% bonis
	Moins de	
	97,50%	0,00%
	98,00%	1,00%
	98,50%	1,25%
	99,00%	1,50%
	99,50%	1,75%
Objectif	100,00%	2,00%
	100,50%	2,25%
	101,00%	2,50%
	101,50%	2,75%
	102,00%	3,00%

1) Détermination des cibles

Il est entendu que les cibles déterminant l'objectif du coût à la caisse seront évaluées et communiquées via les moyens de communications usuels au début de chaque année financière par l'employeur en fonction des objectifs corporatifs.

2) Méthodologie de lecture des balises de l'indice du coût à la caisse

En deçà (coût à la caisse inférieur) de la cible de l'objectif le pourcentage du boni identifié à la suivante cible sera versé lorsque la cible suivante est atteinte jusqu'à un maximum de 3% de boni. Au-delà (coût à la caisse supérieur) de la cible de l'objectif le pourcentage du boni identifié à la suivante cible sera versé seulement lorsque celle-ci est atteinte. Lorsque la cible aura atteint 97,5% ou moins, aucun boni ne sera versé.

3) Admissibilité au boni

Un employé est admissible à partir du moment qu'il obtient le statut de régulier (R.T. ou R.N.T.) et d'accréditation syndicale SCFP sl 3535 (STSAQ).

4) Heures contributives

Les heures contributives excluent les heures de temps supplémentaire, sans solde et de maladie et incluent les heures régulières au travail, les heures d'absences de CSST, de maternité, de libération syndicale, de vacances avec solde et fériées.

5) Montant du boni par employé

Le boni par employé est versé à partir du taux horaire unique pour chaque heure contributive de l'employé durant l'année financière applicable.

6) Décès, préretraite et retraite

Le boni est versé selon le nombre d'heures contributives de l'employé avant cet événement.

7) Invalidité et congé sans solde

Aucun boni n'est payé à un employé durant une période d'invalidité ou de congé sans solde, sauf pour les heures contributives considérées par le programme bonification.

8) Congé de maternité

Les heures de congé maternité payée en partie ou en totalité par l'employeur sont considérées comme des heures contributives. Aucun boni n'est payé pour la portion sans solde du congé.

9) Congédiement et démission

Aucun boni n'est payé à un employé dans l'une de ces situations.

10) Taux horaire unique

Le taux horaire est déterminé par la dépense de la masse salariale associée aux heures contributive multiplié par le pourcentage de boni selon les balises et en fonction du coût caisse cible déterminé en début d'année financière divisé par le total des heures contributives de l'ensemble des employés admissibles pour cette même année financière.

11) Définition des cibles

Les cibles sont les résultats des objectifs à atteindre pour chaque niveau de coût à la caisse expédiée aux points de vente nécessaire afin de déterminer les pourcentages du boni à verser.

12) Date de paiement

Lorsqu'il y aura paiement en vertu de ce programme, celui-ci s'effectuera vers la fin du mois de juin suivant la fin de l'année financière visée.



**POLITIQUE SUR LA RÉMUNÉRATION DES
EMPLOYÉS; CADRES SUPÉRIEURS, CADRES,
DIRECTEURS DE SUCCURSALE ET PERSONNEL
NON SYNDIQUÉ DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS
DU QUÉBEC**

2013-2014

TABLE DES MATIÈRES

1. PRINCIPES DE BASE.....	3
1.1. Recrutement et rétention des ressources humaines	3
1.2. Équité et transparence	4
1.3. Soutien à la gestion de la performance.....	4
2. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	5
2.1. Portée de la politique sur la rémunération.....	5
2.2. Structure salariale	5
2.3. Programme de bonification	6
2.4. Marchés de référence	6
2.5. Équité interne.....	7
3. DÉTERMINATION DU SALAIRE INDIVIDUEL	8
3.1. Salaire à l'embauche.....	8
3.2. Révision salariale annuelle	8
3.3. Conditions particulières de marché	8
3.4. Exceptions à la politique sur la rémunération.....	9
4. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	9
4.1. Promotion.....	9
4.2. Rétrogradation	10
4.3. Assignation à une classe inférieure	10
4.4. Changement de classe des succursales.....	10
4.5. Heures supplémentaires	11
5. POLITIQUE SALARIALE ANNUELLE.....	11
6. RECOURS.....	12
7. COMMUNICATION.....	12
ANNEXE A - Structure salariale et programme de bonification 2013-2014	13
ANNEXE B - Système d'évaluation des emplois - postes administratifs	14
ANNEXE B - Système d'évaluation des emplois - postes directeurs de succursale.....	15

1. PRINCIPES DE BASE

1.1. Recrutement et rétention des ressources humaines

La politique sur la rémunération soutient la stratégie organisationnelle de la Société des alcools du Québec (SAQ).

Attirer les ressources humaines

- La SAQ cherche à recruter des personnes dont les compétences rencontrent les exigences des postes à combler.
- Combler les besoins en effectif avec du personnel répondant adéquatement aux exigences du poste et ayant le potentiel afin de répondre aux besoins futurs de l'entreprise.
- Se donner une flexibilité et une visibilité pour attirer les meilleurs talents dans des emplois clés à impact stratégique pour l'entreprise.

Retenir les ressources humaines

- Favoriser la progression interne en offrant aux personnes qui ont les compétences et la motivation de progresser, d'élargir leur expérience.
- Retenir le personnel clé dans les emplois à impact stratégique.
- Offrir à son personnel des programmes de formation, de perfectionnement nécessaire au maintien ou au développement des compétences.

Mobiliser les ressources humaines

- Favoriser, supporter, encourager et reconnaître l'émergence d'une culture de performance en ciblant les efforts des employés pour obtenir des résultats prédéfinis (objectifs, indicateurs et réalisation de projets).
- Faire la promotion de mesures visant à souligner et à reconnaître l'atteinte et/ou le dépassement d'objectifs prévus.

1.2. Équité et transparence

- Respecter l'équité interne, entre catégories d'emplois cadres et non syndiqué, en respect des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*.
- Respecter l'équité externe, fondée sur des marchés de référence pertinents aux différents groupes d'emplois.
- Assurer une transparence et équité :
 - dans les processus suivis pour l'ensemble des conditions de la politique sur la rémunération;
 - dans les processus suivis dans la détermination des rémunérations individuelles;
 - dans l'application des dispositions de la politique sur la rémunération et des perspectives que celles-ci offrent aux employés.
- Agir comme un employeur responsable qui respecte un équilibre entre :
 - les impératifs d'affaires, la réussite commerciale et le statut d'entreprise appartenant à l'État.

1.3. Soutien à la gestion de la performance

- Responsabiliser les gestionnaires pour les décisions liées à la rémunération de leurs employés dans le respect des processus de décision et d'application des principes de rémunération.
- Assurer une cohérence d'ensemble dans la détermination des conditions de rémunération et un contrôle efficace du respect de la politique.
- Soutenir les processus de gestion de la performance, selon les règles de gestion de la SAQ.

2. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.1. Portée de la politique sur la rémunération

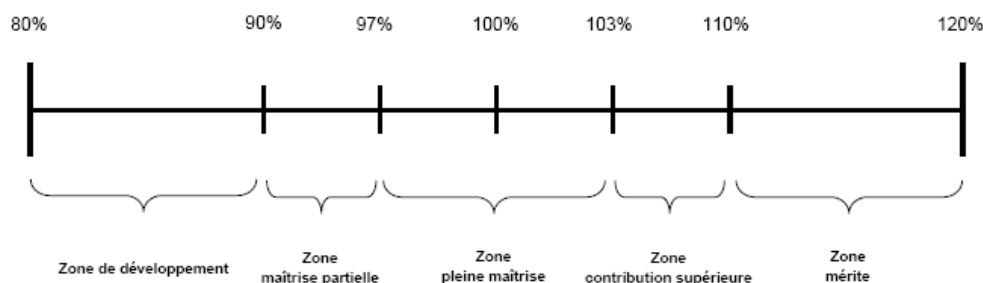
La politique sur la rémunération touche l'ensemble du personnel faisant partie des groupes d'emplois suivants : cadres supérieurs, cadres, directeurs de succursale et personnel non syndiqué de la SAQ.

La politique sur la rémunération porte sur l'ensemble de la rémunération directe (en espèces) : salaire, boni, heures supplémentaires.

2.2. Structure salariale

La structure salariale présentée à l'annexe A est fondée sur l'équité interne et externe et est le résultat de la procédure suivante :

- Chaque poste est évalué à l'aide de la grille présentée à l'annexe B. Ensuite, les postes qui se ressemblent sont regroupés dans ces classes en respectant un intervalle entre chaque classe.
- Les échelles salariales sont divisées en cinq zones, s'étendant de 80 % à 120 %.



2.3. Programme de bonification

Les groupes d'emplois visés par la présente politique sont admissibles à un programme de bonification, basé sur les principes suivants :

- le boni cible est déterminé en pourcentage du salaire;
- le boni cible est déterminé de façon à ce que la somme de la rémunération directe soit concurrentielle avec le marché, lorsque la performance est pleinement satisfaisante;
- l'atteinte du boni cible résulte de l'atteinte complète des objectifs de résultat pour une période déterminée;
- les modalités de détermination des objectifs de résultat répondent aux impératifs des différents domaines d'affaires;
- le pourcentage cible des bonis est présenté à l'annexe A;
- la formule d'octroi des bonis repose sur des objectifs ou normes fixées en début d'année; ces objectifs portent sur les résultats de l'entreprise, de la vice-présidence et des résultats individuels ciblés;
- la période de référence aux fins d'octroi du boni est l'année financière. Le paiement est effectué à l'intérieur des trois mois suivant la fin de l'année financière.
- Le versement annuel du boni est autorisé par le conseil d'administration à l'approbation des états financiers.

2.4. Marchés de référence

- Pour déterminer ses structures salariales, la SAQ compare, à tous les 36 mois, la rémunération de ses postes d'encadrement, professionnels et techniques avec celle offerte par le marché de référence.
- Ce marché de référence est majoritairement constitué d'entreprises provenant du marché privé et est constitué principalement d'entreprises provenant du secteur de la distribution, du commerce de détail et du marché en général.
- Selon les domaines d'expertises recherchées, le marché de référence est ajusté afin d'obtenir des comparaisons plus précises et plus justes.
- Les structures salariales de la SAQ sont établies en référence à la médiane des échelles salariales recensées dans son marché de référence.

- La somme du point de contrôle de l'échelle et du boni cible procure une rémunération directe concurrentielle.
- Annuellement, le Service de la rémunération globale recommande les paramètres d'augmentation générale basés sur les prévisions provenant des grandes firmes de consultation en rémunération.

2.5. Équité interne

- L'équité interne est atteinte lorsque les postes sont positionnés les uns par rapport aux autres de manière à leur attribuer une valeur relative en fonction des responsabilités et des exigences, à l'aide de la grille d'évaluation des emplois.
- La grille est utilisée pour évaluer les nouveaux postes ainsi que pour reconnaître l'évolution des responsabilités et des exigences des postes.
- Le service de la rémunération globale est responsable de l'administration du système d'évaluation des emplois au sein de la SAQ. Il travaille conjointement avec les gestionnaires et vice-présidents afin d'assurer une équité transversale au sein de l'entreprise.

3. DÉTERMINATION DU SALAIRE INDIVIDUEL

3.1. Salaire à l'embauche

- Lors de l'embauche, le salaire est déterminé à l'intérieur de l'échelle salariale du poste selon les compétences de la personne, démontrées par ses qualifications et son expérience.
- Toute embauche à un taux salarial supérieur à 100 % de l'échelle du poste, doit être autorisée par le vice-président responsable.
- Pour assurer un écart de rémunération raisonnable entre le gestionnaire et ses employés, l'écart ne devrait pas être inférieur à 10 % en rémunération directe cible.
- Dans de rares exceptions, un gestionnaire pourrait souhaiter recruter hors échelle. Il doit alors obtenir une recommandation et autorisation du vice-président ressources humaines.

3.2. Révision salariale annuelle

- Les révisions salariales prennent effet au 1^{er} jour de l'exercice financier.
- Le budget d'augmentation salariale est décidé par le conseil d'administration sur recommandation de la Vice-présidence ressources humaines en fonction de l'évolution du marché, de la situation financière de l'entreprise et du ratio comparatif de l'ensemble des employés en rapport avec les points de contrôle des échelles salariales.
- Chaque vice-présidence est responsable de la distribution de l'enveloppe monétaire selon les modalités de la politique salariale annuelle.
- Le pourcentage d'augmentation salariale consentie à l'employé résulte de :
 - son évaluation de performance;
 - son positionnement dans son échelle salariale.
- La révision salariale annuelle respecte un ratio comparatif global n'excédant pas 105 % pour l'ensemble des Vice-présidences.

3.3. Conditions particulières de marché

- En cas de divergences temporaires ou durables entre le marché et l'équité interne, une marge de flexibilité est prévue au moyen de l'adoption d'un ratio

comparatif plus élevé, par décision du président et Chef de la Direction pour les postes visés.

3.4. Exceptions à la politique sur la rémunération

L'augmentation salariale ou l'embauche au-delà des normes de la politique sur la rémunération doit répondre aux critères suivants et être autorisée :

- compétences supérieures à celles exigées par le poste, dans un domaine ou un poste critique pour le succès de la SAQ, soit à long terme, soit pour accomplir un objectif stratégique délimité dans le temps (autorisation requise par le vice-président ressources humaines);
- compétence rare ou rémunération supérieure sur le marché du travail, particulièrement si cette compétence doit s'exercer de façon professionnellement autonome et dans un domaine ou un poste critique pour le succès de la SAQ (autorisation requise par le vice-président ressources humaines);
- tout autre cas, tel que les conditions particulières du marché, doit être accepté par le vice-président ressources humaines qui en avisera le président et chef de la direction.

4. MOUVEMENTS DE PERSONNEL

4.1. Promotion

Première nomination dans un poste cadre ou non syndiqué.

Lors d'une première nomination dans un poste cadre ou non syndiqué, l'employé peut recevoir une augmentation salariale correspondant à la moitié de la différence entre la médiane de l'échelle salaire du poste de nomination et l'échelon maximal du poste d'origine.

Le nouveau salaire doit toutefois respecter le minimum de la nouvelle échelle salariale.

Lors de la nomination d'un employé provenant du programme de gestion à la relève des succursales à un poste de directeur de succursale de classe V1, le salaire peut être positionné à un minimum de 0,90 afin de :

- reconnaître l'acquisition des compétences durant le programme de gestion à la relève;
- favoriser une saine progression salariale vers la zone de pleine contribution.

Accès à une classe salariale supérieure.

Le cadre, le cadre non gestionnaire ou l'employé non syndiqué qui accède à une classe salariale supérieure à celle qu'il occupait, peut recevoir une augmentation salariale correspondante à la moitié de la différence entre les deux médianes des échelles salariales ou au minimum de sa nouvelle échelle salariale, selon l'option la plus avantageuse.

Écart de rémunération raisonnable entre le gestionnaire et ses employés.

Pour assurer un écart de rémunération raisonnable entre le gestionnaire et ses employés, l'écart ne devrait pas être inférieur à 10 % en rémunération directe cible.

4.2. Rétrogradation

Rétrogradation suite à une évaluation de performance ou À la demande de l'employé

Un employé rétrogradé voit son salaire révisé à la baisse à la date de sa rétrogradation. Son salaire est révisé de façon à ce qu'il diminue de la moitié de la différence entre les deux médianes des échelles salariales sans dépasser le maximum au mérite de sa nouvelle échelle.

Toute autre forme de rétrogradation (raison administrative, santé, etc.)

Le salaire d'un employé rétrogradé peut être révisé sur approbation du vice-président responsable.

4.3. Assignment à une classe inférieure

À la demande du gestionnaire, un employé peut être assigné temporairement à un poste de classe inférieure. Ce dernier maintient son salaire pour la durée de son assignation.

4.4. Changement de classe des succursales

La classification des succursales est révisée périodiquement, en fonction du niveau d'activités commerciales. Cette révision peut modifier la classe salariale d'un directeur de succursale. Les critères d'évaluation des succursales sont présentés en annexe B.

Reclassement à la hausse

Lorsque la succursale est reclassée à la hausse, le salaire du directeur de cette succursale peut être majoré, selon les règles d'accès à une classe salariale supérieure.

Reclassement à la baisse

Lorsque la succursale est reclassée à la baisse, le traitement du directeur de succursale peut être maintenu, en attendant son transfert dans une succursale qui correspond à sa classe salariale antérieure. Toutefois, s'il refuse le transfert, son salaire est révisé à la baisse. La réduction correspond à la moitié de l'écart entre les médianes des deux classes salariales.

4.5. Heures supplémentaires

Les cadres non gestionnaires et le personnel non syndiqué professionnel qui, durant une période donnée, n'ont pas le contrôle de leur horaire de travail, et à qui l'on demande expressément de faire des heures supplémentaires sont payés à taux simple pour les heures comprises entre 35 et 40 heures et à taux majoré de 50 % après 40 heures.

Les contremaîtres et le personnel non syndiqué ou non professionnel qui, durant une période donnée, n'ont pas le contrôle de leur horaire de travail, et à qui l'on demande expressément de faire des heures supplémentaires sont payés à un taux majoré de 50 % pour toutes les heures effectuées au-delà de leur horaire normal de travail.

L'employé admissible au temps supplémentaire peut cumuler ses heures au taux applicable jusqu'à concurrence de deux semaines de son horaire normal de travail. À sa demande et après entente avec son gestionnaire, il peut reprendre les heures cumulées ultérieurement ou se les faire rémunérer. Les contremaîtres ont la possibilité de cumuler jusqu'à quatre semaines de temps supplémentaire, mais ne peuvent reprendre qu'un maximum de deux semaines par année et au 1^{er} juin de chaque année, l'excédant de deux semaines cumulées est payé automatiquement.

5. POLITIQUE SALARIALE ANNUELLE

- La direction de la rémunération globale propose annuellement les budgets d'augmentations salariales, les ajustements de la structure salariale et les modalités applicables aux programmes de bonification et au processus de révision salariale.

- La vice-présidence ressources humaines recommande les modifications et ajustements à la politique sur la rémunération et supervise les révisions annuelles. Elle assure la cohérence de la politique avec les autres aspects de la gestion des ressources humaines qui y sont reliés.
- Le comité de Direction étudie les recommandations présentées par la Vice-présidence des ressources humaines et convient des mesures à prendre pour l'application ou la révision des dispositions de la présente politique.

6. RECOURS

- Un employé qui s'estime lésé par une décision prise par la direction de la rémunération globale s'adresse à son gestionnaire. Celui-ci, avec l'accord de son vice-président, peut référer la demande à la direction de la rémunération globale.
- Si au terme de cette demande, un désaccord persiste, il appartiendra au vice-président ressources humaines de régler le différend.

7. COMMUNICATION

- La direction de la rémunération globale est responsable de présenter et d'expliquer aux vice-présidents la politique sur la rémunération et l'esprit qui l'anime.
- Les vice-présidents et les gestionnaires sont responsables de communiquer, aux employés sous leur responsabilité et touchés par la présente politique, des explications suffisantes concernant les décisions prises à leur égard.

ANNEXE A

STRUCTURE SALARIALE AU 30 MARS 2013 ET PROGRAMME DE BONIFICATION POUR L'EXERCICE FINANCIER 2013-2014



Structure salariale des Cadres et PNS Bonification cible 2013-2014

Classe	Minimum (80%)	(90%)	Médiane (100%)	(110%)	Maximum mérite (120%)	Boni cible	Boni cible Secteur ventes
VPE	218 437	245 742	273 046	300 350	327 656	25%	
VP1	187 856	211 337	234 820	258 302	281 784	25%	
VP2	170 381	191 679	212 976	234 274	255 571	25%	
VP3	157 275	176 933	196 593	216 253	235 912	25%	
G4	112 049	126 055	140 060	154 067	168 072	15%	20% Dir. Ventes
G3	101 861	114 595	127 328	140 060	152 793	15%	20% Dir. Ventes
G2	81 489	91 675	101 861	112 049	122 234	15%	18% Dir. Secteur / DDS - V6
G1	74 081	83 342	92 603	101 861	111 121	10%	15% DDS - V5
10	64 420	72 471	80 523	88 575	96 629	10%	15% DDS - V4
09	59 648	67 105	74 559	82 013	89 470	8%	12% DDS - V3
08	54 225	61 005	67 781	74 560	81 336	8%	10% DDS - V2
07	49 295	55 457	61 618	67 781	73 943	8%	10% DDS - V1
06	45 658	51 366	57 075	62 783	68 488	8%	-
05	42 307	47 595	52 884	58 171	63 457	5%	-
04	38 460	43 268	48 076	52 884	57 693	5%	-
03	34 965	39 337	43 706	48 078	52 446	5%	-
02	31 785	35 759	39 731	43 705	47 678	5%	-
01	28 895	32 506	36 120	39 731	43 344	5%	-

ANNEXE B

SYSTÈME D'ÉVALUATION DES EMPLOIS – POSTES ADMINISTRATIFS

Le processus d'évaluation des emplois vise à déterminer la valeur d'un emploi par rapport aux autres d'emplois de l'organisation. Cette évaluation permet d'associer une classe salariale à chacun des emplois.

Le système d'évaluation des emplois comporte 12 facteurs. Le choix des facteurs et la pondération respectent les balises établies par la Commission sur l'équité salariale.

FACTEURS ET PONDÉRATIONS

Connaissances, habiletés et expériences	30 %
--	-------------

Scolarité et expérience

Connaissances spécialisées

Rôles et responsabilités	55 %
---------------------------------	-------------

Autonomie

Portée des recommandations

Responsabilité de gestion des ressources humaines

Responsabilité budgétaire

Innovation

Complexité

Communication

Conditions liées au travail	15 %
------------------------------------	-------------

Rythme de travail

Effort physique

Conditions de travail

ANNEXE B
SYSTÈME D'ÉVALUATION DES EMPLOIS -
POSTES DIRECTEURS DE SUCCURSALE

Critères de classification

Volume de ventes pondérées

- Ventes aux consommateurs (titulaires, agences)
- Ventes aux titulaires
- Ventes aux agences

Budget des heures SEMB

Pondération des critères de classification

- | | | |
|---------|---|---|
| 1 point | • | par multiple de : budget annuel des ventes pondérées divisé par 60 000. |
| 1 point | • | par multiple de : budget des heures SEMB divisé par 40 000. |
-

Versement d'une bonification de 2010 à 2014
Question 34

Catégorie d'emplois					
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Cadre et personnel non syndiqué	6 957 018	5 056 296	5 189 801	5 460 450	2 126 556
Syndicat du personnel technique et professionnel (SPTP)	1 446 377	1 574 765	1 651 800	1 774 733	190 694
Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Société des alcools du Québec (STTSAQ)	1 032 372	1 580 219	1 651 474	1 646 274	1 267 615
Syndicat des employés de magasins et de bureaux (SEMB)	0	0	0	0	0
TOTAL	9 435 767	8 211 281	8 493 075	8 881 457	3 584 865

Note

En 2013-2014, la bonification des Cadres a été réduite de 0,8 millions de dollars et ce conformément à la loi 100.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
34	Pour chacune des 5 dernières années, total de la rémunération variable accordée aux employés de la SAQ, ventilée par catégories d'emplois.





**VARIATION MOYENNE DE PRIX (excluant les taxes)
PAR CATÉGORIE DE PRODUIT**

CATÉGORIE	VARIATION ENTRE 2009 ET 2010	VARIATION ENTRE 2010 ET 2011	VARIATION ENTRE 2011 ET 2012	VARIATION ENTRE 2012 ET 2013	VARIATION ENTRE 2013 ET 2014
VINS	1,64%	0,06%	2,18%	1,38%	1,92%
SPIRITUEUX	0,55%	2,56%	2,11%	1,00%	1,75%
BIÈRES, CIDRES ET AUTRES	3,15%	-1,87%	-2,48%	-0,55%	-2,07%

M.A.J. : 2014-06-12

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
35	La variation moyenne de prix, par catégories de produits, sur 3 ans et sur 5 ans.



ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
36	Nom des membres de la direction, postes, rémunération, indemnités de départ et avantages sociaux.



RÉMUNÉRATION ANNUELLE 2013-2014
- Président et chef de la direction ET Vice-présidents

Prénom	Nom	Titre	Salaire au 31 mars 2013	Salaire au 1 janvier 2014 ⁽³⁾	Total boni accordé ⁽¹⁾ 2013-2014	Indemnité de départ ⁽⁴⁾	Autres avantages ⁽²⁾	Commentaires
Philippe	Duval	Président et chef de la direction	361 076		3 043	300 897	8 233	
Alain	Brunet	Président et chef de la direction		361 076	913			
Alain	Brunet	Vice-président et chef de l'exploitation	285 367		7 215		11 818	
Richard	Genest	Vice-président	251 917		8 279		5 827	
Luc	Vachon	Vice-président	243 982		8 018		10 955	
Catherine	Dagenais	Vice-président	225 332		7 406		20 299	
Daniel	Simard	Vice-président	227 287		7 470		12 030	
Suzanne	Paquin	Vice-président	219 918		7 228		15 055	
Madeleine	Gagnon	Vice-président	216 367		7 111		10 292	
Nathalie	Hamel	Vice-président	209 543		6 887		8 284	
Jean-François	Thériault	Vice-président	196 851		6 470		14 899	
Luc	Gélinas	Vice-président	195 587		5 686		8 038	

Notes

(1) En 2013-2014, la bonification des vice-présidents a été réduite, et ce, conformément à la loi 100.

(2) Avantages imposables sur la base de l'année civile 2013 liés aux achats de boissons alcooliques, à l'utilisation d'une automobile, aux cotisations professionnelles et aux assurances collectives.

(3) Entré en fonction le 1er janvier 2014

(4) Fin de mandat le 31 décembre 2013

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
37	Comparaison des prix entre le Québec et les autres provinces canadiennes par type de produit et par gamme de prix.



QUESTION 37

RÉPONSE :

Les membres du *Canadian Association of Liquor Jurisdiction (CALJ)* ont refusé, dans le cadre d'une demande d'accès à l'information, que la Société des alcools du Québec divulgue les informations contenues à un rapport produit par le CALJ et particulièrement, celles portant sur la comparaison des prix entre le Québec et les autres provinces canadiennes.

La Société des alcools du Québec se classe présentement au 4^{ème} rang des provinces pour le prix des vins les moins chers au Canada et au 1^{er} rang pour le prix des spiritueux.

Liste des 50 produits les plus vendus en 2013-2014

Rang	Description	Catégorie	Format en litre	Devise achat	Ventes brutes (incluant taxes de vente)	Qté unité vendu	% répartition des ventes	Prix de détail 29 mars 2014	Variation de prix 2012 vs 2011	Variation de prix 2013 vs 2012	Variation de prix 2014 vs 2013
1	Ménage à Trois Folie à Deux Californie rouge	Vin	0,750	Dollar canadien	30 687 555 \$	1 726 186	0,8%	16,95 \$	0,20 \$	(0,80\$)	(2,25\$)
2	Merlot Grand Sud vin de pays d'Oc i.g.p.	Vin	1,000	Dollar canadien	18 693 345 \$	1 584 038	0,5%	11,95 \$	0,55 \$	0,40 \$	0,40 \$
3	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	1,140	Dollar canadien	17 057 165 \$	488 560	0,4%	35,00 \$	0,50 \$	0,50 \$	0,25 \$
4	Apothic Red Californie	Vin	0,750	Dollar canadien	15 770 181 \$	961 817	0,4%	16,50 \$	0,10 \$	0,40 \$	0,05 \$
5	Sauvignon blanc Kim Crawford Marlborough	Vin	0,750	Dollar canadien	15 263 028 \$	726 537	0,4%	20,95 \$	0,10 \$	0,90 \$	0,00 \$
6	White Zinfandel Ernest & Julio Gallo Californie rosé	Vin	0,750	Dollar canadien	14 544 197 \$	1 270 061	0,4%	11,55 \$	0,30 \$	0,20 \$	0,10 \$
7	Baileys l'original boisson à la crème irlandaise	Spiritueux	1,140	Dollar canadien	14 054 128 \$	354 885	0,4%	39,75 \$	0,00 \$	0,00 \$	0,00 \$
8	Captain Morgan Original Spiced rhum épicé ambré	Spiritueux	1,140	Dollar canadien	13 943 395 \$	347 601	0,4%	39,75 \$	1,00 \$	1,50 \$	0,00 \$
9	Walleroo Trail Bin 212 rouge	Vin	1,000	Dollar canadien	13 480 739 \$	1 069 326	0,4%	12,85 \$	0,35 \$	0,30 \$	0,35 \$
10	Modello Masi Delle Venezie i.g.t.	Vin	0,750	Dollar canadien	12 780 276 \$	887 505	0,3%	14,50 \$	0,00 \$	0,45 \$	0,10 \$
11	Sangiovese/Cab.-Sauv. Liano Umberto Cesari Rubicone i.g.t.	Vin	0,750	Dollar canadien	12 723 749 \$	471 843	0,3%	27,00 \$	(0,25\$)	0,00 \$	0,30 \$
12	Bacardi Superior rhum blanc	Spiritueux	1,140	Dollar canadien	11 475 745 \$	360 477	0,3%	32,00 \$	0,50 \$	(0,25\$)	0,00 \$
13	Brouilly Georges Duboeuf	Vin	0,750	Dollar canadien	11 195 215 \$	568 752	0,3%	19,80 \$	0,50 \$	0,80 \$	0,05 \$
14	Grey Goose vodka	Spiritueux	0,750	Dollar canadien	11 115 887 \$	241 604	0,3%	46,00 \$	1,00 \$	0,25 \$	0,25 \$
15	Walleroo Trail lot 313 blanc	Vin	1,000	Dollar canadien	10 687 753 \$	847 186	0,3%	12,85 \$	0,35 \$	0,30 \$	0,35 \$
16	Jack Daniel's Old No 7 whiskey américain	Spiritueux	1,140	Dollar canadien	10 602 791 \$	235 812	0,3%	44,75 \$	0,75 \$	2,00 \$	0,00 \$
17	Shiraz/Cabernet Jacob's Creek South Eastern Australia	Vin	0,750	Dollar canadien	10 222 120 \$	666 053	0,3%	15,25 \$	0,40 \$	(0,20\$)	0,00 \$
18	Pinot grigio Barefoot California	Vin	0,750	Dollar canadien	9 922 760 \$	961 913	0,3%	10,35 \$	0,00 \$	0,30 \$	0,10 \$
19	Amarula Cream boisson à la crème	Spiritueux	1,140	Dollar canadien	9 481 774 \$	250 444	0,2%	38,50 \$	0,50 \$	0,25 \$	1,00 \$
20	Captain Morgan Original Spiced rhum épicé ambré	Spiritueux	0,750	Dollar canadien	9 388 441 \$	347 599	0,2%	27,00 \$	0,85 \$	0,85 \$	0,05 \$
21	Campofiorin Masi Veronese i.g.t.	Vin	0,750	Dollar canadien	9 239 787 \$	441 429	0,2%	21,00 \$	0,50 \$	0,50 \$	0,05 \$
22	Walleroo Trail Bin 212 rouge	Vin	4,000	Dollar canadien	9 035 815 \$	212 772	0,2%	43,25 \$	1,25 \$	1,25 \$	0,50 \$
23	Bottero Veneto i.g.t.	Vin	1,000	Dollar canadien	8 787 162 \$	800 743	0,2%	10,85 \$	0,25 \$	1,05 \$	0,10 \$
24	Sauvignon bl. Fumées Blanches Cotes de Gascog IGP	Vin	0,750	Dollar canadien	8 475 120 \$	574 704	0,2%	14,75 \$	0,30 \$	0,25 \$	0,25 \$
25	Baileys l'original boisson à la crème irlandaise	Spiritueux	0,750	Dollar canadien	8 469 577 \$	284 954	0,2%	29,95 \$	0,55 \$	0,15 \$	0,00 \$
26	Toro Loco rouge	Vin	1,000	Dollar canadien	8 369 535 \$	782 359	0,2%	10,95 \$	0,10 \$	0,30 \$	0,35 \$
27	Ruffino Chianti	Vin	0,750	Dollar canadien	8 350 680 \$	504 287	0,2%	16,45 \$	0,00 \$	0,25 \$	0,25 \$
28	Cabernet/Shiraz Cliff 79 South Eastern Australia	Vin	0,750	Dollar canadien	8 346 387 \$	732 958	0,2%	10,95 \$	0,70 \$	0,55 \$	(0,25\$)
29	Troika vodka	Spiritueux	0,750	Dollar canadien	8 290 930 \$	415 905	0,2%	19,95 \$	0,00 \$	0,00 \$	0,00 \$
30	Fumé blanc Errazuriz Valle de Aconcagua	Vin	0,750	Dollar canadien	8 239 949 \$	545 740	0,2%	14,95 \$	(0,15\$)	0,25 \$	(0,25\$)
31	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	0,375	Dollar canadien	8 235 600 \$	622 759	0,2%	13,25 \$	0,50 \$	0,30 \$	0,00 \$
32	Chenin blanc Robertson Winery Robertson	Vin	0,750	Dollar canadien	8 190 623 \$	794 831	0,2%	10,30 \$	0,15 \$	0,20 \$	0,05 \$
33	Veuve Clicquot Ponsardin Brut Champagne	Vin	0,750	Dollar canadien	8 179 272 \$	116 810	0,2%	71,00 \$	1,75 \$	1,25 \$	0,00 \$
34	Pinot grigio Voga Delle Venezie i.g.t.	Vin	0,750	Europe, euro	7 874 384 \$	518 406	0,2%	16,20 \$	(0,05\$)	0,15 \$	1,50 \$
35	Chardonnay Grand Sud vin de France	Vin	1,000	Dollar canadien	7 831 574 \$	662 413	0,2%	11,95 \$	0,15 \$	0,45 \$	0,20 \$
36	Ménage à Trois Folie à Deux Californie blanc	Vin	0,750	Dollar canadien	7 830 527 \$	442 165	0,2%	16,95 \$	0,20 \$	(0,80\$)	(2,25\$)
37	Jameson whiskey irlandais	Spiritueux	0,750	Dollar canadien	7 826 870 \$	237 493	0,2%	33,00 \$	0,75 \$	1,00 \$	0,75 \$
38	Cabernet-Sauvignon Woodbridge by Robert Mondavi Californie	Vin	0,750	Dollar canadien	7 773 436 \$	507 220	0,2%	14,95 \$	0,00 \$	0,50 \$	(0,50\$)
39	Cabernet/Shiraz Cliff 79 South Eastern Australia	Vin	3,000	Dollar canadien	7 772 958 \$	211 742	0,2%	36,75 \$	0,25 \$	2,00 \$	0,25 \$
40	Gros Manseng/Sauvignon Brumont vin pays des Côtes de Gascogne	Vin	0,750	Dollar canadien	7 750 937 \$	577 489	0,2%	13,40 \$	(0,05\$)	0,35 \$	0,25 \$
41	Bombay Sapphire London dry gin	Spiritueux	1,140	Dollar canadien	7 727 181 \$	197 720	0,2%	39,25 \$	0,50 \$	1,25 \$	0,00 \$
42	Havana Club Anejo Reserva rhum ambré	Spiritueux	1,140	Dollar canadien	7 648 448 \$	213 273	0,2%	36,25 \$	0,00 \$	0,50 \$	0,50 \$
43	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	0,750	Dollar canadien	7 561 122 \$	331 796	0,2%	22,80 \$	0,30 \$	0,50 \$	0,05 \$
44	Zinfandel Barefoot Lodi Californie	Vin	0,750	Dollar canadien	7 483 549 \$	728 299	0,2%	10,35 \$	0,00 \$	0,30 \$	0,10 \$
45	Merlot Donini Delle Venezie i.g.t.	Vin	1,000	Dollar canadien	7 481 111 \$	702 104	0,2%	10,40 \$	0,00 \$	0,45 \$	0,00 \$
46	Bottero Di Cello Bianco Veneto i.g.t.	Vin	1,000	Dollar canadien	7 461 206 \$	689 297	0,2%	10,75 \$	0,20 \$	0,85 \$	0,25 \$
47	Absolut vodka	Spiritueux	1,140	Dollar canadien	7 397 267 \$	202 353	0,2%	37,00 \$	0,75 \$	0,75 \$	0,25 \$
48	Laguna de la Nava Gran Reserva Valdepeñas	Vin	0,750	Europe, euro	7 333 421 \$	474 757	0,2%	16,40 \$	(0,05\$)	0,60 \$	1,15 \$
49	Chardonnay Bin 65 Lindemans South Eastern Australia	Vin	0,750	Dollar canadien	7 290 040 \$	595 922	0,2%	12,20 \$	0,00 \$	0,25 \$	0,00 \$
50	Cabernet-Sauvignon Liberty School Paso Robles Californie	Vin	0,750	Dollar canadien	7 225 952 \$	361 320	0,2%	20,00 \$	0,25 \$	0,00 \$	0,05 \$

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

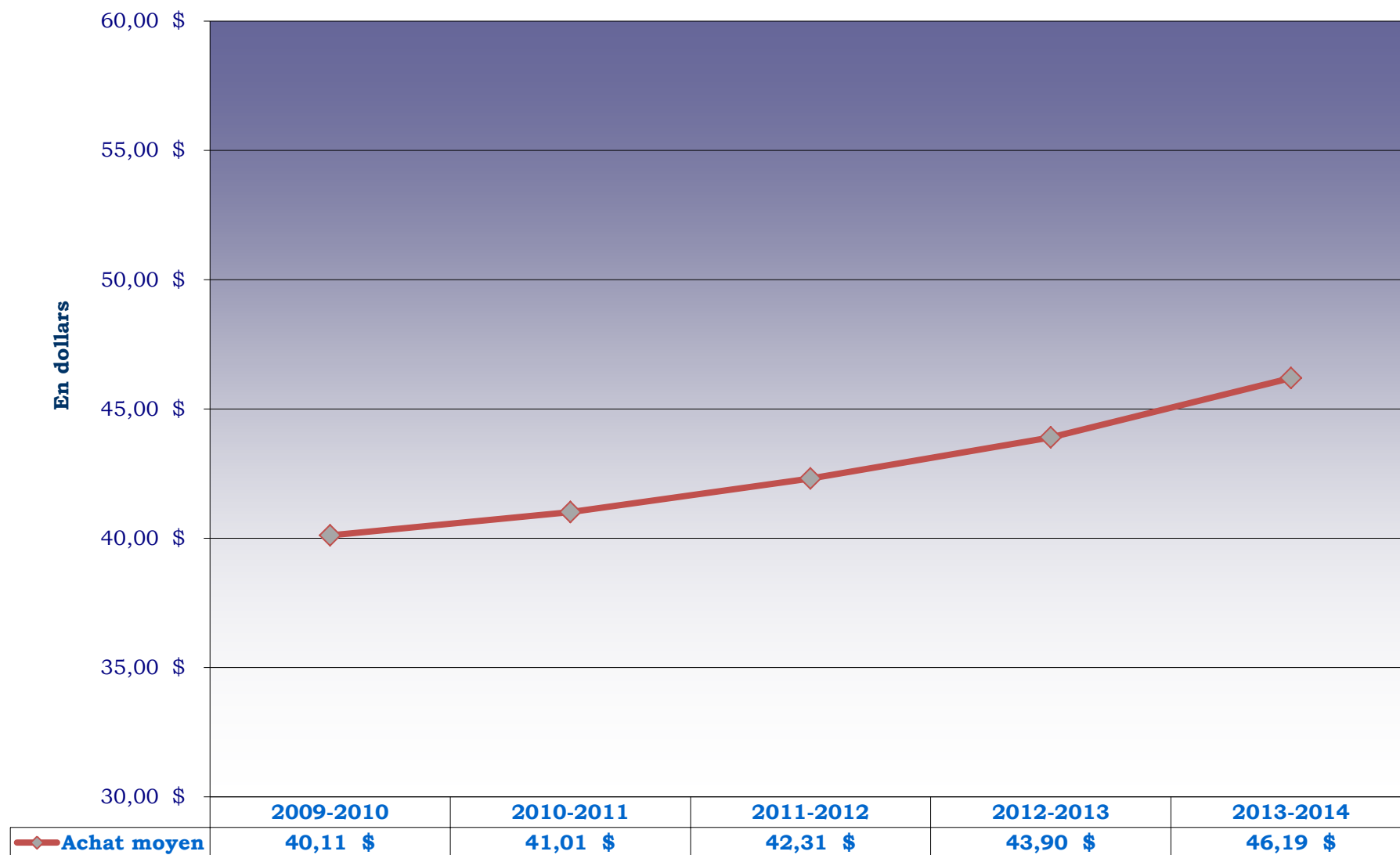
Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
38	Liste des 50 produits les plus vendus par la SAQ en 2013 en précisant, pour chacun de ces produits, les quantités vendues, le prix, la variation de prix entre 2010 et 2013 (ventilée par année), le pourcentage des ventes totales que chacun de ces produits représente ainsi que la devise utilisée pour le paiement au producteur ou au distributeur qui transige avec la SAQ.



CROISSANCE DE L'ACHAT MOYEN EN SUCCURSALES CONSOMMATEURS



Source : Rapport annuel SAQ

L'achat moyen est obtenu en divisant les ventes brutes du type de client consommateurs par le nombre de transactions.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
39	Valeur de la transaction moyenne pour chacune des 5 dernières années.



ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
40	Détail des ajustements salariaux accordés en 2011-2012, 2012-2013 et 2013-2014, par catégories d'emplois



AUGMENTATION SALARIALE ACCORDÉE EN 2013-2014
Question 40

Catégorie d'emploi	Augmentation échelle ⁽¹⁾		Avancement d'échelon ⁽²⁾ / performance*	TOTAL Ajustements salariaux accordés 2013-2014
	Date d'effet	%	%	%
Cadre et personnel non syndiqué	2013-04-01	1.75%	2.9%	2.9%
Syndicat du personnel technique et professionnel (SPTP)	2013-04-01	0.00%	1.6%	1.6%
Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Société des alcools du Québec (STTSAQ)	2013-04-01	2.00%	N/A	2.0%
Syndicat des employés de magasins et de bureaux (SEMB)	2013-04-01	2.30%	1.4%	3.7%

(1) Augmentation échelle

Cadres et personnel non syndiqué : Majoration de 1,75% conformément à la loi 100

Groupes syndiqués : Majoration conforme aux conventions collectives

(2) Avancement d'échelon / performance

Cadres et personnel non syndiqué : Augmentation salariale suite à une évaluation de rendement

SPTP et SEMB : Avancement d'échelon conforme aux conventions collectives

STTSAQ : Aucun avancement d'échelon (taux fixe)

AUGMENTATION SALARIALE ACCORDÉE EN 2012-2013
Question 40

Catégorie d'emploi	Augmentation échelle ⁽¹⁾		Avancement d'échelon ⁽²⁾ / performance*	TOTAL Ajustements salariaux accordés 2012-2013
	Date d'effet	%	%	%
Cadre et personnel non syndiqué	2012-04-01	1.00%	2.9%	2.9%
Syndicat du personnel technique et professionnel (SPTP)	2012-04-01	2.00%	1.3%	3.3%
Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Société des alcools du Québec (STTSAQ)	2012-04-01	2.00%	N/A	2.0%
Syndicat des employés de magasins et de bureaux (SEMB)	2012-04-01	2.00%	1.3%	3.3%

(1) Augmentation échelle

Cadres et personnel non syndiqué : Majoration de 1,00% conformément à la loi 100

Groupes syndiqués : Majoration conforme aux conventions collectives

(2) Avancement d'échelon / performance

Cadres et personnel non syndiqué : Augmentation salariale suite à une évaluation de rendement

SPTP et SEMB : Avancement d'échelon conforme aux conventions collectives

STTSAQ : Aucun avancement d'échelon (taux fixe)

AUGMENTATION SALARIALE ACCORDÉE EN 2011-2012
Question 40

Catégorie d'emploi	Augmentation échelle ⁽¹⁾		Avancement d'échelon ⁽²⁾ / performance*	TOTAL Ajustements salariaux accordés 2011-2012
	Date d'effet	%	%	%
Cadre et personnel non syndiqué	2011-04-01	0.75%	2.5%	2.5%
Syndicat du personnel technique et professionnel (SPTP)	2011-04-01	2.00%	1.6%	3.6%
Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Société des alcools du Québec (STTSAQ)	2011-04-01	2.00%	N/A	2.0%
Syndicat des employés de magasins et de bureaux (SEMB)	2011-04-01	2.00%	1.5%	3.5%

(1) Augmentation échelle

Cadres et personnel non syndiqué : Majoration de 0,75% conformément à la loi 100

Groupes syndiqués : Majoration conforme aux conventions collectives

(2) Avancement d'échelon / performance

Cadres et personnel non syndiqué : Augmentation salariale suite à une évaluation de rendement

SPTP et SEMB : Avancement d'échelon conforme aux conventions collectives

STTSAQ : Aucun avancement d'échelon (taux fixe)

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS PAR LA SAQ

2011

Catégorie	Titre	Durée (hres)	Nbre de groupes	Nbre de participants	Heures totales
Entraînement à la tâche	Bienvenue à la SAQ	0,75	Virtuel	200	150
	Appliquer l'éthique de vente à la SAQ	1	Virtuel	237	237
	Opérer la caisse enregistreuse XStore	3,25	Virtuel	173	562,25
	Utiliser les outils informatiques et technologiques	0,25	Virtuel	135	33,75
	Rendre la succursale prête aux affaires	1,5	Virtuel	134	201
	Animer une dégustation promotionnelle	0,5	Virtuel	237	118,5
	Nouveau temps partiel	20	22	435	8 700
	Nouveau conseillers en vin	24	1	11	264
	Coordonnateur aux opérations en succursale (COS)				
	<i>Nouveaux COS</i>	28	5	40	1 120
	<i>COS statut 16-19,5h</i>	3	7	28	84
	<i>COS remplaçant</i>	4	13	129	516
	Nouveau Coordonnateur principal aux opérations en succursale (CPOS)	141	1	28	3 948
	Coordonnateur de succursale Solo (CSS)				
	<i>Nouveau CSS</i>	107	1	12	1 284
	<i>CSS remplaçant</i>	4	9	34	136
	Palettier	8	1	5	40
	Livreur CSM – Coach 1 ^{er} et 2 ^{ème} suivi	11	1	3	33
	Espace Formation SAQ Entrée de données	3,5	4	11	38,5
Connaissance des produits	Conseillers cocktails	7	8	74	518
	Découvrir le goût du vin	3	Virtuel	160	480
	Terroirs d'ici	7	1	16	112
	Capsule de formation				
	<i>Whisky</i>	3	1	2	6
	Rendez-vous des conseillers	7	8	517	3 619
	Salons de dégustation	3	12	160	480
	Découvrir le goût des spiritueux	2,5	Virtuel	4 425	11 062,5
	Grande dégustation de Montréal	7	1	109	763
	Perfectionnement	6,5	1	65	422,5
	Congrès OIV – Portugal	49	1	1	49
	Les cours Connaisseurs SAQ				
	<i>Un monde à découvrir</i>	15	2	3	45
	<i>Et nous alors! Les cépages oubliés</i>	3	1	2	6
	<i>Les bulles dans tous leurs états</i>	3	1	1	3
	<i>Les vinifications particulières, tradition, acceptation</i>	3	1	3	9
	<i>Les vins du nouveau monde</i>	12	1	1	12
	<i>Les vins nature : mode ou éthique</i>	3	1	1	3
Santé-sécurité au travail	Secourisme	14	228	337	4 718
	Chariot élévateur (succursale)	7	10	47	329
	Transpalette (succursale)	3,5	148	635	2 222,5
	Chariot élévateur et transpalette (entrepôt Mtl)	4	10	96	384
	Chariot élévateur et transpalette (entrepôt Qc)	8,5	1	3	25,5
	Patte chevauchante	38,25	1	1	38,25
	Patte chevauchante debout	11	1	3	33
	Patte chevauchante – rafraîchissement	2,25	19	176	396
	Patte chevauchante	4,25	3	12	51
	Transpalette pose 4 (Bobcat ou Lindé T20)	1	11	42	42

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS PAR LA SAQ

	SIMDUT (succursale)	2	2	12	24
	SIMDUT (livreur)	0,25	6	52	13
	SIMDUT (livreur)	0,45	1	21	9,45
	Blue Giant	3,5	3	10	35
	Order Picker (chariot cueillette en hauteur)	9,5	2	6	57
	Instructeur chariot cueillette en hauteur	17	1	1	17
	Inspection paritaire – analyse de risque	3	4	233	699
	Comprendre et gérer le volet médical	8	1	2	16
	Gestion des dossiers de CSST	21	1	2	42
	Procédures de réclamation à la CSST	7	1	2	14
	Régime rétrospectif à la CSST	7	1	2	14
	Accident : enquête et analyse	7	5	5	35
	Code criminel du Canada et loi en SST	3	1	1	3
	Prévention en SST	3	3	78	234
	Prévention en SST	4,25	2	11	46,75
	Manutention des charges (succursales)	3	251	1 298	3 894
	Manutention de charges (entrepôt)	3,5	10	102	357
Service à la clientèle	Pastilles de goût				
	<i>DVD</i>	1	5	16	16
	<i>Capsule</i>	3	1	5	15
	4A+				
	<i>Coaching 1 jour</i>	7	11	129	903
	<i>Coaching 2 jours</i>	14	9	138	1 932
	<i>Capsule en mode virtuel</i>	2,25	Virtuel	1 138	2 560,5
	Service à la clientèle des Livreurs transporteurs du CSM	6	1	13	78
Outils technologiques	Xstore – Point de vente	3	5	6	18
	Transition Windows 7 et Office 2010				
	<i>Adjointes et secrétaires</i>	21	2	12	252
	<i>Vers Excel 2010</i>	3	5	28	84
	<i>Vers Excel 2010 en mode virtuel</i>	0,4	Virtuel	2	0,8
	<i>Vers Word 2010</i>	3	2	5	15
	<i>Vers Word 2010 en mode virtuel</i>	0,5	Virtuel	5	2,5
	<i>Vers Powerpoint 2010</i>	3	3	16	48
	<i>Vers Outlook 2010 en mode virtuel</i>	1,25	Virtuel	1	1,25
	<i>Windows 7 et Powerpoint</i>	7	1	2	14
	<i>Vers Visio 2010</i>	3	4	20	60
	<i>Vers Windows 7</i>	1,75	Virtuel	10	17,5
	<i>Office 2010 – Fonctions communes</i>	1	Virtuel	6	6
	<i>Actualisation des compétences</i>	8	1	1	8
	<i>Soutien technique</i>	14	3	12	168
	<i>Techniciens postes clients</i>	14	4	12	168
	Excel	12	1	1	12
	Outlook	6	1	1	6
	Outlook 2003	7	2	2	14
	Maîtriser son temps avec Outlook	2	1	2	4
	Programmation, contenu web, SEO	35	1	3	105
	6 façons d'utiliser Openfield pour être présent sur les médias sociaux	3	1	1	3
	Acrobat professionnel, niveau 2	8	1	1	8
	CRM et automatisation du Marketing	14	1	1	4
	Formation avec REP	7	1	2	14

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS PAR LA SAQ

	Intracom Montréal 2011	14	1	1	14
	Webcom Montréal 2011	7	1	1	7
	Zip technologique : Les allergènes	7	1	1	7
	Google : Comment maximiser ses recherches	4	2	2	8
	Facebook	2	1	1	2
Langues	Français				
	<i>Le groupe du nom</i>	9	1	2	18
	<i>Rédaction de politiques et procédures</i>	14	1	1	14
	Anglais				
	<i>Débutant et avancé</i>	24	2	6	144
	<i>Institut MLS</i>	30	1	1	30
	<i>Phyllis Lazard</i>	40	1	2	80
Gestion	Cadres à haut potentiel, accélérez votre développement	30	1	1	30
	Relève à la direction de succursale volets gestion et opérations	60	2	31	1 869
	Initiation à la direction de succursale	38	1	15	570
	Gestionnaires inspirants	14	2	4	56
	Employés difficiles et employés en difficultés	1,5	8	59	88,5
	Gestion de projets	17	1	1	17
	Gestion des équipes performantes	14	1	1	14
	Développement des habiletés de communication et politique	8	1	1	8
	Gestion des conflits et négociation	13	1	1	13
	Gestionnaire – communicateur stratège	7	1	1	7
	Gestion des conflits entre employés	7	1	1	7
	Gestion du temps – maîtriser les gestes clés	7	2	2	14
	Gestion du changement	3,5	2	14	49
	Gestion de l'information et documentation	3	4	10	30
	Leadership au travail	7	2	3	21
	Courage managérial	7	1	1	7
	Exceller dans vos interventions d'affaires	14	1	1	14
Autres	Convention collective SEMB	3	2	40	120
	Bâtir un dossier d'affaires gagnant (Business case)	14	1	1	14
	Communications aux groupes – Phases 1 et 2	3	3	27	81
	Perfectionnement obligatoire dans le cadre de l'adhésion au CGA	7	1	2	14
	Diagnostic du climat organisationnel	7	1	1	7
	Devenir plus efficace par l'application de la méthode 5S	7	1	1	7
	Contenu d'affaires et théorie P.E.B.	3	13	48	144
	Négocier avec efficacité	7	1	7	49
	Most Certification Program	35	1	1	35
	Les grandes conférences Les Affaires	8	1	1	8
	Commerce de détail	6,5	1	1	6,5
	Atteindre l'excellence opérationnelle	14	1	1	14
	Politiques et directives sous les propriétaires	5,25	1	1	5,25

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS PAR LA SAQ

2012

Cat.	Titre	Durée (hres)	Nbre de groupes	Nbre de participants	Heures totales
Entraînement à la tâche	Bienvenue à la SAQ	0,75	Virtuel	822	616,5
	Vidéo d'accueil	0,13	Virtuel	11	1,43
	Appliquer l'éthique de vente à la SAQ	1,25	Virtuel	1 230	1 537,5
	Appliquer l'éthique de vente (complément pour gestionnaire)	0,25	Virtuel	245	61,25
	Appliquer l'éthique de vente (rafraîchissement)	0,5	Virtuel	2 153	1 076,5
	Opérer la caisse enregistreuse XStore	3,25	Virtuel	765	2 486,25
	Utiliser les outils informatiques et technologiques	0,25	Virtuel	688	172
	Rendre la succursale prête aux affaires	1,5	Virtuel	725	1 087,5
	Animer une dégustation promotionnelle	0,5	Virtuel	831	415,5
	Rencontre avec le délégué syndical	1	589	589	589
	Nouveaux conseillers en vin	24	1	10	240
	Coordonnateur aux opérations en succursale (COS)				
	<i>Nouveaux COS</i>	28	5	53	1 484
	<i>COS statut 16-19,5h</i>	3	1	31	93
	<i>COS remplaçant</i>	4	35	78	312
	Nouveau Coordonnateur principal aux opérations en succursale (CPOS)	140	1	18	2 520
	Coordonnateur de succursale Solo (CSS)				
	<i>Nouveau CSS</i>	105	1	8	840
	<i>CSS remplaçant</i>	4	1	22	88
	Livreur – Transporteur A	40	1	11	440
	Adjointe administrative : une collaboratrice décisionnelle	8,5	1	1	8,5
	Rôle conseil	15,5	1	3	46,5
	Espace Formation SAQ Entrée de données	3,5	3	7	24,5
Connaissance des produits	Ambassadeurs cocktails	7	12	123	861
	Découvrir le goût du vin	3	Virtuel	3 946	11 838
	Terroirs d'ici	7	5	378	2 646
	Conférence dégustation Australie	6,5	3	215	1 397,5
	Conférence dégustation Rhône	7	3	185	1 295
	Application pratique – Dégustation vins et spiritueux	1	Virtuel	568	568
	Capsule de formation				
	<i>Italie</i>	3	254	2 538	7 614
	<i>Whisky</i>	3	166	1 658	4 974
	Rendez-vous des conseillers	7	8	507	3 549
	Découvrir le goût des spiritueux	2,5	Virtuel	985	2 462,5
	Les vins de Bordeaux	2	Virtuel	4 115	8 230
	Perfectionnement en vignoble	76	1	22	1 672
	Brassage de la bière – cours avancés	40	1	1	40
	Alcools de dégustation	4	1	6	24
	Portos, apéritifs et bières	4	1	6	24
	Les terroirs de France	12	1	3	36
	Les cours Connaisseurs SAQ				
	<i>Un monde à découvrir</i>	15	1	6	90
	<i>Dégustation et gastronomie</i>	15	1	4	60
	<i>Les Cépages</i>	12	2	4	48
	<i>Les bulles dans tous leurs états</i>	4	1	6	24
	<i>Les vins du nouveau monde</i>	9	2	3	27
	<i>Vinification des vins doux</i>	4	1	10	40

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS PAR LA SAQ

Santé-sécurité au travail	Secourisme	14	223	355	4 970
	Premiers soins	7,75	2	2	15,5
	Chariot élévateur (succursale)	7	9	35	245
	Transpalette (succursale)	3,5	77	424	1484
	Chariot élévateur et transpalette	8	7	58	464
	Chariot élévateur et transpalette (entrepôt Qc)	8,5	3	16	136
	Transpalette pose 4 (Bobcat ou Lindé T20)	1	1	1	1
	SIMDUT (succursale)	2	Virtuel	3	6
	SIMDUT (livreur)	0,45	1	20	9
	Order Picker (chariot cueillette en hauteur)	17	1	2	34
	Mise à jour pour les instructeurs de chariot et transpalette (entrepôt)	7	1	5	35
	Chariot Linde (entrepôt)	0,5	1	10	5
	Chariot élévateur – contrebalancé assis (entrepôt)	2,5	1	4	10
	Analyse de risque (entrepôt)	3	1	14	42
	Inspection des lieux de travail	3	1	2	6
	Les dossiers CSST au quotidien et leur impact financier	7	1	1	7
	Accident – Enquête et analyse	7	1	1	7
	Suivis avec coachs en SST dans les entrepôts	2	1	8	16
	Vérification de sécurité avant départ du camion – Qc	0,5	14	153	76,5
	Prévention en SST	3	15	100	300
	Gestion de la maintenance	7	1	1	7
	Entretien préventif des véhicules routiers	10	1	5	50
	Entretiens préventifs – normes 2012	8	1	3	24
	Entretien sanitaire LEED	24	1	8	192
	Revue technique 2009 – LEED	8	1	1	8
	Entretien porte de garage	8	1	6	48
	Empreinte carbone des produits	3	1	2	6
	Hygiène et salubrité alimentaires	8	1	1	8
	Champignons et amiantes dans les bâtiments	8	1	1	8
	Cadenassage	8	2	99	792
	Sécurité incendie – Impacts sur la conception	8	1	1	8
	Changements et évolutions réglementaires	7	1	1	7
	Méthode d'analyse des allergènes	7	1	3	21
	Prévenir les pertes – vols externes	0,75	Virtuel	367	275,25
	Aménagement d'un poste de travail informatique ergonomique	0,5	3	37	18,5
	Manutention des charges	3	1	471	1 413
	Manutention de charges en mode virtuel	0,75	Virtuel	371	278,25
	Manutention de charges (entrepôt)	3,5	10	76	266
Service à la clientèle	Lean Service	7,75	1	6	46,5
	Atelier Kaisen	7,75	4	22	170,5
	4A+				
	<i>Coaching 2 jours</i>	14	28	473	6 622
	<i>Capsule en mode virtuel</i>	2,5	Virtuel	3 241	8 102,5
	Vente stratégique	14	1	1	14
	Approche client et service à la clientèle	8	1	1	8
	Intervenir auprès d'une clientèle difficile	0,75	Virtuel	451	338,25
	Approche client et gestion de situations délicates	7	2	21	147
	Relation avec la clientèle	7	2	3	21
ch no	Transition Windows 7 et Office 2010				

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS PAR LA SAQ

	<i>Adjointes et secrétaires</i>	21	1	7	147
	<i>Adjointes et secrétaires</i>	18	4	21	378
	<i>Vers Excel 2010</i>	3	17	119	357
	<i>Vers Excel 2010 en mode virtuel</i>	0,4	Virtuel	62	24,8
	<i>Vers Word 2010</i>	3	9	41	123
	<i>Vers Word 2010 en mode virtuel</i>	0,5	Virtuel	60	30
	<i>Vers Powerpoint 2010</i>	3	5	21	63
	<i>Vers Powerpoint 2010 en mode virtuel</i>	0,4	Virtuel	26	10,4
	<i>Vers Outlook 2010 en mode virtuel</i>	1,25	Virtuel	38	47,5
	<i>Vers Visio 2010</i>	3	4	14	42
	<i>Vers Windows 7</i>	1,75	Virtuel	102	178,5
	<i>Lync</i>	0,4	Virtuel	48	19,2
	<i>OneNotes</i>	0,4	Virtuel	37	14,8
	<i>Office 2010 – Fonctions communes</i>	1	Virtuel	85	85
	Infopath	3	1	2	6
	Access 97	14	1	2	28
	Excel (1 jour)	7	12	63	441
	Excel (14 hres)	14	3	4	56
	Word débutant	14	1	2	28
	Powerpoint débutant – pour professionnels	7	1	1	7
	Outlook avec Office 2010	3	Virtuel	50	150
	Prévisions quantitatives à l'aide d'un chiffrier électronique	21	1	1	21
	Mieux comprendre le web 2.0	7	1	2	14
	Gestion du temps avec Outlook	8	2	16	128
	Ergonomie cognitive et interfaces utilisateurs	8	2	2	16
	Saisie de données budgétaires	4	4	81	324
	Rédaction web	14	1	1	14
	Développement d'applications avec Ajax et Query	14	1	1	14
	Concevoir des interfaces adaptés et adaptables	7,5	1	3	22,5
	Créer et animer une communauté en ligne	7	1	1	7
	Expert courriel	3,5	1	2	7
	Intracom Montréal 2012	7	1	1	7
	Feuilles de style pour le web : positionnement et grille	7	1	1	7
	Stratégies numériques et créativité web	5	1	1	5
	Web analytique et moteurs de recherche	5	1	3	15
	Mobilité et commerce de détail : quelle stratégie adopter	5	1	1	5
	Mobilité : intégrer le marketing mobile dans sa stratégie	7	1	1	7
	Lecteur RF	1	10	164	164
	Administration d'une base de données MS SQL Server 2008 R2	28	2	2	56
Langues	Français				
	<i>Prise de notes performantes</i>	7	2	3	21
	<i>Savoir rédiger et se résumer</i>	7	3	3	21
	<i>Lecture dirigée : Planifier à l'aide de scénario</i>	3,5	1	1	3,5
	<i>Revoir les règles</i>	14	1	1	14
	Anglais				
	<i>Débutant et avancé</i>	24	2	8	192
	<i>Conversation</i>	35	1	2	70
	<i>Intermédiaire</i>	47	1	6	282
Gestion	Gestion – profil personnalisé et plan d'action	14	1	1	14
	Destination Leadership	7	6	52	364
	Destination Leadership – Capsule SVP	0,25	Virtuel	50	12,5
	Destination Leadership – Conseils et navigation	0,08	Virtuel	110	8,8

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS PAR LA SAQ

	Destination Leadership – Capsule Influence	0,5	Virtuel	26	13
	Destination Leadership – Capsule Développement des personnes	0,33	Virtuel	73	24,09
	Destination Leadership – Capsule Communications	0,5	Virtuel	28	14
	Destination Leadership – Capsule Reconnaissance	0,4	Virtuel	34	13,6
	Communication politique et stratégique	7	9	108	756
	Prendre en main son développement	6	5	45	270
	Finances SAQ 101	7	2	20	140
	Exercer son influence avec courage	12	1	15	180
	Déléguer, coacher et engager	10	2	24	240
	Mobiliser mon équipe dans l'action	7	3	35	245
	Animer et faciliter une rencontre de groupe	3	2	24	72
	Faire preuve de courage managérial	10	5	52	520
	Faire preuve de courage managérial (directeur de secteur)	7	2	17	119
	Devenir un développeur de personnes	7	6	80	560
	Coaching personnalisé (Dolmen)	11	1	1	11
	Coaching personnalisé (Axe)	7	1	1	7
	Coaching de groupe (Axe)	1,5	1	5	7,5
	Relève à la direction de succursale	60	1	18	1 080
	Relève à la direction de succursale – coaching	22	2	29	638
	Initiation à la direction de succursale	38	1	35	1 330
	Rendre son service efficient	14	2	2	28
	Gestion d'une équipe à distance	8	1	1	8
	Gestion de la performance	3,5	2	1 074	3 759
	La gestion d'un parc véhicules	16	1	1	16
	Gestion de personnel et outils de contrôle de gestion	14	1	1	14
	Sens politique et pouvoir d'influence	14	3	6	84
	Négociation gagnant-gagnant	8	1	1	8
	Gestion intergénérationnelle – Les générations Y et Z	5	1	2	10
	Gestion des conflits entre employés	7	5	39	273
	Gestion du temps, des priorités et des activités (7h)	7	3	11	77
	Gestion du temps, des priorités et des activités (8h)	8	1	12	96
	Leader stratège	7	9	102	714
	Gestion de projet stratégique et du changement	7	2	48	336
	Gestion de l'information et documentation	3	1	1	3
	Gestion de la maintenance	8	1	1	8
	Gestion d'une équipe et des intervenants en gestion de projet	16	1	2	32
	Leadership d'influence	7,5	1	1	7,5
	Développer son leadership au travail	7	2	3	21
	Habiletés relationnelles ½ journée	5	1	1	5
	Habiletés relationnelles 1 jour	8	4	15	120
	Relations interpersonnelles et interventions de gestion	14	2	2	28
	Passer de patron à coach	11	1	1	11
	Supervision au quotidien	14	1	1	14
	Maynard training – Time study certification program	35	1	1	35
	Réglementation du bâtiment	8	1	1	8
	Communications aux groupes (Flash meeting) Phase 1	3	1	7	21
	Communications aux groupes (Flash meeting) Phase 2	3	1	6	18
Autres	Produire des cessations d'emploi	8	1	2	16
	Appel d'offres de service	8	1	1	8
	Introduction à ISO / CEI 17025 :2005	7	1	22	154
	Accélérer votre accréditation LEED	8	1	2	16
	Marchandisage	8	1	1	8

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS PAR LA SAQ

Communications : Parler en public	7	2	2	14
Mieux communiquer avec son auditoire	19	1	1	19
Recherche marketing – les nouvelles avenues	5	1	1	5
Marketing et alimentation	5	1	3	15
Passer de résistance à acceptation du changement	4	1	18	72
Communications dans l'équipe de travail	14	1	1	14
Communication et stratégie de marque	7	1	3	21
Introduction au développement durable	1	Virtuel	763	763
Communiquer efficacement	14	2	16	224
Chaire de responsabilité sociale et développement durable	8	1	1	8
Introduction à l'analyse de projet d'énergies propres	24	1	2	48
Perfectionnement obligatoire dans le cadre de l'adhésion au CGA	7	23	30	210
Déclaration annuelle CARRA	8,75	1	1	8,75
Communications dans la négociation	7	1	7	49
Concilier stress et bien-être au travail	7	1	1	7
Devenir plus efficace grâce à la méthode 5S	7	2	3	21
APICS International Conference and Exposition	14	1	1	14
Le dilemme de l'amélioration continue	14	1	2	28
Planification à la retraite	14	11	145,5	2 037
L'intelligence relationnelle au travail	14	1	2	28

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS PAR LA SAQ

2013

Cat.	Nom de la formation, de l'atelier ou de l'activité	Durée (hres)	Nbre de groupe	Nbre de Participants	Heures totales
Entraînement à la tâche	Bienvenue à la SAQ	0,75	Virtuel	597	447,75
	Vidéo d'accueil	0,13	Virtuel	6	0,78
	Appliquer l'éthique de vente à la SAQ				
	<i>Nouvel employé</i>	1,25	Virtuel	812	1 015
	<i>Complément pour gestionnaire</i>	0,25	Virtuel	93	23,25
	<i>Rafraîchissement</i>	0,5	Virtuel	1746	873
	Exercer son rôle de caissier	3	Virtuel	442	1 326
	Utiliser les outils informatiques et technologiques	0,25	Virtuel	414	103,5
	Rendre la succursale prête aux affaires	1,5	Virtuel	567	850,5
	Animer une dégustation promotionnelle	0,5	Virtuel	659	329,5
	Rencontre avec le délégué syndical	1	480	480	480
	Nouveaux conseillers en vin	24	1	6	144
	Coordonnateur aux opérations en succursale (COS)				
	<i>Nouveaux COS</i>	28	3	31	868
	<i>COS statut 16-19,5h et remplaçant</i>	4	344	344	1 376
	Nouveau Coordonnateur principal aux opérations en succursale (CPOS)	78	1	18	1 404
	Coordonnateur de succursale Solo (CSS)				
	<i>Nouveau CSS</i>	78	1	6	468
	<i>CSS remplaçant</i>	4	3	3	12
	Livreur – Transporteur A	40	1	8	320
	Adjointe administrative : une collaboratrice décisionnelle	8,5	1	1	8,5
	Rôle conseil	32	1	15	480
	Aptitudes organisationnelles de l'adjointe administrative	24	1	1	24
	Adjointe administrative intermédiaire	7	1	1	7
Connaissance des produits	Découvrir le goût du vin	3	Virtuel	1203	3 609
	Conférence dégustation				
	<i>Terroirs d'ici</i>	7	3	363	2 541
	<i>Champagnes</i>	7	3	385	2 695
	Application pratique – Dégustation vins et spiritueux	1	Virtuel	478	478
	Atelier de formation				
	<i>Whisky</i>	3	2	14	42
	<i>Accords mets et vins</i>	3	361	2523	7 569
	Développement en continu des conseillers en vin	7	6	369	2 583
	Découvrir le goût des spiritueux	2,5	Virtuel	789	1 972,5
	Les vins de Bordeaux	2	Virtuel	683	1 366
	Les vins de France	3	Virtuel	3454	10 362
	Les vins d'Espagne et du Portugal	2	Virtuel	1857	3 714
	Les vins d'Italie	2	Virtuel	17	34
	Les cours SAQ				
	<i>Scotch et Whisky</i>	6	1	1	6
	<i>Un monde à découvrir</i>	15	1	6	90
	<i>Dégustation et gastronomie</i>	15	1	7	105
	<i>Les terroirs d'Italie</i>	12	1	1	12
	<i>Oxygène dans le vin</i>	3	1	4	12
SST	Secourisme	16	425	425	6 800
	Chariot élévateur (succursale)	7	15	102	714

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS PAR LA SAQ

	Transpalette (succursale)	4	59	413	1 652
	Chariot élévateur et transpalette	8	9	58	464
	Chariot élévateur et transpalette	4	3	21	84
	Chariot élévateur contrebalancé assis	3	20	136	408
	Chariot élévateur – cueillette en hauteur	7	1	2	14
	Transpalette – Mise à jour	0,5	5	34	17
	Order Picker (chariot cueillette en hauteur)	1,5	1	6	9
	Blue Giant – Chariot élévateur (succursale)	3	4	27	81
	Prévenir les pertes : vols externes	0,75	Virtuel	4623	3 467,25
	Intervenir auprès d'une clientèle difficile	0,75	Virtuel	1866	1 399,50
	Manutention sécuritaire de charges				
	<i>En mode virtuel (succursale)</i>	0,75	Virtuel	920	690
	<i>Le rôle des gestionnaires face au programme</i>	3,5	4	23	80,5
	<i>Formation de formateurs (entrepôt)</i>	10,5	1	6	63
	<i>En classe (entrepôt)</i>	4	2	11	44
	Le gestionnaire au cœur de la SST	0,5	Virtuel	52	26
	Agir dans les situations difficiles	7	9	58	406
	Code criminel du Canada et Loi en SST : Obligations et conséquences	3	1	1	3
	Prévention en SST	3	10	68	204
	Analyse de risques	3	1	8	24
	Comment intégrer la SST dans ses opérations	3	2	14	42
	Appliquer les normes de SST	4	3	17	68
Service à la clientèle	4A+				
	<i>Coaching 2 jours</i>	14	34	336	4 704
	<i>Capsule en mode virtuel</i>	2,5	Virtuel	1930	4 825
	Service à la clientèle	8	2	9	72
Outils technologiques	Conception de classes virtuelles	8	1	6	48
	Introduction à l'outil e-collaboration de classes virtuelles	3	Virtuel	7	21
	Administration SQL Serveur 2008	28	1	1	28
	Active Directory Trouble Shooting	32	1	1	32
	Concepts et technologies objet	15	1	1	15
	Administration Windows Server 2008	21	1	1	21
	Unix	14	2	10	140
	Administration system center configuration manager	28	1	1	28
	Ergonomie des interfaces mobiles	6	1	3	18
	Concepts et outils de l'ergonomie et du développement centré	14	1	1	14
	Cobit 5	7,75	1	1	7,75
	Optimiser l'utilisation des outils de télécommunications	3,5	1	1	3,5
	Sharepoint Configuration et administration	35	1	2	70
	Programmation Perl	18	1	4	52
	JDE : Acquisition biens et services pour requérant	1,5	3	18	27
	Gestion informatisée de projets avec MS project	15	1	1	15
	Concepts et technologies objet	15,5	1	1	15,5
	PowerShell Best practice Workshop	28	2	4	112
	Powershell for IT administrator	21	2	3	63
	Programmation C#.Net	28	1	1	28
	S'initier aux réseaux	14	1	1	14
	Visio Base M1-Base	7	1	1	7
	VMWare VSphere 5 install, configuration, manager	28	1	1	28
	SharePoint super utilisateur	14	1	1	14

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS PAR LA SAQ

	Active Directory Windows server	24	1	1	24
	Introduction à PowerShell	26	2	2	52
	Excel 2010 intermédiaire	14	5	15	210
	Cognos cours RS avancé	14	2	8	112
	Cognos debutant	14	2	6	84
	Cognos cours multidimensionnel	14	3	7	98
	Windows 7	1,75	Virtuel	8	14
	<i>Transition vers Office 2010</i>				
	Fonctions communes	1	Virtuel	14	14
	Word	0,50	Virtuel	8	4
	Excel	0,40	Virtuel	7	2,8
	PowerPoint	0,40	Virtuel	5	2
	Outlook	1,25	Virtuel	11	13,75
	Lync	0,40	Virtuel	39	15,6
	OneNote	0,40	Virtuel	3	1,2
	Outlook débutant pour les succursales	3	Virtuel	133	399
	Excel VBA	24	2	2	48
	PowerPoint débutant	7	1	1	7
	PowerPoint intermédiaire	3	3	3	9
	PowerPoint & PhotoShop In Design	7	2	2	14
	Excel avancé	7,75	1	1	7,75
	Cognos Report Studio	17,5	1	5	87,5
	Cognos Report Studio	14	1	2	28
	Outlook expérimentation-2	7	2	3	21
	Introduction à la bureautique	7	1	11	77
	Adobe	3	4	22	66
	Excel intermédiaire	8	2	5	40
	Commerce électronique	7	1	2	14
	MS-Project Débutant	16	1	2	32
	<i>Espace RH-Paie</i>				
	Feuille de temps – Sigma	0,40	Virtuel	793	317,2
	Délégation	0,08	Virtuel	495	39,6
	Modification de la feuille de temps	0,16	Virtuel	773	123,68
	Approbation des demandes	0,08	Virtuel	541	43,28
	Saisie de temps par exception	0,25	Virtuel	1142	285,5
	Navigation de base	0,50	Virtuel	943	471,5
	ITIL V3	3,5	1	2	7
Langues	Anglais débutant	10	4	30	300
	Anglais intermédiaire	28	4	30	840
	Anglais intermédiaire	12	4	24	288
	Anglais avancé	5	4	24	120
	Revoir les règles de français	2	2	11	22
	Améliorer la rédaction de vos écrits	1	1	7	7
	Rédiger efficacement	1	1	7	7
	Révision de textes	1	2	8	8
	Rédaction web	1	1	7	7
	Cours de français	1	3	20	20
	<i>Destination Leadership (programme interne)</i>				
Gestion	Capsule savoir, vouloir, pouvoir	0,25	Virtuel	33	8,25
	Conseil et navigation	0,08	Virtuel	129	10,32
	Capsule Influence	0,5	Virtuel	16	8
	Capsule développement des personnes	0,5	Virtuel	8	4

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS PAR LA SAQ

	Capsule communication	0,5	Virtuel	80	40
	Capsule reconnaissance	0,40	Virtuel	26	10,4
	Capsule modèle <i>SCORE (diagnostic et solution)</i>	0,40	Virtuel	44	17,6
	Développement des partenaires d'affaires RH	7	2	16	112
	Capsule Gestion de situations difficiles	0,33	Virtuel	5	1,65
	Capsule Analyse d'une problématique et de ses causes	0,50	Virtuel	2	1
	Passer d'employé à gestionnaire	7	1	19	133
	Communication politique et stratégique	7	1	24	168
	Bâtir et développer ses réseaux	7	1	47	329
	Leader stratège et visionnaire	7	1	9	63
	Formation des formateurs	7	1	16	112
	Finances SAQ 101	7	1	10	70
	Favoriser l'innovation	7	15	101	707
	Courage managérial et risques d'affaires	7	17	117	819
	Innover au quotidien	7	5	35	245
	Mieux se connaître et gérer son impact	14	2	12	168
	S'approprier le contexte d'affaires	7	4	23	161
	Gérer des projets et gérer le changement	7	7	43	301
	Appliquer la convention collective	3,5	3	17	59,5
	Lancement du Programme de relève à la direction de succursale	4	3	17	68
	Habilitation à la gestion de performance	4	3	17	68
	<i>Gestion de la performance pour employés professionnels et techniques</i>				
	Employés évalués	3,5	6	41	143,5
	Gestionnaires évaluateurs	2	1	6	12
	Délégués syndicaux	3,5	2	15	52,5
	Initiation à la direction de succursale (directeur remplaçant)	20	4	28	560
	Coaching sur les habiletés de gestion en Commercialisation	7	1	2	14
	Gestion stratégique des approvisionnements	7	1	1	7
	Gestion du temps, des priorités et des activités	8	1	3	24
	Collaborer avec différentes personnalités	7	2	15	105
	La gestion de projets : concept et savoir-faire	14	1	2	28
	Gestionnaire de centres d'appels	3	1	1	3
	Gestion des ressources humaines	7	1	2	14
	Capacité d'influencer vers les résultats	14	1	1	14
	Action stratégique pour atteindre les résultats	16	1	1	16
	Choisir les bons matériaux écologiques pour projet durable	8	1	1	8
	Gestion immobilière : comprendre et maîtriser les bases	8	1	1	8
Autres	Introduction au développement durable	1	Virtuel	152	152
	Planification à la retraite	14	9	61	854
	Code d'éthique et de conduite des employés	0,75	Virtuel	207	155,25
	Révolutionner le marketing, les communications et la vente	4	1	1	4
	Vendre plus avec une stratégie d'expérience-client	50	1	1	50
	Marketing relationnel	14	9	63	882
	Professionnels du web et des communications interactives (Intracom)	7	1	1	7
	Négociation stratégique	24	2	13	312
	Données : collecte, analyse et distribution	5	1	2	10
	Marketing de contenu – stratégie éditoriale	5	1	1	5
	Communiquer avec efficacité	7	1	3	21

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS PAR LA SAQ

Acquisition de biens et services à la SAQ	3	3	22	66
Contrôle interne et gestion des risques	4	1	1	4
Appel d'offres et contrats d'affaires	3,5	2	9	31,5
Vérification fiscale en matière de taxes à la consommation	2	1	1	2
Planification événementielle	7	2	1	14
Réussir ses interventions publiques	14	1	1	14
Application de la méthode 5S	7	1	4	28
Perfectionnement obligatoire dans le cadre du maintien du titre CGA	7	6	38	266
Influencer sans autorité	7	1	3	21
Tableau de bord : un outil et un style de gestion	7	1	2	14
Gestion intégrée des documents	1	1	4	4
Découvrir les forces pour développer des partenariats	14	1	3	42
Mise à jour sur la TPS/TVQ	4	1	1	4
Amélioration continue	14	1	1	14

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
41	Nombre, type, durée, sujets des formations offertes par la SAQ à ses employés entre 2011 et 2013, ventilées par année, et nombre de participants.



Nombre de jours de formation moyen suivi par les employés de la SAQ

Ventilé par catégorie d'emplois

De 2009 à 2013

Catégorie	2009	2010	2011	2012	2013
STTSAQ	0,04	0	0,33	0,54	0,58
SEMB	1,63	1,82	1,46	2,13	1,76
SPTP	0,10	0,48	0,29	1,49	1,27
PNS	0,27	0,45	0,80	1,15	1,25
Cadres et gestionnaires	2,36	2,19	1,15	3,29	3,13

* Le nombre de jours moyen par employé est calculé selon les 2 équations suivantes :

1.
$$\frac{\text{Nombre d'heures de formation diffusées pour chaque catégorie d'employés}}{7}$$

- Une journée de formation est de 7 heures, ainsi nous transformons les heures de formation en jours de formation

2.
$$\frac{\text{Nombre de jours de formation diffusés par catégorie d'employés}}{\text{Démographie complète de la catégorie d'employés}}$$

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
42	Nombre moyen de jours de formation suivis par les employés de la SAQ au cours des 5 dernières années, ventilé par catégories d'emplois et par année.



ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

**Demande de renseignements particuliers requis
par le Deuxième groupe d'opposition
Juillet 2014**

TABLE DES MATIÈRES

QUESTION NUMÉRO

Tous les rapports, analyses et études relatifs à l'implantation de la hausse sur la taxe spécifique sur les boissons alcooliques64

Coût relatif à l'implantation de la hausse sur la taxe spécifique sur les boissons alcooliques annoncée le 20 novembre 2012.....65

Durant la période tampon (du 21 novembre au 5 décembre) où la SAQ a assumé les frais de la hausse des taxes des clients en succursale, combien de bouteilles ont été vendues durant cette période pour chacune des catégories (vin, spiritueux et bière) et quels ont été les coûts assumés par la SAQ66

Durant cette même période tampon, combien de bouteilles ont été vendues à des clients de type bar et restaurateur pour chacune des catégories (vin, spiritueux et bière) et quels ont été les coûts assumés par les clients.....67

Note d'analyse, étude ou mesures envisagées dans les cinq dernières années pour faciliter la mise en marché des produits québécois.68

Détail des revenus et des coûts de la vente en ligne pour les trois dernières années69

Évolution annuelle depuis 2003, ventilée par types d'emplois	70
Pour la rémunération variable et les bonis, indiquez les critères d'octroi, par catégories d'emplois ainsi que le nombre de personnes en ayant bénéficié par catégories d'emplois	71
Les prévisions de départs à la retraite pour les trois prochaines années et le plan de remplacement.....	72
Le détail des charges d'exploitation depuis 2003	73
Liste de toutes les formations, conférences, ateliers, journées d'activités et de tous les sommets, congrès ou autres auxquels ont participé les employés de la SAQ au cours de l'année 2011-2012 et 2012-2013.....	74
Détails de l'évolution de la marge brute de la SAQ pour les cinq dernières années, ventilée par catégories de produits. Précisez la portion fixe et la portion ad valorem	75
Liste de prix d'achat et de prix de vente des 50 plus grands vendeurs en 2012 et préciser le nombre d'unités vendues.....	76
Nom de tous les administrateurs et des membres de la direction de la Société, le poste occupé, leur rémunération totale, en incluant les bonis, indemnités de départ et avantages sociaux pour les trois dernières années	77
Copie des états financiers de Twist depuis sa création	78
Détail de la politique salariale de la SAQ, rémunération, bonis et avantages sociaux	79
Détail de la politique de fixation des prix par catégories (les vins, spiritueux et bières).....	80

La variation moyenne de prix, par catégories de produits, entre 2012 et 2013 ainsi que la variation sur trois ans et cinq ans.....	81
Variation de prix entre 2012 et 2013 pour chacun des 10 produits vendus par la SAQ en 2012.....	82
Comparaison des prix entre le Québec et les autres provinces canadiennes par types de produits et par gamme de prix	83
Valeur de la transaction moyenne des restaurateurs et des particuliers pour chacune des cinq dernières années.....	84
Détail des ajustements salariaux accordés en 2012-2013 par catégories d'emplois	85
Nombre de jours de formation moyen suivi par les employés de la SAQ ventilé par catégories d'emplois	86
Le détail annuel des mesures des opérations de couverture de taux de change de la SAQ pour les années 2009-2010 à 2013-2014 en précisant les gains/pertes propres à celles-ci pour chacune des années.....	87
Les objectifs, les indicateurs et les résultats présentés dans le plan annuel de gestion de la SAQ pour la période allant de 2009-2010 à 2013-2014.....	88
Pour chacun des organismes, indiquer : la liste des employés et des membres du conseil d'administration, en indiquant le poste qu'ils occupent et leur rémunération; la liste des personnes qui ont été nommées ou qui ont vu leur mandat renouvelé en indiquant : leur nom, leur titre, la date du début et de la fin de leur mandat, leur rémunération et leur CV; leur frais de déplacement, de repas, de voyage et de représentation 2014.....	89

Étude des crédits 2014-2015

QUESTION 64

RÉPONSE :

La Société des alcools du Québec ne détient aucun rapport, analyse ou étude relatifs à l'implantation de la hausse sur la taxe spécifique sur les boissons alcooliques.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
64	Tous les rapports, analyses et études relatifs à l'implantation de la hausse sur la taxe spécifique sur les boissons alcooliques.



Détail des coûts engendrés par l'augmentation de la taxe spécifique sur les boissons alcooliques annoncée au Budget 2013-2014

Impact financier

Taxe assumée par la SAQ du 21 novembre au 4 décembre 2012 (voir note 1)	1 467 000 \$
Coût relatif au maintien des prix pour les produits en promotions déjà annoncés et publiés	400 000 \$
Coûts administratifs - production de nouvelles affichettes et changement d'affichettes de prix	133 800 \$
Frais de facturation et fiscalité	<u>7 800 \$</u>
Total	<u>2 008 600 \$</u>

Note 1: Ce montant inclut une provision pour mauvaises créances de 97 000 \$ concernant le recouvrement de la facturation aux titulaires de permis.

Réponses aux éléments détaillés:

Questions	Réponses
1-Temps supplémentaire (succursale et bureau)	Inclus au tableau dans la rubrique des coûts administratifs et frais de facturation
2- Personnel supplémentaire pour effectuer les changements de prix	Inclus au tableau dans la rubrique des coûts administratifs
3- Coûts de mise à jour de logiciel informatique	Inclus au tableau dans la rubrique des coûts administratifs
4- Retards dans les délais de livraison	Aucun

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
65	<p>Coût relatif à l'implantation de la hausse sur la taxe spécifique sur les boissons alcooliques annoncée le 20 novembre 2012. Spécifier :</p> <ul style="list-style-type: none">a) le temps supplémentaire (succursale et bureau);b) le personnel supplémentaire pour effectuer les changements de prix;c) les coûts de mise à jour de logiciel informatique;d) les retards dans les délais de livraison;e) tout autre coût lié à cette mesure.



Impact financier de la hausse de la taxe spécifique sur les ventes effectuées du 21 novembre au 4 décembre 2012

Ventes aux clients dans le réseau des succursales

	Bières	Vins, Spiritueux et autres	Total
Nombre de bouteilles vendues	153 733	7 512 586	7 666 319
Coûts relatifs à la hausse de taxe spécifique assumés par la SAQ			1 370 000 \$

Note 1: La hausse de la taxe spécifique a été reflétée dans les prix de vente au détail le 5 décembre dans l'ensemble des succursales et agences.

Note 2: Les coûts représentent le nombre de litres vendus durant la période du 21 novembre au 4 décembre inclusivement pour les clients dans le réseau des succursales multiplié par la hausse de la taxe spécifique.
[Bières + 0,10 \$/litre, Vins et Spiritueux +0,23 \$/litre]

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
66	Durant la période tampon (du 21 novembre au 5 décembre) où la SAQ a assumé les frais de la hausse des taxes des clients en succursale, combien de bouteilles ont été vendues durant cette période pour chacune des catégories (vin, spiritueux et bière) et quels ont été les coûts assumés par la SAQ.



**Impact financier de la hausse de la taxe spécifique sur les ventes effectuées
du 21 novembre au 4 décembre 2012**

**Ventes aux titulaires de permis (Bars et restaurateurs) dans le réseau SAQ et
commandes privées**

	Bières	Vins, Spiritueux et autres	Total
Nombre de bouteilles vendues	53 496	1 105 769	1 159 265
Coûts relatifs à la hausse de taxe spécifique assumés par les titulaires de permis			435 000 \$

Note 1: La hausse de la taxe spécifique a été reflétée dans les prix de vente au détail le 5 décembre.

Note 2: Les coûts représentent le nombre de litres vendus durant la période du 21 novembre au 4 décembre inclusivement pour les clients titulaires de permis multiplié par la hausse de la taxe spécifique. La SAQ ne connaît pas les coûts réels assumés par les titulaires de permis puisque ceux-ci ont reflété la hausse dans le prix de détail aux consommateurs à des dates déterminées selon leur convenance.

[Bières + 0,17 \$/litre, Vins et Spiritueux +0,50 \$/litre]

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
67	Durant la période tampon, combien de bouteilles ont été vendues à des clients de type bar et restaurateur pour chacune des catégories (vin spiritueux et bière) et quels ont été les coûts assumés par les clients.





COMMUNIQUÉ
Pour diffusion immédiate

Une place de choix pour les vins du Québec

Montréal, le 29 novembre 2013 – C'est avec enthousiasme que la SAQ participe aujourd'hui à l'annonce conjointe du plan de commercialisation et de mise en valeur des vins québécois, faite par la première ministre du Québec, Pauline Marois. Le plan de la SAQ visant à améliorer l'offre de vins du Québec ainsi que la bonification de l'appui financier favoriseront le développement durable et structuré de cette industrie.

« Nous nous engageons à faire des efforts accrus pour que les Québécoises et les Québécois puissent trouver facilement des vins d'ici sur les tablettes des succursales. Aujourd'hui, nous avons la combinaison gagnante : qualité, quantité et mise en marché dynamique », s'est réjoui Sylvain Simard, président du conseil d'administration de la SAQ. Les clients verront donc graduellement un choix plus grand de vins certifiés du Québec à la SAQ.

« Nous avons élevé la barre de la qualité depuis les dernières années avec la certification de nos vins; aujourd'hui, avec l'appui du gouvernement pour stimuler une plus grande production de qualité, et avec la SAQ comme co-équipière, nous passons à une nouvelle étape dans notre industrie. Avec cette aide concertée du gouvernement québécois et de la SAQ, nous pourrions augmenter notre production afin d'approvisionner les succursales de la SAQ, à l'année, et nous assurer de répondre à l'engouement de la clientèle », a déclaré Yvan Quirion, vice-président de l'Association des vignerons du Québec.

Des engagements concrets

1. Nous augmenterons graduellement le choix de vins certifiés du Québec dans tout notre réseau de magasins.
2. Nous intensifierons la visibilité des vins certifiés du Québec dans nos magasins en leur réservant un espace particulier que les clients pourront identifier facilement et rapidement.
3. Nous augmenterons le choix de vins et d'alcools du Québec dans nos magasins situés à proximité des 5 principales routes des vins. Ce sera affiché de façon claire pour nos clients à l'extérieur de ces magasins.
4. Nous faciliterons le repérage des vins et alcools du Québec en attribuant à chacun une Pastille de goût.
5. Nous ferons connaître à nos clients les reconnaissances et médailles obtenues par les vins et alcools québécois dans des concours nationaux et internationaux, en magasin et sur toutes nos plateformes de communication.

Au-delà de ses magasins, la SAQ est partenaire des vignerons québécois en soutenant les événements qui contribuent à la découverte de leur savoir-faire. Ne ratez donc pas l'occasion de leur rendre visite cette fin de semaine lors de *La Fête des vins du Québec*, au Marché Bonsecours, où sont réunis une quarantaine d'entre eux : ils sauront vous transmettre leur passion et vous faire découvrir notre terroir.

- 30 -

Source : Renaud Dugas
 Responsable, relations de presse
 Société des alcools du Québec
 r.dugas@saq.qc.ca
 514 254-6000, poste 6854



DÉCOUVREZ — LES — VINS DU QUÉBEC

LES VINS QUÉBÉCOIS : AU CŒUR DE NOTRE ENGAGEMENT !

Les Québécois apprécient le vin depuis de nombreuses années. Au fil du temps, ils en sont devenus de fins connaisseurs. C'est dans ce contexte, où la qualité est reconnue et recherchée, que les viticulteurs québécois ont su faire leur chemin et mettre au monde une industrie qui est aujourd'hui en pleine croissance.

Maintenant, l'industrie viticole québécoise passe à une autre étape de son développement qui lui permettra d'intensifier sa production. C'est avec ce que nous faisons le mieux que nous participerons nous aussi à son essor : en offrant à nos clients un choix de vins québécois dont ils seront fiers et des conseils judicieux pour alimenter leurs découvertes. Dès 2014, vous verrez la différence!

DES CHANGEMENTS CONCRETS

- 1 Nous augmenterons graduellement le choix de vins certifiés du Québec dans tout notre réseau de magasins.
- 2 Nous intensifierons la visibilité des vins certifiés du Québec dans nos magasins en leur réservant un espace particulier que les clients pourront identifier facilement et rapidement.
- 3 Nous augmenterons le choix de vins et alcools du Québec dans nos magasins situés à proximité des 5 principales routes des vins. Ce sera affiché de façon claire pour nos clients à l'extérieur de ces magasins.
- 4 Nous faciliterons le repérage des vins et alcools du Québec en attribuant à chacun une Pastille de goût.
- 5 Nous ferons connaître à nos clients les reconnaissances et médailles obtenues par les vins et alcools québécois dans des concours nationaux et internationaux, en magasin et sur toutes nos plateformes de communication.

Nous savons que nous pouvons compter sur tous nos employés, de véritables passionnés, pour accompagner nos clients, jour après jour, dans leurs découvertes.

À VOUS DE DÉCOUVRIR TOUTE LA RICHESSE DES VINS DU QUÉBEC !



DÉCOUVREZ — LES — VINS DU QUÉBEC

PARTENAIRE DES VINS D'ICI

Au diapason des goûts des Québécois, nous accompagnons ces derniers depuis de nombreuses années dans leurs découvertes. C'est pourquoi nous sommes engagés depuis longtemps dans la promotion des vins d'ici afin d'amener la clientèle à s'y intéresser et les découvrir davantage.

Déjà plus de 100 vins québécois vous sont offerts dans 250 succursales. En tout, ce sont quelque 300 produits du terroir – cidres, vins, liqueurs et autres – qui se trouvent sur les tablettes des magasins. Afin de toujours mieux vous conseiller, les équipes de succursale reçoivent des formations et rencontrent des viticulteurs pour approfondir leurs connaissances des vins du Québec.

LA QUALITÉ DES VINS DU QUÉBEC

La qualité étant la priorité pour les producteurs d'ici, la SAQ soutient le programme de certification et ouvre les portes de son laboratoire pour que ceux-ci testent gratuitement leurs vins en cours d'élaboration. Par ailleurs, les viticulteurs sont invités à participer à des missions commerciales pour promouvoir leurs produits et consolider leurs bonnes pratiques sur les techniques du métier ou les approches en agrotourisme, notamment en France et en Suisse.

CONSULTEZ LES MAGAZINES SAQ ET LE WEB POUR TOUT SAVOIR SUR LES VINS D'ICI

Pour vous guider dans la découverte des vins d'ici, des articles sur les alcools du terroir vous sont proposés dans chaque édition des magazines *Cellier*, *Nouvel Arrivage* et *Tchin Tchin*. Le site SAQ.com présente, quant à lui, une section «Vins du Québec» et une foule d'accords vins et mets. Les pages Facebook contribuent également à diffuser de l'information sur l'ensemble des vins et autres alcools québécois pour tous ceux qui désirent en savoir plus. Aussi, chaque année, nous concoctons des promotions qui mettent en valeur les vins et alcools d'ici.

**DU 12 AU 15 DÉCEMBRE 2013, PROFITEZ D'UN 10 % DE RABAIS
SUR LES VINS ET ALCOOLS DU QUÉBEC!**

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
68	Note d'analyse, étude ou mesures envisagées dans les 5 dernières années pour faciliter la mise en marché des produits québécois.



Portrait des ventes de produits québécois et mesures réalisées par la SAQ entre 2008-2009 et 2012-2013 afin d'en assurer le rayonnement.

Portrait des ventes en dollars

Produits	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013*
Vins	1 010 234 \$	1 402 195 \$	1 892 515 \$	2 204 739 \$	2 862 524 \$
Cidres**	9 994 436 \$	11 791 691 \$	10 667 466 \$	10 332 293 \$	9 068 744 \$
Autres	1 848 699 \$	1 837 792 \$	2 224 854 \$	2 869 750 \$	2 846 944 \$
TOTAL	12 853 369 \$	15 031 678 \$	14 784 835 \$	15 406 783 \$	14 778 212 \$

* Année non-complétée. Statistiques de ventes compilées en date de la période 11, semaine 1.

** Les producteurs de cidres ont modifié leur approche marketing de type « rabais » au cours des dernières années pour établir différemment leur marque. Une légère décroissance des ventes a suivi. Cette décision n'était pas celle de la SAQ.

Les ventes de produits québécois ont enregistré une croissance de 19,87 % entre 2008-2009 et 2011-2012. Si on considère uniquement la performance des vins québécois, ces derniers ont connu une croissance de 118,24 % durant la même période.

Portrait des mesures réalisées

VISIBILITÉ EN SUCCURSALE

- | | |
|--|---|
| • Annonce d'un nouveau panonceau pour les cidres du Québec | Annonce réalisée le 15 juin 2009 avec l'Association des cidriculteurs artisans du Québec, l'UPA et le ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation |
| • Nouveau panonceau et meilleure planographie pour les vins québécois dans 250 succursales | Modification réalisée en 2011 de concert avec l'Association des vignerons du Québec |
| • Pastilles de goût attribuées à tous les vins québécois | Au cours de l'année 2010 |
| • Modification de l'approche « Terroirs d'ici » avec l'implantation de vastes zones dans deux succursales Sélection à grand achalandage | Introduction des produits aux succursales Sélection-Signature de Québec et Sélection Atwater de Montréal (2011-2012) |
-

PROMOTION ET MARKETING

- | | |
|--|--|
| • Présentation de produits québécois dans les publications de la SAQ : <i>Cellier, Tchîn Tchîn</i>, circulaires | Chaque parution à l'exception de certaines circulaires thématiques |
| • Réalisation de promotions corporatives ciblées et mettant en vedette les terroirs d'ici | Promotion en décembre (Noël) et promotion en juin (Fête Nationale) |
| • Encadrement de la publicité du MAPAQ sur les Terroirs d'ici | Publicité connue du public en 2011-2012 |
| • Habillage, PLV, étalages, dégustations et stratégie de marchandisage améliorée pour les produits québécois | Nouveaux efforts déployés depuis 2011 |
| • Présentation des produits québécois dans les publications issues des médias sociaux de la SAQ | Depuis le déploiement de ces outils, les animateurs de communauté ont le mandat de participer au rayonnement de cette catégorie de produits. |
| • Nouvelle section dédiée sur SAQ.com | Début d'année 2012 |
-

MISSIONS COMMERCIALES

- | | |
|---|---|
| • Missions commerciales réalisées avec les vignerons du Québec | Missions en novembre 2008 et en novembre 2011 |
| • Missions commerciales réalisées avec les cidriculteurs québécois | Missions en janvier 2010 et en novembre 2012 |
-

FORMATION

- | | |
|---|---|
| • Visites d'employés dans des vignobles québécois et formation | Quelque 370 employés ont ainsi rencontré 10 producteurs québécois et connaissent maintenant bien leurs produits. Cinq nouvelles rencontres sont prévues d'ici la fin de l'année 2013. |
| • Formation d'ambassadeurs des vins québécois en succursale | Ces employés SAQ sont par la suite appelés à former leurs collègues sur les produits québécois, à promouvoir leur dégustation par la clientèle et à favoriser le rayonnement de ces produits. |
-

ACCOMPAGNEMENT STRATÉGIQUE

- **Accompagnement des producteurs québécois dans leurs efforts de certification; encadrement et développement du comité d'agrément.** 2009-2010 et financement récurrent
 - **Participation de la SAQ dans des plans d'accompagnement et de commercialisation (image de marque, identité de marque, commercialisation)** 2012-2013
Travail réalisé de concert avec les associations de producteurs concernées
-

COMMANDITES

- **Participation financière de la SAQ à l'émission « Par-dessus le marché » ciblant la valorisation des produits d'ici** Commanditaire des saisons 2008 à 2012
 - **Participation financière de la SAQ au Mondial des cidres de glace** Présentatrice depuis 2008
 - **Participation financière de la SAQ à la Fête des vins du Québec (anciennement Salon des vins et fromages du Québec)** Présentatrice depuis 2006
 - **Participation financière de la SAQ à la Fête des vendanges Magog-Orford** Présentatrice depuis 2004
-

Portrait des mesures réalisées par la SAQ entre 2008-2009 et 2013-2014 afin d'assurer le rayonnement des produits québécois

VISIBILITÉ EN SUCCURSALE

- | | |
|--|---|
| • Annonce d'un nouveau panonceau pour les cidres du Québec | Annonce réalisée le 15 juin 2009 avec l'Association des cidriculteurs artisans du Québec, l'UPA et le ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation |
| • Nouveau panonceau et meilleure planographie pour les vins québécois dans 250 succursales | Modification réalisée en 2011 de concert avec l'Association des vignerons du Québec |
| • Pastilles de goût attribuées à tous les vins québécois | Au cours de l'année 2010 |
| • Modification de l'approche « Terroirs d'ici » avec l'implantation de vastes zones dans deux succursales Sélection à grand achalandage | Introduction des produits aux succursales Sélection-Signature de Québec et Sélection Atwater de Montréal (2011-2012) |
| • Annonce du Plan de commercialisation et de mise en valeur des vins québécois et mise en œuvre du label <i>Origine Québec</i> | Annonce réalisée le 29 novembre 2013 avec le gouvernement du Québec et l'Association des vignerons du Québec. Déploiement d' <i>Origine Québec</i> en 2014. |

PROMOTION ET MARKETING

- | | |
|--|--|
| • Présentation de produits québécois dans les publications de la SAQ : <i>Cellier, Tchin Tchin</i>, circulaires | Chaque parution à l'exception de certaines circulaires thématiques |
| • Réalisation de promotions corporatives ciblées et mettant en vedette les terroirs d'ici | Promotion en décembre (Noël) et promotion en juin (Fête Nationale) |
| • Encadrement de la publicité du MAPAQ sur les Terroirs d'ici | Publicité connue du public en 2011-2012 |
| • Habillage, PLV, étalages, dégustations et stratégie de marchandisage améliorée pour les produits québécois | Nouveaux efforts déployés depuis 2011 |
| • Présentation des produits québécois dans les publications issues des médias sociaux de la SAQ | Depuis le déploiement de ces outils, les animateurs de communauté ont le mandat de participer au rayonnement de cette catégorie de produits. |
| • Nouvelle section dédiée sur SAQ.com | Début d'année 2012 |

MISSIONS COMMERCIALES

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Missions commerciales réalisées avec les vignerons du Québec | Missions en novembre 2008 et en novembre 2011 |
| <ul style="list-style-type: none">• Missions commerciales réalisées avec les cidriculteurs québécois | Missions en janvier 2010 et en novembre 2012 |

FORMATION

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Visites d'employés dans des vignobles québécois et formation | Quelque 370 employés ont ainsi rencontré 10 producteurs québécois et connaissent maintenant bien leurs produits. Cinq nouvelles rencontres sont prévues d'ici la fin de l'année 2013. |
| <ul style="list-style-type: none">• Formation d'ambassadeurs des vins québécois en succursale | Ces employés SAQ sont par la suite appelés à former leurs collègues sur les produits québécois, à promouvoir leur dégustation par la clientèle et à favoriser le rayonnement de ces produits. |
| <ul style="list-style-type: none">• Formation plus soutenue des employés face aux vins québécois. | Plan de formation revu en lien avec le déploiement d' <i>Origine Québec</i> |

ACCOMPAGNEMENT STRATÉGIQUE

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Accompagnement des producteurs québécois dans leurs efforts de certification; encadrement et développement du comité d'agrément. | 2009-2010 et financement récurrent |
| <ul style="list-style-type: none">• Participation de la SAQ dans des plans d'accompagnement et de commercialisation (image de marque, identité de marque, commercialisation) | 2012-2013
Travail réalisé de concert avec les associations de producteurs concernées |

COMMANDITES

- **Participation financière de la SAQ à l'émission « Par-dessus le marché » ciblant la valorisation des produits d'ici** Commanditaire des saisons 2008 à 2014
 - **Participation financière de la SAQ au Mondial des cidres de glace** Présentatrice depuis 2008
 - **Participation financière de la SAQ à la Fête des vins du Québec (anciennement Salon des vins et fromages du Québec)** Présentatrice depuis 2006
 - **Participation financière de la SAQ à la Fête des vendanges Magog-Orford** Présentatrice depuis 2004
-

Société des alcools du Québec
Ventes en ligne à la SAQ
 Pour les exercices financiers
 2011-2012 à 2013-2014

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	Total
Ventes en ligne	40 067 795 \$	66 126 893 \$	79 732 200 \$	185 926 889 \$
Coûts	4 118 280 \$	6 049 507 \$	6 627 744 \$	16 795 532 \$

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
69	Détail des revenus et des coûts de la vente en ligne pour les 3 dernières années.



ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
70	Évolution annuelle depuis 2003, ventilée par type d'emploi : <ul style="list-style-type: none">a) du nombre d'employés de la SAQ;b) des salaires horaires;c) des avantages sociaux;d) de la rémunération variable;e) des bonis accordés;f) de la masse salariale totale de la SAQ;g) pour chacun des points mentionnés ci-haut, mentionner la variation annuelle en pourcentage.



QUESTION 70a

**A. Nombre d'employés établi sur la base d'équivalence en temps complet
(personne/année)**

2014	2013	2012 ⁽¹⁾	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	
5 526	5 584	5 489	5 369	5 265	5 260	5 337	5 264	5 235	4 494	4 803	4 511	Nombre d'employés
-1,0%	1,7%	2,2%	2,0%	0,1%	-1,4%	1,4%	0,6%	16,5%	-6,4%	6,5%		Variation (%)

Source : Rapport annuel 2014 (pages 82)

(1) Exercice financier de 53 semaines

Question 70b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire					
				2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
STTSAQ	105111	Préposé entretien	Taux unique	24.02	23.55	23.09	22.63	22.19	21.75
STTSAQ	105122	Préposé entretien	Taux unique	24.73	24.25	23.77	23.31	22.85	22.40
STTSAQ	105133	Préposé entretien	Taux unique	25.50	25.00	24.51	24.03	23.56	23.10
STTSAQ	105144	Préposé - Entretien	Taux unique	26.35	25.83	25.32	24.83	24.34	23.86
STTSAQ	105222	Préposé distribution	Taux unique	24.73	24.25	23.77	23.31	22.85	22.40
STTSAQ	105233	Préposé distribution	Taux unique	25.50	25.00	24.51	24.03	23.56	23.10
STTSAQ	105244	Préposé distribution	Taux unique	26.35	25.83	25.32	24.83	24.34	23.86
STTSAQ	105255	Préposé distribution	Taux unique	27.23	26.70	26.18	25.66	25.16	24.67
STTSAQ	105266	Préposé - Distribution	Taux unique	28.20	27.64	27.10	26.57	26.05	25.54
STTSAQ	105355	Préposé livraison	Taux unique	27.23	26.70	26.18	25.66	25.16	24.67
STTSAQ	105366	Préposé - Livraison	Taux unique	28.20	27.64	27.10	26.57	26.05	25.54
STTSAQ	105422	Préposé production	Taux unique	24.73	24.25	23.77	23.31	22.85	22.40
STTSAQ	105433	Préposé production	Taux unique	25.50	25.00	24.51	24.03	23.56	23.10
STTSAQ	105444	Préposé production	Taux unique	26.35	25.83	25.32	24.83	24.34	23.86
STTSAQ	105455	Préposé production	Taux unique	27.23	26.70	26.18	25.66	25.16	24.67
STTSAQ	105466	Préposé production	Taux unique	28.20	27.64	27.10	26.57	26.05	25.54
STTSAQ	105477	Préposé production	Taux unique	29.24	28.66	28.10	27.55	27.01	26.48
STTSAQ	105522	Préposé services techniques	Taux unique	24.73	24.25	23.77	23.31	22.85	22.40
STTSAQ	105533	Préposé services techniques	Taux unique	25.50	25.00	24.51	24.03	23.56	23.10
STTSAQ	105544	Préposé services techniques	Taux unique	26.35	25.83	25.32	24.83	24.34	23.86
STTSAQ	105555	Préposé services techniques	Taux unique	27.23	26.70	26.18	25.66	25.16	24.67
STTSAQ	105566	Préposé services techniques	Taux unique	28.20	27.64	27.10	26.57	26.05	25.54
STTSAQ	105577	Préposé services techniques	Taux unique	29.24	28.66	28.10	27.55	27.01	26.48
STTSAQ	105588	Préposé services techniques	Taux unique	30.34	29.75	29.16	28.59	28.03	27.48
STTSAQ	105599	Préposé services techniques	Taux unique	31.46	30.84	30.23	29.64	29.06	28.49
STTSAQ	105655	Préposé distribution (sécurité)	Taux unique	27.23	26.70	26.18	25.66	25.16	24.67
STTSAQ	105733	Préposé livraison	Taux unique	25.50	25.00	24.51	24.03	23.56	23.10
STTSAQ	105744	Préposé livraison	Taux unique	26.35	25.83	25.32	24.83	24.34	23.86
STTSAQ	105755	Préposé livraison	Taux unique	27.23	26.70	26.18	25.66	25.16	24.67
STTSAQ	105766	Préposé - Livraison	Taux unique	28.20	27.64	27.10	26.57	26.05	25.54
STTSAQ	105855	Préposé - Livraison - Route	Taux unique	29.24	28.66	28.10	27.55	27.01	26.48
STTSAQ	105866	Préposé - Livraison - Route	Taux unique	30.34	29.75	29.16	28.59	28.03	27.48
STTSAQ	106022	Préposé services techniques (route) - Cl. 2	Taux unique	26.35	25.83	25.32	24.83	24.34	23.86
STTSAQ	106044	Préposé services techniques (route) - Cl. 4	Taux unique	28.20	27.64	27.10	26.57	26.05	25.54
STTSAQ	106055	Préposé services techniques (route) - Cl. 5	Taux unique	29.24	28.66	28.10	27.55	27.01	26.48
STTSAQ	106077	Préposé services techniques (route) - Cl. 7	Taux unique	31.46	30.84	30.23	29.64	29.06	28.49
STTSAQ	106088	Préposé services techniques (route) - Cl. 8	Taux unique	32.55	31.91	31.28	30.68	30.07	29.48
STTSAQ	106099	Préposé services techniques (route) - Cl. 9	Taux unique	33.67	33.00	32.35	31.73	N/A	N/A
STTSAQ	106222	Préposé - 4 jours	Taux unique	24.73	24.25	23.77	23.31	22.85	22.40
STTSAQ	106233	Préposé - 4 jours	Taux unique	25.50	25.00	24.51	24.03	23.56	23.10
STTSAQ	106244	Préposé - 4 jours	Taux unique	26.35	25.83	25.32	24.83	24.34	23.86
STTSAQ	106255	Préposé - 4 jours	Taux unique	27.23	26.70	26.18	25.66	25.16	24.67
STTSAQ	106277	Préposé - 4 jours	Taux unique	29.24	28.66	28.10	27.55	N/A	N/A
STTSAQ	106288	Préposé - 4 jours	Taux unique	30.34	29.75	29.16	28.59	N/A	N/A
SPTP	340450	Spécialiste science physique	01	23.60	23.60	23.14	22.69	22.24	21.80
SPTP	340450	Spécialiste science physique	02	24.50	24.50	24.02	23.55	23.09	22.63
SPTP	340450	Spécialiste science physique	03	25.43	25.43	24.93	24.45	23.97	23.50
SPTP	340450	Spécialiste science physique	04	26.40	26.40	25.89	25.38	24.88	24.39
SPTP	340450	Spécialiste science physique	05	27.41	27.41	26.87	26.34	25.83	25.32
SPTP	340450	Spécialiste science physique	06	28.43	28.43	27.88	27.33	26.79	26.30
SPTP	340450	Spécialiste science physique	07	29.58	29.58	29.00	28.43	27.87	27.33
SPTP	340450	Spécialiste science physique	08	31.57	31.57	30.95	30.34	29.75	29.16
SPTP	340450	Spécialiste science physique	09	32.81	32.81	32.17	31.54	30.92	30.32
SPTP	340450	Spécialiste science physique	10	34.11	34.11	33.44	32.79	32.15	31.52
SPTP	340450	Spécialiste science physique	11	35.47	35.47	34.78	34.10	33.43	32.77
SPTP	340450	Spécialiste science physique	12	36.89	36.89	36.17	35.46	34.77	34.08
SPTP	340450	Spécialiste science physique	13	38.40	38.40	37.65	36.91	36.18	35.48
SPTP	340450	Spécialiste science physique	14	39.94	39.94	39.16	38.39	37.64	36.90
SPTP	340450	Spécialiste science physique	15	41.58	41.58	40.77	39.97	39.18	38.42
SPTP	340450	Spécialiste science physique	16	42.61	42.61	41.77	40.95	40.15	39.36
SPTP	340450	Spécialiste science physique	17	43.66	43.66	42.80	41.96	41.14	40.33
SPTP	340450	Spécialiste science physique	18	44.75	44.75	43.87	43.01	42.17	41.34
SPTP	341060	Agent de gestion financière	01	24.30	24.30	23.83	23.36	22.90	22.45
SPTP	341060	Agent de gestion financière	02	25.11	25.11	24.62	24.14	23.66	23.20
SPTP	341060	Agent de gestion financière	03	25.98	25.98	25.47	24.97	24.49	24.00
SPTP	341060	Agent de gestion financière	04	26.89	26.89	26.36	25.84	25.33	24.84
SPTP	341060	Agent de gestion financière	05	27.82	27.82	27.28	26.74	26.22	25.70
SPTP	341060	Agent de gestion financière	06	28.79	28.79	28.22	27.67	27.13	26.59
SPTP	341060	Agent de gestion financière	07	29.78	29.78	29.20	28.63	28.06	27.51
SPTP	341060	Agent de gestion financière	08	31.37	31.37	30.75	30.15	29.56	28.98
SPTP	341060	Agent de gestion financière	09	32.48	32.48	31.85	31.22	30.61	30.01
SPTP	341060	Agent de gestion financière	10	33.66	33.66	33.00	32.36	31.72	31.10
SPTP	341060	Agent de gestion financière	11	34.87	34.87	34.18	33.51	32.86	32.21
SPTP	341060	Agent de gestion financière	12	36.14	36.14	35.44	34.74	34.06	33.39
SPTP	341060	Agent de gestion financière	13	37.47	37.47	36.74	36.02	35.31	34.62
SPTP	341060	Agent de gestion financière	14	38.85	38.85	38.09	37.34	36.61	35.89
SPTP	341060	Agent de gestion financière	15	40.28	40.28	39.49	38.71	37.95	37.21
SPTP	341060	Agent de gestion financière	16	41.27	41.27	40.46	39.67	38.89	38.13
SPTP	341060	Agent de gestion financière	17	42.28	42.28	41.45	40.64	39.84	39.06
SPTP	341060	Agent de gestion financière	18	44.75	44.75	43.87	43.01	42.17	41.34
SPTP	341760	Analyste comptable	01	24.30	24.30	23.83	23.36	22.90	22.45
SPTP	341760	Analyste comptable	02	25.11	25.11	24.62	24.14	23.66	23.20
SPTP	341760	Analyste comptable	03	25.98	25.98	25.47	24.97	24.49	24.00
SPTP	341760	Analyste comptable	04	26.89	26.89	26.36	25.84	25.33	24.84
SPTP	341760	Analyste comptable	05	27.82	27.82	27.28	26.74	26.22	25.70
SPTP	341760	Analyste comptable	06	28.79	28.79	28.22	27.67	27.13	26.59
SPTP	341760	Analyste comptable	07	29.78	29.78	29.20	28.63	28.06	27.51
SPTP	341760	Analyste comptable	08	31.37	31.37	30.75	30.15	29.56	28.98

Question 70b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire					
				2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	341760	Analyste comptable	09	32.48	32.48	31.85	31.22	30.61	30.01
SPTP	341760	Analyste comptable	10	33.66	33.66	33.00	32.36	31.72	31.10
SPTP	341760	Analyste comptable	11	34.87	34.87	34.18	33.51	32.86	32.21
SPTP	341760	Analyste comptable	12	36.14	36.14	35.44	34.74	34.06	33.39
SPTP	341760	Analyste comptable	13	37.47	37.47	36.74	36.02	35.31	34.62
SPTP	341760	Analyste comptable	14	38.85	38.85	38.09	37.34	36.61	35.89
SPTP	341760	Analyste comptable	15	40.28	40.28	39.49	38.71	37.95	37.21
SPTP	341760	Analyste comptable	16	41.27	41.27	40.46	39.67	38.89	38.13
SPTP	341760	Analyste comptable	17	42.28	42.28	41.45	40.64	39.84	39.06
SPTP	341760	Analyste comptable	18	44.75	44.75	43.87	43.01	42.17	41.34
SPTP	341860	Analyste	01	24.23	24.23	23.75	23.29	22.83	22.38
SPTP	341860	Analyste	02	25.12	25.12	24.63	24.14	23.67	23.21
SPTP	341860	Analyste	03	26.05	26.05	25.54	25.04	24.55	24.07
SPTP	341860	Analyste	04	27.04	27.04	26.51	25.99	25.49	24.98
SPTP	341860	Analyste	05	28.05	28.05	27.50	26.96	26.43	25.91
SPTP	341860	Analyste	06	29.09	29.09	28.52	27.96	27.41	26.87
SPTP	341860	Analyste	07	30.20	30.20	29.61	29.03	28.46	27.90
SPTP	341860	Analyste	08	31.90	31.90	31.27	30.66	30.06	29.47
SPTP	341860	Analyste	09	33.11	33.11	32.46	31.83	31.20	30.59
SPTP	341860	Analyste	10	34.38	34.38	33.71	33.05	32.40	31.76
SPTP	341860	Analyste	11	35.70	35.70	35.00	34.32	33.65	32.99
SPTP	341860	Analyste	12	37.07	37.07	36.35	35.63	34.94	34.25
SPTP	341860	Analyste	13	38.51	38.51	37.75	37.01	36.29	35.57
SPTP	341860	Analyste	14	40.00	40.00	39.22	38.45	37.70	36.96
SPTP	341860	Analyste	15	41.58	41.58	40.77	39.97	39.18	38.42
SPTP	341860	Analyste	16	42.61	42.61	41.77	40.95	40.15	39.36
SPTP	341860	Analyste	17	43.65	43.65	42.80	41.96	41.14	40.33
SPTP	341860	Analyste	18	44.75	44.75	43.87	43.01	42.17	41.34
SPTP	342360	Architecte	01	23.60	23.60	23.14	22.69	22.24	21.80
SPTP	342360	Architecte	02	24.50	24.50	24.02	23.55	23.09	22.63
SPTP	342360	Architecte	03	25.43	25.43	24.93	24.45	23.97	23.50
SPTP	342360	Architecte	04	26.40	26.40	25.89	25.38	24.88	24.39
SPTP	342360	Architecte	05	27.41	27.41	26.87	26.34	25.83	25.32
SPTP	342360	Architecte	06	28.46	28.46	27.91	27.36	26.82	26.30
SPTP	342360	Architecte	07	29.58	29.58	29.00	28.43	27.87	27.33
SPTP	342360	Architecte	08	31.57	31.57	30.95	30.34	29.75	29.16
SPTP	342360	Architecte	09	32.81	32.81	32.17	31.54	30.92	30.32
SPTP	342360	Architecte	10	34.11	34.11	33.44	32.79	32.15	31.52
SPTP	342360	Architecte	11	35.47	35.47	34.78	34.10	33.43	32.77
SPTP	342360	Architecte	12	36.89	36.89	36.17	35.46	34.77	34.08
SPTP	342360	Architecte	13	38.40	38.40	37.65	36.91	36.18	35.48
SPTP	342360	Architecte	14	39.94	39.94	39.16	38.39	37.64	36.90
SPTP	342360	Architecte	15	41.58	41.58	40.77	39.97	39.18	38.42
SPTP	342360	Architecte	16	42.61	42.61	41.77	40.95	40.15	39.36
SPTP	342360	Architecte	17	43.66	43.66	42.80	41.96	41.14	40.33
SPTP	342360	Architecte	18	44.75	44.75	43.87	43.01	42.17	41.34
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	01	24.30	24.30	23.83	23.36	22.90	22.45
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	02	25.11	25.11	24.62	24.14	23.66	23.20
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	03	25.98	25.98	25.47	24.97	24.49	24.00
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	04	26.89	26.89	26.36	25.84	25.33	24.84
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	05	27.82	27.82	27.28	26.74	26.22	25.70
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	06	28.79	28.79	28.22	27.67	27.13	26.59
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	07	29.78	29.78	29.20	28.63	28.06	27.51
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	08	31.37	31.37	30.75	30.15	29.56	28.98
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	09	32.48	32.48	31.85	31.22	30.61	30.01
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	10	33.66	33.66	33.00	32.36	31.72	31.10
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	11	34.87	34.87	34.18	33.51	32.86	32.21
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	12	36.14	36.14	35.44	34.74	34.06	33.39
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	13	37.47	37.47	36.74	36.02	35.31	34.62
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	14	38.85	38.85	38.09	37.34	36.61	35.89
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	15	40.28	40.28	39.49	38.71	37.95	37.21
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	16	41.27	41.27	40.46	39.67	38.89	38.13
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	17	42.28	42.28	41.45	40.64	39.84	39.06
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	18	44.75	44.75	43.87	43.01	42.17	41.34
SPTP	342560	Agent d'information	01	23.60	23.60	23.14	22.69	22.24	21.80
SPTP	342560	Agent d'information	02	24.50	24.50	24.02	23.55	23.09	22.63
SPTP	342560	Agent d'information	03	25.43	25.43	24.93	24.45	23.97	23.50
SPTP	342560	Agent d'information	04	26.40	26.40	25.89	25.38	24.88	24.39
SPTP	342560	Agent d'information	05	27.41	27.41	26.87	26.34	25.83	25.32
SPTP	342560	Agent d'information	06	28.46	28.46	27.91	27.36	26.82	26.30
SPTP	342560	Agent d'information	07	29.58	29.58	29.00	28.43	27.87	27.33
SPTP	342560	Agent d'information	08	31.57	31.57	30.95	30.34	29.75	29.16
SPTP	342560	Agent d'information	09	32.81	32.81	32.17	31.54	30.92	30.32
SPTP	342560	Agent d'information	10	34.11	34.11	33.44	32.79	32.15	31.52
SPTP	342560	Agent d'information	11	35.47	35.47	34.78	34.10	33.43	32.77
SPTP	342560	Agent d'information	12	36.89	36.89	36.17	35.46	34.77	34.08
SPTP	342560	Agent d'information	13	38.40	38.40	37.65	36.91	36.18	35.48
SPTP	342560	Agent d'information	14	39.94	39.94	39.16	38.39	37.64	36.90
SPTP	342560	Agent d'information	15	41.58	41.58	40.77	39.97	39.18	38.42
SPTP	342560	Agent d'information	16	42.61	42.61	41.77	40.95	40.15	39.36
SPTP	342560	Agent d'information	17	43.66	43.66	42.80	41.96	41.14	40.33
SPTP	342560	Agent d'information	18	44.75	44.75	43.87	43.01	42.17	41.34
SPTP	342660	Ingénieur	01	23.60	23.60	23.14	22.69	22.24	21.80
SPTP	342660	Ingénieur	02	24.50	24.50	24.02	23.55	23.09	22.63
SPTP	342660	Ingénieur	03	25.43	25.43	24.93	24.45	23.97	23.50
SPTP	342660	Ingénieur	04	26.40	26.40	25.89	25.38	24.88	24.39
SPTP	342660	Ingénieur	05	27.41	27.41	26.87	26.34	25.83	25.32
SPTP	342660	Ingénieur	06	28.46	28.46	27.91	27.36	26.82	26.30

Question 70b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire					
				2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	342660	Ingénieur	07	29.58	29.58	29.00	28.43	27.87	27.33
SPTP	342660	Ingénieur	08	31.57	31.57	30.95	30.34	29.75	29.16
SPTP	342660	Ingénieur	09	32.81	32.81	32.17	31.54	30.92	30.32
SPTP	342660	Ingénieur	10	34.11	34.11	33.44	32.79	32.15	31.52
SPTP	342660	Ingénieur	11	35.47	35.47	34.78	34.10	33.43	32.77
SPTP	342660	Ingénieur	12	36.89	36.89	36.17	35.46	34.77	34.08
SPTP	342660	Ingénieur	13	38.40	38.40	37.65	36.91	36.18	35.48
SPTP	342660	Ingénieur	14	39.94	39.94	39.16	38.39	37.64	36.90
SPTP	342660	Ingénieur	15	41.58	41.58	40.77	39.97	39.18	38.42
SPTP	342660	Ingénieur	16	42.61	42.61	41.77	40.95	40.15	39.36
SPTP	342660	Ingénieur	17	43.66	43.66	42.80	41.96	41.14	40.33
SPTP	342660	Ingénieur	18	44.75	44.75	43.87	43.01	42.17	41.34
SPTP	342760	Bibliothécaire	01	24.30	24.30	23.83	23.36	22.90	22.45
SPTP	342760	Bibliothécaire	02	25.11	25.11	24.62	24.14	23.66	23.20
SPTP	342760	Bibliothécaire	03	25.98	25.98	25.47	24.97	24.49	24.00
SPTP	342760	Bibliothécaire	04	26.89	26.89	26.36	25.84	25.33	24.84
SPTP	342760	Bibliothécaire	05	27.82	27.82	27.28	26.74	26.22	25.70
SPTP	342760	Bibliothécaire	06	28.79	28.79	28.22	27.67	27.13	26.59
SPTP	342760	Bibliothécaire	07	29.78	29.78	29.20	28.63	28.06	27.51
SPTP	342760	Bibliothécaire	08	31.37	31.37	30.75	30.15	29.56	28.98
SPTP	342760	Bibliothécaire	09	32.48	32.48	31.85	31.22	30.61	30.01
SPTP	342760	Bibliothécaire	10	33.66	33.66	33.00	32.36	31.72	31.10
SPTP	342760	Bibliothécaire	11	34.87	34.87	34.18	33.51	32.86	32.21
SPTP	342760	Bibliothécaire	12	36.14	36.14	35.44	34.74	34.06	33.39
SPTP	342760	Bibliothécaire	13	37.47	37.47	36.74	36.02	35.31	34.62
SPTP	342760	Bibliothécaire	14	38.85	38.85	38.09	37.34	36.61	35.89
SPTP	342760	Bibliothécaire	15	40.28	40.28	39.49	38.71	37.95	37.21
SPTP	342760	Bibliothécaire	16	41.27	41.27	40.46	39.67	38.89	38.13
SPTP	342760	Bibliothécaire	17	42.28	42.28	41.45	40.64	39.84	39.06
SPTP	342760	Bibliothécaire	18	44.75	44.75	43.87	43.01	42.17	41.34
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	01	22.26	22.26	21.82	21.39	20.97	20.56
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	02	23.01	23.01	22.56	22.12	21.69	21.26
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	03	23.73	23.73	23.26	22.80	22.35	21.91
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	04	24.54	24.54	24.06	23.59	23.13	22.68
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	05	25.34	25.34	24.84	24.35	23.87	23.40
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	06	26.13	26.13	25.62	25.12	24.63	24.14
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	07	26.98	26.98	26.45	25.93	25.42	24.93
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	08	27.90	27.90	27.35	26.81	26.28	25.77
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	09	28.80	28.80	28.24	27.69	27.15	26.62
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	10	29.74	29.74	29.16	28.59	28.03	27.48
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	11	30.70	30.70	30.10	29.51	28.93	28.37
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	12	31.71	31.71	31.09	30.49	29.89	29.30
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	01	27.87	27.87	27.32	26.78	26.25	25.74
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	02	28.83	28.83	28.26	27.71	27.17	26.64
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	03	29.80	29.80	29.22	28.65	28.09	27.54
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	04	30.80	30.80	30.20	29.61	29.03	28.46
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	05	31.95	31.95	31.32	30.71	30.11	29.52
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	06	33.08	33.08	32.43	31.79	31.17	30.56
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	07	34.24	34.24	33.57	32.92	32.27	31.63
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	01	19.59	19.59	19.21	18.83	18.46	18.10
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	02	20.24	20.24	19.84	19.45	19.07	18.70
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	03	21.09	21.09	20.68	20.27	19.87	19.48
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	04	21.82	21.82	21.39	20.97	20.56	20.16
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	05	22.70	22.70	22.25	21.81	21.38	20.96
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	06	23.47	23.47	23.01	22.56	22.12	21.69
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	07	24.44	24.44	23.96	23.49	23.03	22.58
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	08	25.34	25.34	24.84	24.35	23.87	23.41
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	09	26.29	26.29	25.77	25.26	24.76	24.28
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	10	27.25	27.25	26.72	26.20	25.69	25.18
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	11	28.28	28.28	27.73	27.19	26.66	26.14
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	12	29.40	29.40	28.82	28.24	27.69	27.15
SPTP	344269	Technicien en aménagement classe princ.	01	31.73	31.73	31.11	30.50	29.90	29.32
SPTP	344269	Technicien en aménagement classe princ.	02	32.94	32.94	32.29	31.66	31.04	30.43
SPTP	344269	Technicien en aménagement classe princ.	03	34.24	34.24	33.57	32.92	32.27	31.63
SPTP	344311	Graphiste classe 1	01	21.00	21.00	20.59	20.19	19.79	19.40
SPTP	344311	Graphiste classe 1	02	21.65	21.65	21.23	20.81	20.40	20.00
SPTP	344311	Graphiste classe 1	03	22.32	22.32	21.88	21.45	21.03	20.62
SPTP	344311	Graphiste classe 1	04	23.01	23.01	22.56	22.12	21.69	21.27
SPTP	344311	Graphiste classe 1	05	23.76	23.76	23.29	22.83	22.38	21.95
SPTP	344311	Graphiste classe 1	06	24.45	24.45	23.97	23.50	23.04	22.59
SPTP	344311	Graphiste classe 1	07	25.21	25.21	24.72	24.24	23.76	23.30
SPTP	344311	Graphiste classe 1	08	26.00	26.00	25.49	24.99	24.50	24.02
SPTP	344311	Graphiste classe 1	09	26.84	26.84	26.31	25.79	25.28	24.78
SPTP	344311	Graphiste classe 1	10	27.63	27.63	27.09	26.56	26.04	25.53
SPTP	344311	Graphiste classe 1	11	28.51	28.51	27.95	27.40	26.86	26.33
SPTP	344311	Graphiste classe 1	12	29.40	29.40	28.82	28.24	27.69	27.15
SPTP	344359	Graphiste classe principale	01	31.73	31.73	31.11	30.50	29.90	29.32
SPTP	344359	Graphiste classe principale	02	32.94	32.94	32.29	31.66	31.04	30.43
SPTP	344359	Graphiste classe principale	03	34.24	34.24	33.57	32.92	32.27	31.63
SPTP	344411	Technicien téléphonie	01	21.00	21.00	20.59	20.19	19.79	19.40
SPTP	344411	Technicien téléphonie	02	21.65	21.65	21.23	20.81	20.40	20.00
SPTP	344411	Technicien téléphonie	03	22.32	22.32	21.88	21.45	21.03	20.62
SPTP	344411	Technicien téléphonie	04	23.01	23.01	22.56	22.12	21.69	21.27
SPTP	344411	Technicien téléphonie	05	23.76	23.76	23.29	22.83	22.38	21.95
SPTP	344411	Technicien téléphonie	06	24.45	24.45	23.97	23.50	23.04	22.59
SPTP	344411	Technicien téléphonie	07	25.21	25.21	24.72	24.24	23.76	23.30
SPTP	344411	Technicien téléphonie	08	26.00	26.00	25.49	24.99	24.50	24.02
SPTP	344411	Technicien téléphonie	09	26.84	26.84	26.31	25.79	25.28	24.78

Question 70b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire					
				2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	344411	Technicien téléphonie	10	27.63	27.63	27.09	26.56	26.04	25.53
SPTP	344411	Technicien téléphonie	11	28.51	28.51	27.95	27.40	26.86	26.33
SPTP	344411	Technicien téléphonie	12	29.40	29.40	28.82	28.24	27.69	27.15
SPTP	344459	Technicien classe principale téléphonie	01	30.27	30.27	29.68	29.10	28.53	27.97
SPTP	344459	Technicien classe principale téléphonie	02	31.71	31.71	31.09	30.49	29.89	29.30
SPTP	344511	Technicien classe 1	01	19.59	19.59	19.21	18.83	18.46	18.10
SPTP	344511	Technicien classe 1	02	20.24	20.24	19.84	19.45	19.07	18.70
SPTP	344511	Technicien classe 1	03	21.09	21.09	20.68	20.27	19.87	19.48
SPTP	344511	Technicien classe 1	04	21.82	21.82	21.39	20.97	20.56	20.16
SPTP	344511	Technicien classe 1	05	22.70	22.70	22.25	21.81	21.38	20.96
SPTP	344511	Technicien classe 1	06	23.47	23.47	23.01	22.56	22.12	21.69
SPTP	344511	Technicien classe 1	07	24.44	24.44	23.96	23.49	23.03	22.58
SPTP	344511	Technicien classe 1	08	25.34	25.34	24.84	24.35	23.87	23.41
SPTP	344511	Technicien classe 1	09	26.29	26.29	25.77	25.26	24.76	24.28
SPTP	344511	Technicien classe 1	10	27.25	27.25	26.72	26.20	25.69	25.18
SPTP	344511	Technicien classe 1	11	28.28	28.28	27.73	27.19	26.66	26.14
SPTP	344511	Technicien classe 1	12	29.40	29.40	28.82	28.24	27.69	27.15
SPTP	344559	Technicien laboratoire classe principale	01	29.71	29.71	29.13	28.56	28.00	27.45
SPTP	344559	Technicien classe principale	02	30.83	30.83	30.23	29.64	29.06	28.49
SPTP	344559	Technicien classe principale	03	32.06	32.06	31.43	30.81	30.21	29.62
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	01	21.46	21.46	21.04	20.63	20.23	19.83
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	02	22.14	22.14	21.71	21.28	20.86	20.45
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	03	22.78	22.78	22.33	21.89	21.46	21.04
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	04	23.39	23.39	22.93	22.48	22.04	21.61
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	05	24.09	24.09	23.62	23.16	22.71	22.26
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	06	24.82	24.82	24.33	23.85	23.38	22.93
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	07	25.47	25.47	24.97	24.48	24.00	23.53
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	08	26.16	26.16	25.65	25.15	24.66	24.17
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	09	26.97	26.97	26.44	25.92	25.41	24.91
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	10	27.69	27.69	27.15	26.62	26.10	25.59
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	11	28.59	28.59	28.03	27.48	26.94	26.41
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	12	29.40	29.40	28.82	28.24	27.69	27.15
SPTP	344759	Technicien laboratoire classe principale	01	32.69	32.69	32.05	31.42	30.80	30.20
SPTP	344759	Technicien laboratoire classe principale	02	34.24	34.24	33.57	32.92	32.27	31.63
SPTP	345110	Technicien en information	01	19.77	19.77	19.38	19.00	18.63	18.27
SPTP	345110	Technicien en information	02	20.59	20.59	20.19	19.79	19.40	19.02
SPTP	345110	Technicien en information	03	21.27	21.27	20.85	20.44	20.04	19.65
SPTP	345110	Technicien en information	04	22.04	22.04	21.61	21.19	20.77	20.36
SPTP	345110	Technicien en information	05	22.84	22.84	22.39	21.95	21.52	21.10
SPTP	345110	Technicien en information	06	23.65	23.65	23.19	22.74	22.29	21.85
SPTP	345110	Technicien en information	07	24.47	24.47	23.99	23.52	23.06	22.61
SPTP	345110	Technicien en information	08	25.42	25.42	24.92	24.43	23.95	23.48
SPTP	345110	Technicien en information	09	26.41	26.41	25.89	25.38	24.88	24.39
SPTP	345110	Technicien en information	10	27.38	27.38	26.84	26.31	25.79	25.29
SPTP	345110	Technicien en information	11	28.32	28.32	27.76	27.22	26.69	26.17
SPTP	345110	Technicien en information	12	29.40	29.40	28.82	28.24	27.69	27.15
SPTP	345120	Rédacteur technique	01	19.77	19.77	19.38	19.00	18.63	18.27
SPTP	345120	Rédacteur technique	02	20.59	20.59	20.19	19.79	19.40	19.02
SPTP	345120	Rédacteur technique	03	21.27	21.27	20.85	20.44	20.04	19.65
SPTP	345120	Rédacteur technique	04	22.04	22.04	21.61	21.19	20.77	20.36
SPTP	345120	Rédacteur technique	05	22.84	22.84	22.39	21.95	21.52	21.10
SPTP	345120	Rédacteur technique	06	23.65	23.65	23.19	22.74	22.29	21.85
SPTP	345120	Rédacteur technique	07	24.47	24.47	23.99	23.52	23.06	22.61
SPTP	345120	Rédacteur technique	08	25.42	25.42	24.92	24.43	23.95	23.48
SPTP	345120	Rédacteur technique	09	26.41	26.41	25.89	25.38	24.88	24.39
SPTP	345120	Rédacteur technique	10	27.38	27.38	26.84	26.31	25.79	25.29
SPTP	345120	Rédacteur technique	11	28.32	28.32	27.76	27.22	26.69	26.17
SPTP	345120	Rédacteur technique	12	29.40	29.40	28.82	28.24	27.69	27.15
SPTP	345300	Agent relations commerciales	01	22.67	22.67	22.23	21.79	21.36	20.94
SPTP	345300	Agent relations commerciales	02	23.59	23.59	23.13	22.68	22.24	21.80
SPTP	345300	Agent relations commerciales	03	24.46	24.46	23.98	23.51	23.05	22.60
SPTP	345300	Agent relations commerciales	04	25.38	25.38	24.88	24.39	23.91	23.44
SPTP	345300	Agent relations commerciales	05	26.33	26.33	25.81	25.30	24.80	24.31
SPTP	345300	Agent relations commerciales	06	27.32	27.32	26.78	26.25	25.74	25.23
SPTP	345300	Agent relations commerciales	07	28.37	28.37	27.81	27.26	26.73	26.21
SPTP	345300	Agent relations commerciales	08	29.40	29.40	28.82	28.25	27.70	27.15
SPTP	345300	Agent relations commerciales	09	30.52	30.52	29.92	29.33	28.75	28.19
SPTP	345300	Agent relations commerciales	10	31.71	31.71	31.09	30.49	29.89	29.30
SPTP	345311	Bibliotechnicien	01	19.78	19.78	19.39	19.01	18.64	18.27
SPTP	345311	Bibliotechnicien	02	20.58	20.58	20.18	19.78	19.39	19.01
SPTP	345311	Bibliotechnicien	03	21.26	21.26	20.84	20.43	20.03	19.64
SPTP	345311	Bibliotechnicien	04	22.05	22.05	21.62	21.20	20.78	20.37
SPTP	345311	Bibliotechnicien	05	22.85	22.85	22.40	21.96	21.53	21.11
SPTP	345311	Bibliotechnicien	06	23.68	23.68	23.22	22.76	22.31	21.87
SPTP	345311	Bibliotechnicien	07	24.47	24.47	23.99	23.52	23.06	22.61
SPTP	345311	Bibliotechnicien	08	25.44	25.44	24.94	24.45	23.97	23.50
SPTP	345311	Bibliotechnicien	09	26.41	26.41	25.89	25.38	24.88	24.39
SPTP	345311	Bibliotechnicien	10	27.39	27.39	26.85	26.32	25.80	25.29
SPTP	345311	Bibliotechnicien	11	28.33	28.33	27.77	27.23	26.70	26.18
SPTP	345311	Bibliotechnicien	12	29.40	29.40	28.82	28.24	27.69	27.15
SPTP	345359	Agent relations commerciales principale	01	33.33	33.33	32.68	32.04	31.41	30.80
SPTP	345359	Agent relations commerciales principale	02	34.24	34.24	33.57	32.92	32.27	31.63
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	01	21.00	21.00	20.59	20.19	19.79	19.40
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	02	21.65	21.65	21.23	20.81	20.40	20.00
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	03	22.32	22.32	21.88	21.45	21.03	20.62
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	04	23.01	23.01	22.56	22.12	21.69	21.27
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	05	23.76	23.76	23.29	22.83	22.38	21.95
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	06	24.45	24.45	23.97	23.50	23.04	22.59

Question 70b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire					
				2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	07	25,21	25,21	24,72	24,24	23,76	23,30
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	08	26,00	26,00	25,49	24,99	24,50	24,02
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	09	26,84	26,84	26,31	25,79	25,28	24,78
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	10	27,63	27,63	27,09	26,56	26,04	25,53
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	11	28,51	28,51	27,95	27,40	26,86	26,33
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	12	29,40	29,40	28,82	28,24	27,69	27,15
SPTP	345459	Technicien méc. bât. / architect. - principal	01	31,73	31,73	31,11	30,50	29,90	29,32
SPTP	345459	Technicien méc. bât. / architect. - principal	02	32,94	32,94	32,29	31,66	31,04	30,43
SPTP	345459	Technicien méc. bât. / architect. - principal	03	34,24	34,24	33,57	32,92	32,27	31,63
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	01	21,00	21,00	20,59	20,19	19,79	19,40
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	02	21,65	21,65	21,23	20,81	20,40	20,00
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	03	22,32	22,32	21,88	21,45	21,03	20,62
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	04	23,01	23,01	22,56	22,12	21,69	21,27
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	05	23,76	23,76	23,29	22,83	22,38	21,95
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	06	24,45	24,45	23,97	23,50	23,04	22,59
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	07	25,21	25,21	24,72	24,24	23,76	23,30
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	08	26,00	26,00	25,49	24,99	24,50	24,02
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	09	26,84	26,84	26,31	25,79	25,28	24,78
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	10	27,63	27,63	27,09	26,56	26,04	25,53
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	11	28,51	28,51	27,95	27,40	26,86	26,33
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	12	29,40	29,40	28,82	28,24	27,69	27,15
SPTP	345559	Technicien travaux classe principale	01	31,73	31,73	31,11	30,50	29,90	29,32
SPTP	345559	Technicien travaux classe principale	02	32,94	32,94	32,29	31,66	31,04	30,43
SPTP	345559	Technicien travaux classe principale	03	34,24	34,24	33,57	32,92	32,27	31,63
SPTP	345611	Agent de recouvrement	01	24,79	24,79	24,30	23,82	23,35	22,89
SPTP	345611	Agent de recouvrement	02	25,59	25,59	25,09	24,60	24,12	23,64
SPTP	345611	Agent de recouvrement	03	26,59	26,59	26,07	25,56	25,06	24,56
SPTP	345611	Agent de recouvrement	04	27,54	27,54	27,00	26,47	25,95	25,44
SPTP	345611	Agent de recouvrement	05	28,49	28,49	27,93	27,38	26,84	26,31
SPTP	345611	Agent de recouvrement	06	29,54	29,54	28,96	28,39	27,83	27,28
SPTP	345611	Agent de recouvrement	07	30,62	30,62	30,02	29,43	28,85	28,28
SPTP	345611	Agent de recouvrement	08	31,71	31,71	31,09	30,49	29,89	29,30
SPTP	346611	Secrétaire classe 1	01	22,84	22,84	22,39	21,95	21,52	21,10
SPTP	346611	Secrétaire classe 1	02	23,53	23,53	23,07	22,62	22,18	21,75
SPTP	346611	Secrétaire classe 1	03	24,29	24,29	23,81	23,35	22,89	22,44
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	01	N/A	N/A	17,04	16,71	16,38	16,06
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	02	N/A	N/A	17,55	17,21	16,87	16,54
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	03	N/A	N/A	18,04	17,69	17,34	17,00
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	04	N/A	N/A	18,60	18,24	17,88	17,53
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	05	N/A	N/A	19,15	18,77	18,40	18,04
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	06	N/A	N/A	19,68	19,31	18,93	18,56
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	01	18,02	18,02	17,67	17,32	16,98	16,64
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	02	18,65	18,65	18,28	17,92	17,57	17,23
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	03	19,30	19,30	18,92	18,55	18,19	17,84
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	04	19,96	19,96	19,57	19,19	18,81	18,44
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	05	20,62	20,62	20,22	19,82	19,43	19,05
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	06	21,34	21,34	20,92	20,51	20,11	19,72
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	07	22,07	22,07	21,64	21,22	20,80	20,40
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	01	23,63	23,63	23,17	22,72	22,27	21,83
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	02	24,40	24,40	23,92	23,45	22,99	22,54
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	03	25,21	25,21	24,72	24,24	23,76	23,30
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	04	25,99	25,99	25,48	24,98	24,49	24,01
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	05	26,71	26,71	26,19	25,67	25,17	24,68
SEMB	213100	Commis A	01	18,45	18,08	17,73	17,47	N/A	N/A
SEMB	213100	Commis A	02	19,18	18,81	18,44	18,17	N/A	N/A
SEMB	213100	Commis A	03	19,95	19,56	19,18	18,89	N/A	N/A
SEMB	213100	Commis A	04	20,75	20,34	19,94	19,65	N/A	N/A
SEMB	213100	Commis A	05	21,58	21,16	20,74	20,44	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	01	21,38	20,95	20,71	20,51	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	02	22,11	21,66	21,42	21,21	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	03	22,77	22,31	22,06	21,84	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	04	23,50	23,02	22,76	22,54	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	05	24,20	23,71	23,44	23,21	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	01	22,34	21,89	21,46	21,13	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	02	23,24	22,77	22,31	21,97	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	03	24,16	23,68	23,21	22,85	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	04	25,13	24,63	24,13	23,77	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	05	26,14	25,61	25,10	24,72	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	01	23,72	23,25	22,79	22,44	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	02	24,67	24,18	23,70	23,34	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	03	25,65	25,14	24,64	24,27	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	04	26,68	26,15	25,63	25,25	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	05	27,75	27,20	26,66	26,26	N/A	N/A
SEMB	221150	Caissier vendeur	01	18,38	17,86	17,51	17,03	16,57	16,24
SEMB	221150	Caissier vendeur	02	19,31	18,77	18,24	17,74	17,17	16,83
SEMB	221150	Caissier vendeur	03	20,13	19,56	19,01	18,49	17,77	17,42
SEMB	221150	Caissier vendeur	04	20,97	20,38	19,81	19,27	18,40	18,04
SEMB	221150	Caissier vendeur	05	21,85	21,24	20,64	20,07	19,07	18,7
SEMB	221150	Caissier vendeur	06	22,77	22,13	21,50	20,92	19,76	19,37
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	01	20,57	20,09	19,62	19,16	18,70	18,34
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	02	21,43	20,93	20,44	19,96	19,49	19,11
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	03	22,33	21,81	21,30	20,80	20,34	19,94
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	04	23,27	22,72	22,19	21,67	21,18	20,77
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	05	24,25	23,68	23,12	22,58	22,04	21,61
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	06	25,27	24,67	24,10	23,53	N/A	N/A
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	07	26,33	25,71	25,11	24,52	N/A	N/A
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	02	21,43	20,93	20,44	19,96	19,45	19,07
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	03	22,33	21,81	21,30	20,80	20,27	19,88

Question 70b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire					
				2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	04	23.27	22.72	22.19	21.67	21.15	20.74
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	05	24.25	23.68	23.12	22.58	22.03	21.6
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	06	25.27	24.67	24.10	23.53	22.93	22.48
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	07	26.33	25.71	25.11	24.52	N/A	N/A
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	08	27.43	26.79	26.16	25.55	N/A	N/A
SEMB	221600	Conseiller en vins	01	20.15	19.66	19.18	18.71	18.26	17.9
SEMB	221600	Conseiller en vins	02	21.00	20.49	19.99	19.50	19.03	18.65
SEMB	221600	Conseiller en vins	03	21.88	21.35	20.83	20.32	19.85	19.46
SEMB	221600	Conseiller en vins	04	22.80	22.24	21.70	21.17	20.67	20.27
SEMB	221600	Conseiller en vins	05	23.76	23.18	22.61	22.06	21.52	21.09
SEMB	221600	Conseiller en vins	06	24.76	24.15	23.56	22.99	N/A	N/A
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	02	21.00	20.49	19.99	19.50	18.99	18.61
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	03	21.88	21.35	20.83	20.32	19.79	19.4
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	04	22.80	22.24	21.70	21.17	20.65	20.24
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	05	23.76	23.18	22.61	22.06	21.50	21.08
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	06	24.76	24.15	23.56	22.99	22.38	21.94
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	07	25.80	25.17	24.55	23.95	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	01	22.33	21.81	21.30	20.80	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	02	23.27	22.72	22.19	21.67	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	03	24.25	23.68	23.12	22.58	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	04	25.27	24.67	24.10	23.53	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	05	26.33	25.71	25.11	24.52	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	06	27.43	26.79	26.16	25.55	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	07	28.59	27.92	27.26	26.62	N/A	N/A
SEMB	210010	Commis Rangement 1	01	N/A	N/A	N/A	N/A	15.20	15.20
SEMB	210010	Commis Rangement 1	02	N/A	N/A	N/A	N/A	15.70	15.70
SEMB	210010	Commis Rangement 1	03	N/A	N/A	N/A	N/A	16.26	16.26
SEMB	210010	Commis Rangement 1	04	N/A	N/A	N/A	N/A	16.82	16.82
SEMB	210020	Commis Rangement 2	01	N/A	N/A	N/A	N/A	16.31	16.31
SEMB	210020	Commis Rangement 2	02	N/A	N/A	N/A	N/A	16.84	16.84
SEMB	210020	Commis Rangement 2	03	N/A	N/A	N/A	N/A	17.44	17.44
SEMB	210020	Commis Rangement 2	04	N/A	N/A	N/A	N/A	18.04	18.04
SEMB	210030	Commis Rangement 3	01	N/A	N/A	N/A	N/A	17.02	17.02
SEMB	210030	Commis Rangement 3	02	N/A	N/A	N/A	N/A	17.58	17.58
SEMB	210030	Commis Rangement 3	03	N/A	N/A	N/A	N/A	18.19	18.19
SEMB	210030	Commis Rangement 3	04	N/A	N/A	N/A	N/A	18.81	18.81
SEMB	210030	Commis Rangement 3	05	N/A	N/A	N/A	N/A	19.45	19.45
SEMB	210030	Commis Rangement 3	06	N/A	N/A	N/A	N/A	20.13	20.13
SEMB	210040	Commis Rangement 4	01	N/A	N/A	N/A	N/A	18.30	18.30
SEMB	210040	Commis Rangement 4	02	N/A	N/A	N/A	N/A	18.91	18.91
SEMB	210040	Commis Rangement 4	03	N/A	N/A	N/A	N/A	19.57	19.57
SEMB	210040	Commis Rangement 4	04	N/A	N/A	N/A	N/A	20.28	20.28
SEMB	210040	Commis Rangement 4	05	N/A	N/A	N/A	N/A	21.01	21.01
SEMB	210050	Commis Rangement 5	01	N/A	N/A	N/A	N/A	20.31	20.31
SEMB	210050	Commis Rangement 5	02	N/A	N/A	N/A	N/A	21.00	21.00
SEMB	210050	Commis Rangement 5	03	N/A	N/A	N/A	N/A	21.62	21.62
SEMB	210050	Commis Rangement 5	04	N/A	N/A	N/A	N/A	22.32	22.32
SEMB	210050	Commis Rangement 5	05	N/A	N/A	N/A	N/A	22.98	22.98
SEMB	210060	Commis Rangement 6	01	N/A	N/A	N/A	N/A	20.66	20.66
SEMB	210060	Commis Rangement 6	02	N/A	N/A	N/A	N/A	21.58	21.58
SEMB	210060	Commis Rangement 6	03	N/A	N/A	N/A	N/A	22.50	22.50
SEMB	210060	Commis Rangement 6	04	N/A	N/A	N/A	N/A	23.42	23.42
SEMB	210060	Commis Rangement 6	05	N/A	N/A	N/A	N/A	24.34	24.34
SEMB	210070	Commis Rangement 7	01	N/A	N/A	N/A	N/A	20.91	20.91
SEMB	210070	Commis Rangement 7	02	N/A	N/A	N/A	N/A	21.54	21.54
SEMB	210070	Commis Rangement 7	03	N/A	N/A	N/A	N/A	22.19	22.19
SEMB	210070	Commis Rangement 7	04	N/A	N/A	N/A	N/A	22.85	22.85
SEMB	210070	Commis Rangement 7	05	N/A	N/A	N/A	N/A	23.54	23.54
SEMB	210070	Commis Rangement 7	06	N/A	N/A	N/A	N/A	24.24	24.24
SEMB	210070	Commis Rangement 7	07	N/A	N/A	N/A	N/A	24.97	24.97
SEMB	210080	Commis Rangement 8	01	N/A	N/A	N/A	N/A	21.01	21.01
SEMB	210080	Commis Rangement 8	02	N/A	N/A	N/A	N/A	21.69	21.69
SEMB	210080	Commis Rangement 8	03	N/A	N/A	N/A	N/A	22.43	22.43
SEMB	210080	Commis Rangement 8	04	N/A	N/A	N/A	N/A	23.18	23.18
SEMB	210080	Commis Rangement 8	05	N/A	N/A	N/A	N/A	23.95	23.95
SEMB	210080	Commis Rangement 8	06	N/A	N/A	N/A	N/A	24.76	24.76
SEMB	210080	Commis Rangement 8	07	N/A	N/A	N/A	N/A	25.60	25.60

Étude des crédits 2014 - 2015

QUESTION 70b

RÉPONSE :

Les cadres et le personnel non syndiqué sont rémunérés sur une base annuelle et les échelles sont incluses au règlement sur la rémunération des employés – cadres supérieurs, cadres, directeurs de succursales et personnel non syndiqué de la Société des alcools du Québec (voir question 33 de l’opposition officielle).

Ci-joint, le tableau concernant l’évolution des taux horaires du personnel syndiqué de la Société des alcools du Québec conformément aux conventions collectives en vigueur.

QUESTION 70c

RÉPONSE :

Données incluses à la question 70f.

Versement d'une bonification de 2003 à 2014
Question 70 d) et e)

Catégorie d'emplois	Boni versé										
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Cadre et personnel non syndiqué	3 665 149	2 779 602	3 764 121	5 367 377	5 503 864	5 723 723	6 957 018	5 056 296	5 189 801	5 460 450	2 126 556
Syndicat du personnel technique et professionnel (SPTP)	0	0	0	0	0	1 283 673	1 446 377	1 574 765	1 651 800	1 774 733	190 694
Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Société des alcools du Québec (STTSAQ)		650 596	987 945	1 039 074	1 042 075	1 021 867	1 032 372	1 580 219	1 651 474	1 646 274	1 267 615
Syndicat des employés de magasins et de bureaux (SEMB)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3 665 149	3 430 198	4 752 066	6 406 451	6 545 939	8 029 263	9 435 767	8 211 281	8 493 075	8 881 457	3 584 865

Note

En 2013-2014, la bonification des Cadres a été réduite de 0,8 millions de dollars et ce conformément à la loi 100.

En 2010-2011, introduction d'une composante additionnelle pour les employés du Syndicat des travailleurs et des travailleuses (STTSAQ) suite au renouvellement de la convention collective.

En 2008-2009, introduction de la bonification pour les employés du Syndicat du personnel technique et professionnel (SPTP) suite au renouvellement de la convention collective.

QUESTION 70f

F. Évolution annuelle de la masse salariale totale de la SAQ – Rémunération et avantages sociaux de la SAQ

2014	2013	2012 ⁽¹⁾	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	Millions \$ Variation (%)
369,1	358,4	344,3	341,9	332,5	319,2	316,9	308,4	280,0	254,3	275,8	252,3	
3,0%	4,1%	0,7%	2,8%	4,0%	0,7%	2,8%	10,1%	10,1%	-7,8%	9,3%		

Source : Rapport annuel 2014 (pages 82)

(1) Exercice financier de 53 semaines

71. Nombre d'employés admissibles à la bonification

	Nb d'employés admissibles à la bonification 2013-2014
Hauts dirigeants, cadres, professionnels et personnel non syndiqué	325
Cadres du secteur des ventes	408
Syndicat du personnel technique et professionnel	697
Syndicat des travailleurs et travailleuses de la SAQ	800
Total :	2 230

Note : Tous les employés des groupes ci-haut mentionnés sont admissibles à la bonification. Les programmes de bonification sont basés sur l'évaluation de la performance tant collective qu'individuelle. Le versement de la bonification est en fonction des modalités prévues à ces programmes. Voir également la question 33 de l'Opposition officielle.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
71	Pour la rémunération variable et les bonis, indiquez les critères d'octroi, par catégories d'emplois ainsi que le nombre de personnes en ayant bénéficié par catégories d'emplois.



PRÉVISION DE DÉPART À LA RETRAITE
Question 72

% des employés réguliers admissibles

Catégorie d'emploi	Nb employés réguliers	Au 1er avril 2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Cadre et personnel non syndiqué	698	5%	2%	3%	2%
Syndicat du personnel technique et professionnel (SPTP)	644	3%	2%	1%	1%
Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Société des alcools du Québec (STTSAQ)	797	7%	2%	2%	4%
Syndicat des employés de magasins et de bureaux (SEMB)	1737	10%	3%	3%	4%

(1) Employés admissibles : Employés réguliers admissibles à une rente de retraite sans réduction actuarielle

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
72	Les prévisions de départs à la retraite pour les 3 prochaines années et le plan de remplacement.



QUESTION 72

RÉPONSE :

Ci-joint, le tableau concernant les prévisions de départ à la retraite pour les 3 prochaines années.

Plan de remplacement

- Pour les emplois syndiqués en succursale (SEMB) et en entrepôt (STTSAQ), la SAQ possède un bassin d'employés temporaires suffisant pour combler les départs à la retraite.
- Pour les autres emplois, la SAQ établit un plan de dotation annuel suite à un exercice de planification de la main-d'œuvre.

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Détail des charges d'exploitation

(en milliers de dollars canadiens)

	2014 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾⁽²⁾	2012 ⁽¹⁾⁽³⁾	2011 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁾	2009 ⁽¹⁾	2008	2007 ⁽³⁾	2006	2005 ⁽⁴⁾	2004	2003
Charges nettes⁽⁵⁾⁽⁶⁾												
Rémunération du personnel	369 100 \$	358 400 \$	344 300 \$	341 900 \$	332 500 \$	319 200 \$	316 900 \$	308 400 \$	280 000 \$	254 300 \$	275 800 \$	252 300 \$
Frais d'occupation d'immeuble ⁽⁷⁾	93 600 \$	89 900 \$	89 000 \$	83 400 \$	79 600 \$	76 900 \$	73 600 \$	72 500 \$	71 200 \$	66 600 \$	64 700 \$	57 400 \$
Frais d'utilisation de l'équipement et des fournitures ⁽⁷⁾	42 500 \$	40 600 \$	39 600 \$	41 100 \$	37 100 \$	43 900 \$	59 800 \$	57 800 \$	57 900 \$	60 800 \$	54 200 \$	42 900 \$
Frais de livraison et communication	7 500 \$	7 400 \$	8 300 \$	8 800 \$	8 300 \$	8 800 \$	11 400 \$	12 200 \$	13 300 \$	12 300 \$	12 600 \$	12 200 \$
Autres charges	38 800 \$	25 700 \$	28 400 \$	31 400 \$	26 200 \$	27 100 \$	22 900 \$	28 100 \$	40 700 \$	61 000 \$	44 000 \$	34 300 \$
	551 500 \$	522 000 \$	509 600 \$	506 600 \$	483 700 \$	475 900 \$	484 600 \$	479 000 \$	463 100 \$	455 000 \$	451 300 \$	399 100 \$
Ratio des charges nettes sur ventes⁽⁵⁾⁽⁶⁾	18,8%	18,0%	18,0%	19,0%	19,0%	19,6%	21,0%	21,9%	23,0%	25,2%	24,5%	23,2%

Notes:

- (1) En raison de l'adoption d'une nouvelle norme comptable sur les stocks en 2009, les frais directs de livraison sont déduits des charges nettes et imputés au coût des au coût des produits vendus. En 2014, les frais directs de livraison s'élevaient à 15,9 millions de dollars comparativement à 16,0 millions de dollars pour l'exercice précédent.
- (2) Les résultats de l'exercice 2013 ont été retraités afin d'appliquer rétroactivement les changements de la norme IAS 19 traitant des avantages du personnel conformément aux dispositions transitoires. Ces changements ont eu un impact de près de 0,4 million de dollars sur le résultat net et de plus de 0,1 million de dollars sur le résultat global consolidé de l'exercice 2013.
- (3) Exercice financier de 53 semaines
- (4) Exercice perturbé par un conflit de travail
- (5) En raison de l'adoption d'une nouvelle présentation en 2011, les prélèvements du Fonds Éduc'alcool et du Fonds environnemental sont inclus dans les charges nettes. En 2014, ces prélèvements s'élevaient à 12,2 millions de dollars comparativement à 8,5 millions de dollars pour l'exercice précédent.
- (6) Les charges nettes représentent les frais de vente et mise en marché, de distribution et d'administration, desquels sont déduits les revenus publicitaires, promotionnels et divers. Elles incluent également la charge de financement nette des produits de financement ainsi que la quote-part du résultat net des participations comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence.
- (7) Incluant les charges d'amortissements

Les informations financières présentées pour les exercices de 2011 à 2014 inclusivement sont préparées conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS). Les données présentées pour les exercices précédents ont été établies selon les principes comptables généralement reconnus (PCGR) du Canada qui étaient en vigueur lors de ces exercices financiers.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
73	Le détail des charges d'exploitation depuis 2003.



Formations, conférences, ateliers, journées d'activités, sommets, congrès ou autres

Année 2012 (du 1er janvier au 31 décembre 2012)

Formations, ateliers, journées d'activités						
Nombre total de participants : 30 612						
Coût global de formation (données préliminaires) : 4 484 620 \$						
Catégorie	Nom de la formation, de l'atelier ou de l'activité	Lieu	Dates (Trimestre)	Nbr de participants	Offre de l'activité	Durée (hres)
Entraînement à la tâche	Bienvenue à la SAQ	Milieu de travail	T1 à T4	822	SAQ	0,75
	Vidéo d'accueil	Milieu de travail	T1 à T4	11	SAQ	0,13
	Appliquer l'éthique de vente à la SAQ	Milieu de travail	T1 à T4	1 230	SAQ	1,25
	Appliquer l'éthique de vente (complément pour gestionnaire)	Milieu de travail	T1 à T4	245	SAQ	0,25
	Appliquer l'éthique de vente (rafraîchissement)	Milieu de travail	T1 à T4	2 153	SAQ	0,5
	Opérer la caisse enregistreuse XStore	Milieu de travail	T1 à T4	765	SAQ	3,25
	Utiliser les outils informatiques et technologiques	Milieu de travail	T1 à T4	688	SAQ	0,25
	Rendre la succursale prête aux affaires	Milieu de travail	T1 à T4	725	SAQ	1,5
	Animer une dégustation promotionnelle	Milieu de travail	T1 à T4	831	SAQ	0,5
	Rencontre avec le délégué syndical	SAQ	T1 à T4	589	SAQ	1
	Nouveaux conseillers en vin	SAQ	T1	10	SAQ	24
	Coordonnateur aux opérations en succursale (COS)					
	<i>Nouveaux COS</i>	SAQ	T1	5	SAQ	28
	<i>COS statut 16-19,5h</i>	SAQ	T1 à T4	1	SAQ	3
	<i>COS remplaçant</i>	SAQ	T1 à T4	35	SAQ	4
	Nouveau Coordonnateur principal aux opérations en succursale (CPOS)	SAQ	T1	18	SAQ	140
	Coordonnateur de succursale Solo (CSS)					
	<i>Nouveau CSS</i>	SAQ	T1	8	SAQ	105
	<i>CSS remplaçant</i>	SAQ	T2	22	SAQ	4
	Livreur – Transporteur A	SAQ	T1 à T4	11	SAQ	40
	Adjointe administrative : une collaboratrice décisionnelle	Montréal	T1	1	LPU	8,5
	Rôle conseil	Montréal		3	CFC Dolmen	15,5
	Espace Formation SAQ Entrée de données	SAQ	T1 à T4	7	SAQ	3,5

Connaissance produits	Ambassadeurs cocktails	SAQ	T3	123	SAQ	7
	Découvrir le goût du vin	SAQ	T1 à T4	3 946	SAQ	3
	Terroirs d'ici	SAQ	T1	378	SAQ	7
	Conférence dégustation Australie	SAQ	T1	215	SAQ	6,5
	Conférence dégustation Rhône	SAQ	T2	185	SAQ	7
Connaissances des produits	Application pratique – Dégustation vins et spiritueux	Milieu de travail	T1 à T4	568	SAQ	1
	Capsule de formation					
	<i>Italie</i>	Milieu de travail	T1 à T4	2 538	SAQ	3
	<i>Whisky</i>	Milieu de travail	T1 à T4	1 658	SAQ	3
	Rendez-vous des conseillers	SAQ	T1 à T4	507	SAQ	7
	Découvrir le goût des spiritueux	Milieu de travail	T1 à T4	985	SAQ	2,5
	Les vins de Bordeaux	Milieu de travail	T1 à T4	4 115	SAQ	2
	Perfectionnement en vignoble	Bourgogne	T3	22	SAQ	76
	Brassage de la bière – cours avancés	Montréal	T2	1	Savori	40
	Alcools de dégustation	Montréal	T1	6	Savori	4
	Portos, apéritifs et bières	Montréal	T1	6	Savori	4
	Les terroirs de France	Montréal	T3	3	Savori	12
	Les cours Connaisseurs SAQ					
	<i>Un monde à découvrir</i>	Montréal	T1	6	Savori	15
	<i>Dégustation et gastronomie</i>	Montréal	T2	4	Savori	15
	<i>Les Cépages</i>	Montréal	T4	4	Savori	12
	<i>Les bulles dans tous leurs états</i>	Montréal	T1	6	Savori	4
	<i>Les vins du nouveau monde</i>	Montréal	T1 et T4	3	Savori	9
	<i>Vinification des vins doux</i>	Montréal	T3	10	Savori	4
Santé et sécurité	Secourisme	Chez le fournisseur	T1 à T4	355	Santinel ou Urgence-vie	14
	Premiers soins	Chez le fournisseur	T1 à T4	2	Santinel ou Urgence-vie	7,75
	Chariot élévateur (succursale)	Milieu de travail	T1 à T4	35	SAQ	7
	Transpalette (succursale)	Milieu de travail	T1 à T4	424	SAQ	3,5
	Chariot élévateur et transpalette	Milieu de travail	T1 à T4	58	SAQ	8
	Chariot élévateur et transpalette (entrepôt Qc)	Milieu de travail	T1 à T4	16	SAQ	8,5
	Transpalette pose 4 (Bobcat ou Lindé T20)	Milieu de travail	T1 à T4	1	SAQ	1
	SIMDUT (succursale)	Milieu de travail	T1 à T4	3	SAQ	2
	SIMDUT (livreur)	Milieu de travail	T1 à T4	20	SAQ	0,45
	Order Picker (chariot cueillette en hauteur)	Milieu de travail	T1 à T4	2	SAQ	17
	Mise à jour pour les instructeurs de chariot et transpalette (entrepôt)	Milieu de travail	T1 à T4	5	SAQ	7
	Chariot Linde (entrepôt)	Milieu de travail	T1 à T4	10	SAQ	0,5
	Chariot élévateur – contrebalancé assis (entrepôt)	Milieu de travail	T1 à T4	4	SAQ	2,5

	Analyse de risque (entrepôt)	Milieu de travail	T1 à T4	14	SAQ	3
	Inspection des lieux de travail	Milieu de travail	T1 à T4	2	SAQ	3
	Les dossiers CSST au quotidien et leur impact financier	Montréal	T1	1	CSST	7
	Accident – Enquête et analyse	Montréal	T1 et T3	1	CPSSQ	7
	Suivis avec coachs en SST dans les entrepôts	SAQ	T1 à T4	8	SAQ	2
	Vérification de sécurité avant départ camion – Qc	Milieu de travail	T1 à T4	153	SAQ	0,5
Santé et sécurité	Prévention en SST	Milieu de travail	T1 à T4	100	SAQ	3
	Gestion de la maintenance	SAQ	T2 et T4	1	SAQ	7
	Entretien préventif des véhicules routiers	SAQ	T1	5	SAQ	10
	Entretiens préventifs – normes 2012	SAQ	T1	3	SAQ	8
	Entretien sanitaire LEED	SAQ	T2	8	SAQ	24
	Revue technique 2009 – LEED	SAQ	T4	1	SAQ	8
	Entretien porte de garage	SAQ	T2	6	SAQ	8
	Empreinte carbone des produits	SAQ	T1	2	SAQ	3
	Hygiène et salubrité alimentaires	SAQ	T4	1	SAQ	8
	Champignons et amiante dans les bâtiments	SAQ	T3	1	SAQ	8
	Cadenassage	SAQ	T1 à T4	99	SAQ	8
	Sécurité incendie – Impacts sur la conception	SAQ	T4	1	SAQ	8
	Changements et évolutions réglementaires	SAQ	T2	1	Initia	7
	Méthode d'analyse des allergènes	SAQ	T2	3	Initia	7
	Prévenir les pertes – vols externes	Milieu de travail	T3 à T4	367	SAQ	0,75
	Aménagement d'un poste de travail informatique ergonomique	Milieu de travail	T1 à T4	37	SAQ	0,5
	Manutention des charges	Milieu de travail	T1 à T4	471	SAQ	3
	Manutention de charges en mode virtuel	Milieu de travail	T1 à T4	371	SAQ	0,75
	Manutention de charges (entrepôt)	Milieu de travail	T1 à T4	76	SAQ	3,5
	Lean Service	SAQ	T1	6	SAQ	7,75
	Atelier Kaisen	SAQ	T1	22	SAQ	7,75
Service à la clientèle	4A+					
	<i>Coaching 2 jours</i>	SAQ	T1 à T4	473	SAQ	14
	<i>Capsule en mode virtuel</i>	Milieu de travail	T1 à T4	3 241	SAQ	2,5
	Vente stratégique	Montréal	T1	1	UQAM	14
	Approche client et service à la clientèle	Montréal	T1	1	CFC DOLMEN	8
	Intervenir auprès d'une clientèle difficile	Milieu de travail	T1 à T4	451	SAQ	0,75
	Relation avec la clientèle	Montréal	T1	3	Roger St-Hilaire	7
	Approche client et gestion de situations délicates	Montréal	T1	21	CFC Dolmen	7
	Transition Windows 7 et Office 2010					
	<i>Adjointes et secrétaires</i>	SAQ	T1 à T4	7	SAQ	21
	<i>Adjointes et secrétaires</i>	SAQ	T1 à T4	21	SAQ	18

Outils technologiques	Vers Excel 2010	SAQ	T1 à T4	119	SAQ	3
	Vers Excel 2010 en mode virtuel	Milieu de travail	T1 à T4	62	SAQ	0,4
	Vers Word 2010	SAQ	T1 à T4	41	SAQ	3
	Vers Word 2010 en mode virtuel	Milieu de travail	T1 à T4	60	SAQ	0,5
	Vers Powerpoint 2010	SAQ	T1 à T4	21	SAQ	3
	Vers Powerpoint 2010 en mode virtuel	Milieu de travail	T1 à T4	26	SAQ	0,4
	Vers Outlook 2010 en mode virtuel	Milieu de travail	T1 à T4	38	SAQ	1,25
	Vers Visio 2010	SAQ	T1 à T4	14	SAQ	3
	Vers Windows 7	SAQ	T1 à T4	102	SAQ	1,75
	Lync	SAQ	T1 à T4	48	SAQ	0,4
	OneNotes	SAQ	T1 à T4	37	SAQ	0,4
	Office 2010 – Fonctions communes	SAQ	T1 à T4	85	SAQ	1
	Infopath	SAQ	T1 à T4	2	SAQ	3
	Access 97	SAQ	T2	2	SAQ	14
	Excel (1 jour)	SAQ	T1 à T4	63	SAQ	7
	Excel (14 hres)	SAQ	T1 à T4	4	Versalys	14
	Word débutant	SAQ	T1 à T4	2	Versalys	14
	Powerpoint débutant – pour professionnels	SAQ	T1 à T4	1	Versalys	7
	Outlook avec Office 2010	SAQ	T1 à T4	50	SAQ	3
	Prévisions quantitatives à l'aide d'un chiffrier électronique	Montréal	T2	1	HEC	21
	Mieux comprendre le web 2.0	Montréal	T2	2	Technologia	7
	Gestion du temps avec Outlook	Montréal	T1	16	Versalys	8
	Ergonomie cognitive et interfaces utilisateurs	Montréal	T1	2	CRIM	8
	Saisie de données budgétaires	SAQ	T1	81	SAQ	4
	Rédaction web	Montréal	T2	1	Technologia	14
	Développement d'applications avec Ajax et Query	Montréal	T2	1	Technologia	14
	Concevoir des interfaces adaptés et adaptables	Montréal	T4	3	W3 Québec	7,5
	Créer et animer une communauté en ligne	Montréal	T4	1	InfoPresse	7
	Expert courriel	Montréal	T3	2	Afi	3,5
	Intracom Montréal 2012	Montréal	T2	1	Réseau Action TI	7
	Feuilles de style pour le web : positionnement et grille	Montréal	T4	1	Technologia	7
	Stratégies numériques et créativité web	Montréal	T3	1	InfoPresse	5
	Web analytique et moteurs de recherche	Montréal	T1	3	InfoPresse	5
	Mobilité et commerce de détail : quelle stratégie adopter	Montréal	T1	1	HEC	5
	Mobilité : intégrer le marketing mobile dans sa stratégie	Montréal	T3	1	InfoPresse	7
	Lecteur RF	Milieu de travail	T1 à T4	164	SAQ	1

	Administration d'une base de données MS SQL Server 2008 R2	Montréal	T1	2	Technologia	28
Langues	Français					
	<i>Prise de notes performantes</i>	Virtuel	T2	3	Acti-com	7
	<i>Savoir rédiger et se résumer</i>	Montréal	T2	3	Ordre comptable ag.	7
	<i>Lecture dirigée : Planifier à l'aide de scénario</i>	Montréal	T2	1	CMA	3,5
	<i>Revoir les règles</i>	Montréal	T2	1	Technologia	14
	Anglais					
	<i>Débutant et avancé</i>	SAQ	T1 à T4	8	LMS	24
	<i>Conversation</i>	SAQ	T1 à T4	2	Phyllis Lazard	35
	<i>Intermédiaire</i>	SAQ	T1 à T4	6	LMS	47
Gestion	Gestion – profil personnalisé et plan d'action			1		14
	Destination Leadership	SAQ	T1 à T4	52	SAQ	7
	Destination Leadership – Capsule SVP	SAQ	T1 à T4	50	SAQ	0,25
	Destination Leadership – Conseils et navigation	SAQ	T1 à T4	110	SAQ	0,08
	Destination Leadership – Capsule Influence	SAQ	T1 à T4	26	SAQ	0,5
	Destination Leadership – Capsule Développement des personnes	SAQ	T1 à T4	73	SAQ	0,33
	Destination Leadership – Capsule Communications	SAQ	T1 à T4	28	SAQ	0,5
	Destination Leadership – Capsule Reconnaissance	SAQ	T1 à T4	34	SAQ	0,4
	Prendre en main son développement	SAQ	T1 à T4	45	SAQ	6
	Finances SAQ 101	SAQ	T1 à T4	20	SAQ	7
	Exercer son influence avec courage	SAQ	T1 à T4	15	SAQ	12
	Déléguer, coacher et engager	SAQ	T1 à T4	24	SAQ	10
	Mobiliser mon équipe dans l'action	SAQ	T1 à T4	35	SAQ	7
	Animer et faciliter une rencontre de groupe	SAQ	T1 à T4	24	SAQ	3
	Faire preuve de courage managérial	SAQ	T1 à T4	52	SAQ	10
	Faire preuve de courage managérial (directeur de secteur)	SAQ	T1 à T4	17	SAQ	7
	Devenir un développeur de personnes	SAQ	T1 à T4	80	SAQ	7
	Coaching personnalisé (Dolmen)	Milieu de travail	T1 à T4	1	CFC Dolmen	11
	Coaching personnalisé (Axe)	Milieu de travail	T1 à T4	1	Axe	7
	Coaching de groupe (Axe)	Milieu de travail	T1 à T4	5	Axe	1,5
	Relève à la direction de succursale	Milieu de travail	T1 à T4	18	SAQ	60
	Relève à la direction de succursale – coaching	Milieu de travail	T1 à T4	29	SAQ	22
	Initiation à la direction de succursale	Milieu de travail	T1 à T4	35	SAQ	38
	Rendre son service efficient	Montréal	T3	2	ETS	14
	Gestion d'une équipe à distance	Montréal	T1	1	CFC Dolmen	8
	Gestion de la performance	Milieu de travail	T1 à T4	1 074	SAQ	3,5

* l'information est fournie par année calendrier au lieu de financière

Gestion	La gestion d'un parc véhicules	Montréal	T2	1	ETS	16
	Gestion de personnel - outils contrôle de gestion	Milieu de travail	T1	1	Coaching SAQ	14
	Sens politique et pouvoir d'influence	Montréal	T2	6	CFC Dolmen	14
	Négociation gagnant-gagnant	Montréal	T2	1	UQAM	8
	Gestion intergénérationnel – Les générations Y et Z	Montréal	T1	2	InfoPresse	5
	Gestion des conflits entre employés	SAQ	T1	39	SAQ	7
	Gestion du temps, priorités et des activités (7h)	SAQ	T1	11	SAQ	7
	Gestion du temps, des priorités et des activités (8h)	SAQ	T1	12	SAQ	8
	Leader stratège	SAQ	T1 à T4	102	SAQ	7
	Gestion de projet stratégique et du changement	SAQ	T1 à T4	48	SAQ	7
	Gestion de l'information et documentation	SAQ	T2	1	SAQ	3
	Gestion de la maintenance	Montréal	T2	1	ETS	8
	Gestion d'une équipe et des intervenants en gestion de projet	Montréal	T3	2	ETS	16
	Leadership d'influence	Montréal	T2	1	ETS	7,5
	Développer son leadership au travail	Montréal	T1-T2	3	CFC Dolmen	7
	Habiletés relationnelles ½ journée	SAQ	T1 à T4	1	SAQ	5
	Habiletés relationnelles 1 jour	SAQ	T1 à T4	15	SAQ	8
	Relations interpersonnelles et interventions de gestion	Montréal	T2	2	ETS	14
	Passer de patron à coach	Montréal	T4	1	HEC	11
	Supervision au quotidien	Montréal	T1	1	CFC Dolmen	14
	Maynard training – Time study certification program	En ligne	T3	1	HB Maynard	35
	Réglementation du bâtiment	Montréal	T3	1	RBQ	8
Autres	Communications aux groupes (Flash meeting) Phase 1	SAQ	T1 à T4	7	Jacques Lamarre	3
	Communications aux groupes (Flash meeting) Phase 2	SAQ	T1 à T4	6	Jacques Lamarre	3
	Communication politique et stratégique	SAQ	T1 à T4	108	SAQ	7
	Cessations d'emploi	Montréal	T2	2	Ordre des comptables	8
	Appel d'offres de service	Milieu de travail	T3	1	SAQ	8
	Introduction à ISO / CEI 17025 :2005	Milieu de travail	T1	22	SAQ	7
	Accélérer votre accréditation LEED	Montréal	T1	2	Conseil du bâtiment	8
	Marchandisage	Montréal	T1	1	CQCD	8
	Communication : Parler en public	Montréal	T1	2	HEC	7
	Mieux communiquer avec son auditoire	Montréal	T3	1	HEC	19
	Recherche marketing – les nouvelles avenues	Montréal	T2	1	InfoPresse	5
	Marketing et alimentation	Montréal	T3	3	InfoPresse	5

* l'information est fournie par année calendrier au lieu de financière

Autres	Passer de résistance à acceptation du changement	Montréal	T2	18	Cose	4
	Communications dans l'équipe de travail	Montréal	T3	1	CFC Dolmen	14
	Communication et stratégie de marque	Montréal	T3	3	HEC	7
	Introduction au développement durable	Milieu de travail	T1 à T4	763	SAQ	1
	Communiquer efficacement	SAQ	T1	16	SAQ	14
	Chaire de responsabilité sociale et développement durable	Montréal	T2	1	UQAM	8
	Introduction à l'analyse de projet d'énergies propres	Montréal	T3	2	RETSreen	24
	Perfectionnement obligatoire dans le cadre de l'adhésion au CGA	Montréal	T1 à T4	30	CGA	7
	Déclaration annuelle CARRA	Montréal	T1	1	CARRA	8,75
	Communications dans la négociation	Montréal	T1	7	UQAM	7
	Concilier stress et bien-être au travail	Montréal	T1	1	Qualitemps	7
	Devenir plus efficace grâce à la méthode 5S	SAQ	T2	3	SAQ	7
	APICS International Conference and Exposition	Orlando	T4	1	APICS	14
	Le dilemme de l'amélioration continue	Montréal	T1	2	HEC	14
	Planification à la retraite	SAQ	T1 à T4	146	SAQ	14
	L'intelligence relationnelle au travail	Montréal	T1	2	VisiAction	14

T1 : 1^{er} janvier au 31 mars 2012

T2 : 1^{er} avril au 3 juin 2012

T3 : 1^{er} juillet au 30 septembre 2012

T4 : 1^{er} octobre au 31 décembre 2012

Conférences, sommets, congrès ou autres				
Nombre total de participants : 712 Coût global (données préliminaires) : 299 553,50 \$				
Catégorie	Nom de la conférence, sommet, congrès ou autres	Lieu	Nbr de participants	Offre de l'activité
Ressources humaines	Groupe de discussion - Relations de travail	Montréal	1	CHRA
	Groupe de discussion - Santé et sécurité au travail	Montréal	1	CHRA
	Groupe discussion - Mieux-être au travail	Montréal	1	CHRA
	Groupe de discussion – Impacts des nouvelles technologies sur la GRH	Montréal	2	ORHRI
	Web séminaire – Communication de gestion	SAQ	5	Lord Communication
Communication	Savoir rédiger et se résumer : compétence des CA	Montréal	1	Ordre des comptables agréés
	Congrès 2012	Shawinigan	2	Festivals et événements Qc
	Communication des grandes causes	Montréal	1	Journée Info-Pressé
	Rendez-vous des commandites	Montréal	1	Journée Info-Pressé
Commerce	Comité de protection des ressources	Au Québec	1	CQCD
	Journée internationale du merchandising	Au Québec	1	CQCD
	La gestion des risques d'entreprise	Au Québec	3	CQCD
	Forum sur la contrefaçon et la fraude	Montréal	1	UMPC Montréal
	National Retail Federation Congress	New York	2	NRF
	Congrès annuel du Commerce de Détail	Montréal	8	CQCD
	Customer 360 Summit 2012	Orlando	1	Gartner
	Loyalty Expo 2012	Orlando	1	The Loyalty 360 – Marketer's association
	Conférence annuelle	Chicago	1	Shopper Insight in action
	Réseautage avec des spécialistes des douanes américaines	Burlington	1	Chambre commerce Mtl métro.
	Annual World Retail Congress 2012	Londres	2	World Retail Congress
Gestion	Rendez-vous des gestionnaires	Montréal	600	SAQ
	Gouvernance des ressources informationnelles	Au Québec	2	Forum des secrétaires généraux des organismes du gouv. du Qc
	Passer de patron à coach – défi de gestionnaire	Montréal	1	HEC
Finances	Conférence sur la couverture d'assurance	Montréal	1	R. C. G. Thornton
	Gestion des risques	Montréal	1	RSM Ritcher
	Gestion des risques : création de valeurs	Montréal	1	Perfectionnement HEC
	Table ronde des CFO	Montréal	1	CFO Fonction publique
	Conférence de la Première ministre	Montréal	8	Pauline Marois
	Conférence sur le budget 2013-2014	Montréal	8	Nicolas Marceau

	Tendances et enjeux d'affaires	Montréal	1	Deloitte
	Journée des acquisitions	Québec	1	CSPQ
	IFRS – normes des E/F annuels et intérimaires	Montréal	1	Ordre des comptables agréés
Technologies	Conférence Pulse 2012	Las Vegas	1	IBM
	Conférence VMworld 2012	San Francisco	1	VMware
	Congrès – Industrie Centre Contact Clientèle (CLICCC)	Montréal	1	Federate Press
	Disaster Recovery Journal Fall World	San Diego	1	DRJ
	EMC World 2012	Las Vegas	1	EMC
	Sharepoint	Toronto	1	Global Knowledge
	Gartner Catalyst Conference	San Diego	4	Gartner
	Gartner Data Center	Las Vegas	2	Gartner
	Gartner Identity and Access management	Las Vegas	1	Gartner
	Interop 2012	New York	1	Interop
	Micros Retail Connect 2012	Dallas	2	Micros Retail
	Sharepoint 2012	Las Vegas	2	Microsoft
	Microsoft TechEd 2012	Orlando	2	Microsoft
	Oracle Open World 2012	San Francisco	2	Oracle
	Process World 2012	Orlando	1	Software AG
	RedShift	Hollywood	2	RedPrairies
	Symposium Gartner	Orlando	5	Gartner
Autres	Le Canada : Puissance énergétique mondiale	Au Québec	1	Ass. Québécoise Maîtrise Énergie
	The safety of Imported Foods	Plattsburgh	1	NY State Department of Agriculture & Markets, Food Safety & Inspection Division
	L'imagerie et l'automatisation au service de l'industriel agroalimentaire	St-Hyacinthe	1	Initia
	Conférence sur le développement durable	Montpellier, France	1	Salon des Métiers et des Professionnels de l'Ecologie
	PITTCON conference and exposition on Laboratory science	Orlando	1	Spectroscopy Society of Pittsburgh
	Congrès annuel	Tremblant	5	Association du camionnage
	7e atelier sur les méthodes d'analyse des allergènes alimentaires	Montréal	1	Initia
	Changements et évolution réglementaires & Systèmes qualité du GFSI	St-Hyacinthe	1	Initia
	Vinification des vins doux	Montréal	7	Ass. Can. Des œnologues

Formations, conférences, ateliers, journées d'activités, sommets, congrès ou autres

Année 2013 (du 1er janvier au 31 décembre 2013)

Formations, ateliers, journées d'activités						
Nombre total de participants :						
Coût global de formation (données préliminaires) : 4 938 445 \$						
Catégorie	Nom de la formation, de l'atelier ou de l'activité	Lieu	Dates (Trimestre)	Nbr de participants	Offre de l'activité	Durée (hres)
Entraînement à la tâche	Bienvenue à la SAQ	Milieu de travail	T1 à T4	597	SAQ	0,75
	Vidéo d'accueil	Milieu de travail	T1 à T4	6	SAQ	0,13
	Appliquer l'éthique de vente à la SAQ					
	<i>Nouvel employé</i>	Milieu de travail	T1 à T4	812	SAQ	1,25
	<i>Complément pour gestionnaire</i>	Milieu de travail	T1 à T4	93	SAQ	0,25
	<i>Rafrâchissement</i>	Milieu de travail	T1 à T4	1746	SAQ	0,5
	Exercer son rôle de caissier	Milieu de travail	T1 à T4	442	SAQ	3
	Utiliser les outils informatiques et technologiques	Milieu de travail	T1 à T4	414	SAQ	0,25
	Rendre la succursale prête aux affaires	Milieu de travail	T1 à T4	567	SAQ	1,5
	Animer une dégustation promotionnelle	Milieu de travail	T1 à T4	659	SAQ	0,5
	Rencontre avec le délégué syndical	SAQ	T1 à T4	480	SAQ	1
	Nouveaux conseillers en vin	SAQ	T1	6	SAQ	24
	Coordonnateur aux opérations en succursale (COS)					
	<i>Nouveaux COS</i>	SAQ	T1	31	SAQ	28
	<i>COS statut 16-19,5h et remplaçant</i>	SAQ	T1 à T4	344	SAQ	4
	Nouveau Coordonnateur principal aux opérations en succursale (CPOS)	SAQ	T1	18	SAQ	78
	Coordonnateur de succursale Solo (CSS)					
	<i>Nouveau CSS</i>	SAQ	T1	6	SAQ	78
	<i>CSS remplaçant</i>	SAQ	T2	3	SAQ	4
	Livreur – Transporteur A	SAQ	T1 à T4	8	SAQ	40
	Adjointe administrative : une collaboratrice décisionnelle	Montréal	T1		LPU	8,5
	Rôle conseil	Montréal	T1	15	CFC Dolmen	32
	Aptitudes organisationnelles de l'adjointe administrative	Montréal	T2	1	Compu-finder	24
	Adjointe administrative intermédiaire	Montréal	T4	1	La petite université	7

Connaissance des produits	Découvrir le goût du vin	SAQ	T1 à T4	1203	SAQ	3
	Conférence dégustation					
	<i>Terroirs d'ici</i>	SAQ	T1	363	SAQ	7
	<i>Champagnes</i>	SAQ	T4	385	SAQ	7
	Application pratique – Dégustation vins et spiritueux	Milieu de travail	T1 à T4	478	SAQ	1
	Atelier de formation					
	<i>Whisky</i>	Milieu de travail	T1	14	SAQ	3
	<i>Accords mets et vins</i>	Milieu de travail	T1 à T3	2523	SAQ	3
	Développement en continu des conseillers en vin	SAQ	T1 à T4	369	SAQ	7
	Découvrir le goût des spiritueux	Milieu de travail	T1 à T4	789	SAQ	2,5
	Les vins de Bordeaux	Milieu de travail	T1 à T4	683	SAQ	2
	Les vins de France	Milieu de travail	T2 à T4	3454	SAQ	3
	Les vins d'Espagne et du Portugal	Milieu de travail	T3 à T4	1857	SAQ	2
	Les vins d'Italie	Milieu de travail	T4	17	SAQ	2
	Les cours SAQ					
	<i>Scotch et Whisky</i>	Montréal	T1	1	Savori	6
	<i>Un monde à découvrir</i>	Montréal	T1 à T2	6	Savori	15
	<i>Dégustation et gastronomie</i>	Montréal	T2	7	Savori	15
	<i>Les terroirs d'Italie</i>	Montréal	T2	1	Savori	12
	<i>Oxygène dans le vin</i>	Montréal	T2	4	Savori	3
Santé et sécurité	Secourisme	Chez le fournisseur	T1 à T4	425	Santinel ou Urgence-vie	16
	Chariot élévateur (succursale)	Milieu de travail	T1 à T4	102	SAQ	7
	Transpalette (succursale)	Milieu de travail	T1 à T4	413	SAQ	4
	Chariot élévateur et transpalette	Milieu de travail	T1 à T4	58	SAQ	8
	Chariot élévateur et transpalette	Milieu de travail	T2	21	SAQ	4
	Chariot élévateur contrebalancé assis	Milieu de travail	T1	136	SAQ	3
	Chariot élévateur – cueillette en hauteur	Milieu de travail	T1	2	SAQ	7
	Transpalette – Mise à jour	Milieu de travail	T1	34	SAQ	0,5
	Order Picker (chariot cueillette en hauteur)	Milieu de travail	T1	6	SAQ	1,5
	Blue Giant – Chariot élévateur (succursale)	Milieu de travail	T2	27	SAQ	3
	Prévenir les pertes : vols externes	Milieu de travail	T1 à T4	4623	SAQ	0,75
	Intervenir auprès d'une clientèle difficile	Milieu de travail	T1 à T4	1866	SAQ	0,75
	Manutention sécuritaire de charges					
	<i>En mode virtuel (succursale)</i>	Milieu de travail	T1 à T4	920	SAQ	0,75
	<i>Le rôle des gestionnaires face au programme</i>	Milieu de travail	T1	23	Entrac	3,5
	<i>Formation de formateurs (entrepôt)</i>	Milieu de travail	T1	6	Entrac	10,5
	<i>En classe (entrepôt)</i>	Milieu de travail	T3	11	Entrac	4
	Le gestionnaire au cœur de la SST	Milieu de travail	T1 à T4	52	SAQ	0,5

	Agir dans les situations difficiles	Milieu de travail	T3 à T4	58	SAQ	7
	Code criminel du Canada et Loi en SST : Obligations et conséquences	Montréal	T1	1	Centre patronal SST	3
	Prévention en SST	Milieu de travail	T2 à T3	68	SAQ	3
	Analyse de risques	Milieu de travail	T1 à T2	8	SAQ	3
	Comment intégrer la SST dans ses opérations	Milieu de travail	T1	14	SAQ	3
	Appliquer les normes de SST	Milieu de travail	T2	17	SAQ	4
Service à la clientèle	4A+					
	<i>Coaching 2 jours</i>	SAQ	T1 à T4	336	SAQ	14
	<i>Capsule en mode virtuel</i>	Milieu de travail	T1 à T4	1930	SAQ	2,5
	L'importance du service à la clientèle dans une entreprise	Milieu de travail	T1	9	Manuri Formation	8
Outils technologiques	Conception de classes virtuelles	Milieu de travail	T2	6	Alia	8
	Introduction à l'outil e-collaboration de classes virtuelles	Milieu de travail	T2	7	Alia	3
	Administration SQL Serveur 2008	Montréal	T1	1	Technologia	28
	Active Directory Trouble Shooting	Montréal	T1	1	Versalys	32
	Concepts et technologies objet	Montréal	T1	1	Technologia	15
	Administration Windows Server 2008	Montréal	T1	1	Technologia	21
	Unix	Montréal	T1	10	Technologia	14
	Administration system center configuration manager	Montréal	T1	1	Afi	28
	Ergonomie des interfaces mobiles	Montréal	T2	3	CRIM	6
	Concepts et outils de l'ergonomie et du développement centré	Montréal	T2	1	CRIM	14
	Cobit 5	Montréal	T3	1	Excelsatech	7,75
	Optimiser l'utilisation des outils de télécommunications	Montréal	T2	1	Versalys	3,5
	Sharepoint Configuration et administration	Montréal	T1	2	Technologia	35
	Programmation Perl	Montréal	T1	4	CRIM	18
	JDE : Acquisition biens et services pour requérant	Montréal	T2	18	SAQ	1,5
	Gestion informatisée de projets avec MS project	Montréal	T1	1	Technologia	15
	Concepts et technologies objet	Montréal	T1	1	Technologia	15,5
	PowerShell Best practice Workshop	Montréal	T2	4	Versalys	28
	Powershell for IT administrator	Montréal	T2	3	Versalys	21
	Programmation C#.Net		T2	1	Technologia	28
	S'initier aux réseaux	Montréal	T2	1	Technologia	14
	Visio Base M1-Base		T2	1	AFI	7
	VMWare VSphere 5 install, configuration, manager		T2	1	Technologia	28
	SharePoint super utilisateur	Montréal	T2	1	Technologia	14
	Active Directory Windows server	Montréal	T2	1	Versalys	24
	Introduction à PowerShell		T3	2	Versalys	26
	Excel 2010 intermediaire	Montréal	T1	15	Versalys	14

Cognos cours RS avancé	Montréal	T1	8	IBM Canada	14
Cognos debutant	Montréal	T1	6	IBM Canada	14
Cognos cours multidimensionnel	Montréal	T1	7	IBM Canada	14
Windows 7	Milieu de travail	T1 à T2	8	SAQ	1,75
<i>Transition vers Office 2010</i>					
Fonctions communes	Milieu de travail	T1 à T2	14	SAQ	1
Word	Milieu de travail	T1 à T2	8	SAQ	0,50
Excel	Milieu de travail	T1 à T2	7	SAQ	0,40
PowerPoint	Milieu de travail	T1 à T2	5	SAQ	0,40
Outlook	Milieu de travail	T1 à T3	11	SAQ	1,25
Lync	Milieu de travail	T1 à T4	39	SAQ	0,40
OneNote	Milieu de travail	T1 à T2	3	SAQ	0,40
Outlook débutant pour les succursales	Milieu de travail	T1 à T4	133	SAQ	3
Excel VBA	Montréal	T1	2	Versalys	24
PowerPoint débutant	Montréal	T1	1	Versalys	7
PowerPoint intermédiaire	Montréal	T1	3	Versalys	3
PowerPoint & PhotoShop In Design	Montréal	T1	2	Technologia	7
Excel avancé	Montréal	T2	1	Versalys	7,75
Cognos Report Studio	Montréal	T1	5	IBM Canada	17,5
Cognos Report Studio	Montréal	T1	2	IBM Canada	14
Outlook expérimentation-2	Montréal	T2	3	Edumicro	7
Introduction à la bureautique	Milieu de travail	T4	11	SAQ	7
Adobe	Montréal	T4	22	Lucie Chénier	3
Excel intermédiaire	Montréal	T1	5	Versalys	8
Commerce électronique	Montréal	T2	2	E-comm	7
MS-Project Débutant	Montréal	T1 à T3	2	Versalys	16
<i>Espace RH-Paie</i>					
Feuille de temps – Sigma	Milieu de travail	T3 à T4	793	SAQ	0,40
Délégation des approbations de feuilles de temps	Milieu de travail	T3 à T4	495	SAQ	0,08
Modification de la feuille de temps	Milieu de travail	T3 à T4	773	SAQ	0,16
Approbation des demandes	Milieu de travail	T3 à T4	541	SAQ	0,08
Saisie de temps par exception	Milieu de travail	T3 à T4	1142	SAQ	0,25
Navigation de base	Milieu de travail	T3 à T4	943	SAQ	0,50
ITIL V3	Montréal	T2 à T4	2	Technologia	3,5

Langues	Anglais débutant	Milieu de travail	T1 à T4	10	École Shakespeare	30
	Anglais intermédiaire	Milieu de travail	T1 à T4	28	École Shakespeare	30
	Anglais intermédiaire	Milieu de travail	T1 à T4	12	École Shakespeare	24
	Anglais avancé	Milieu de travail	T1 à T4	5	École Shakespeare	24
	Revoir les règles de français	Montréal	T4	2	Technologia	11
	Améliorer la rédaction de vos écrits	Montréal	T1	1	Qualitemps	7
	Rédiger efficacement	Montréal	T2	1	CFC Dolmen	7
	Révision de textes	Montréal	T2	1	Technologia	8
	Rédaction web	Montréal	T2	1	Campus Infopresse	7
	Cours de français	Milieu de travail	T2 à T3	1	Berlitz	20
Gestion	<i>Destination Leadership (programme interne)</i>					
	Capsule savoir, vouloir, pouvoir	Milieu de travail	T1 à T3	33	SAQ	0,25
	Conseil et navigation	Milieu de travail	T1 à T4	129	SAQ	0,08
	Capsule Influence	Milieu de travail	T1 à T4	16	SAQ	0,50
	Capsule développement des personnes	Milieu de travail	T1 à T4	8	SAQ	0,50
	Capsule communication	Milieu de travail	T1 à T4	80	SAQ	0,50
	Capsule reconnaissance	Milieu de travail	T1 à T3	26	SAQ	0,40
	Capsule modèle <i>SCORE (diagnostic et solution)</i>	Milieu de travail	T1 à T3	44	SAQ	0,40
	Développement des partenaires d'affaires RH	Milieu de travail	T1 à T3	16	SAQ	7
	Capsule Gestion de situations difficiles	Milieu de travail	T4	5	SAQ	0,33
	Capsule Analyse d'une problématique et de ses causes	Milieu de travail	T4	2	SAQ	0,50
	Passer d'employé à gestionnaire	Milieu de travail	T2	19	IC Formation	7
	Communication politique et stratégique	Milieu de travail	T2 à T4	24	IC Formation	7
	Bâtir et développer ses réseaux	Milieu de travail	T3 à T4	47	IC Formation	7
	Leader stratège et visionnaire	Milieu de travail	T2	9	IC Formation	7
	Formation des formateurs	Milieu de travail	T4	16	IC Formation	7
	Finances SAQ 101	Milieu de travail	T4	10	SAQ	7
	Favoriser l'innovation	Milieu de travail	T1 à T3	101	SAQ	7
	Courage managérial et risques d'affaires	Milieu de travail	T1 à T2	117	IC Formation	7
	Innover au quotidien	Milieu de travail	T1	35	IC Formation	7
	Mieux se connaître et gérer son impact	Milieu de travail	T2	12	IC Formation	14
	S'approprier le contexte d'affaires	Milieu de travail	T4	23	SAQ	7
	Gérer des projets et gérer le changement	Milieu de travail	T1 à T4	43	IC Formation	7
	Appliquer la convention collective	Milieu de travail	T1	17	SAQ	3,5
	Lancement du programme Relève à la direction	Milieu de travail	T1	17	SAQ	4

* l'information est fournie par année calendrier au lieu de financière

	de succursale					
	Habilitation à la gestion de performance	Milieu de travail	T2	17	SAQ	4
	<i>Gestion de la performance pour employés professionnels et techniques</i>					
	Employés évalués	Milieu de travail	T2	41	SAQ	3,5
	Gestionnaires évaluateurs	Milieu de travail	T2	6	SAQ	2
	Délégués syndicaux	Milieu de travail	T1	15	SAQ	3,5
	Initiation à la direction de succursale (directeur remplaçant)	Milieu de travail	T2	28	SAQ	20
	Gestion stratégique des approvisionnements	Montréal	T1	1	Les événements les Affaires	7
	Coaching sur les habiletés de gestion à la Commercialisation	Milieu de travail	T1	2	Axe coaching	7
	Gestion du temps, des priorités et des activités	Montréal	T1	3	Qualitemps	8
	Collaborer avec différentes personnalités	Montréal	T2	15	CLDC – Centre de services partagés QC	7
	La gestion de projets : concept et savoir-faire	Montréal	T1	2	ETS	14
	Gestionnaire de centres d'appels	Montréal	T3	1	SAQ	3
	Gestion des ressources humaines	Montréal	T4	2	CRHA	7
	Capacité d'influencer vers les résultats	Montréal	T1	1	CFC Dolmen	14
	Action stratégique pour atteindre les résultats	Montréal	T2	1	CFC Dolmen	16
	Choisir les bons matériaux écologiques pour projet durable	Montréal	T1	1	Contech	8
	Gestion immobilière : comprendre et maîtriser les bases	Montréal	T1	1	Contech	8
Autres	Introduction au développement durable	Milieu de travail	T1 à T4	152	SAQ	1
	Planification à la retraite	Milieu de travail	T1 à T2	61	Centre de ressources éducatives et pédagogiques (CREP)	14
	Code d'éthique et de conduite des employés	Milieu de travail	T4	207	SAQ	0,75
	Révolutionner le marketing, les communications et la vente	Montréal	T2	1	IABC et APCM	4
	Vendre plus avec une stratégie d'expérience-client	Montréal	T2	1	Infopresse	50
	Marketing relationnel	Montréal	T2	63	Cosette	14
	Professionnels du web et des communications interactives (Intracom)	Montréal	T2	1	Réseau-Action TI	7
	Négociation stratégique	Montréal	T1	13	La petite université	24
	Données : collecte, analyse et distribution	Montréal	T1	2	InfoPresse	5
	Marketing de contenu – stratégie éditoriale	Montréal	T1	1	InfoPresse	5
	Communiquer avec efficacité	Montréal	T1	3	Technologia	7
	Acquisition de biens et services à la SAQ	Montréal	T2 à T3	22	SAQ	3
	Contrôle interne et gestion des risques	Montréal	T1	1	SAQ	4

* l'information est fournie par année calendrier au lieu de financière

SAQ

	Appel d'offres et contrats d'affaires	Montréal	T1	9	SAQ	3,5
	Vérification fiscale en matière de taxes à la consommation	Montréal	T1	1	Revenu Québec	2
	Planification événementielle	Montréal	T1	2	Groupe des événements et divertissements corporatifs	7
	Réussir ses interventions publiques	Montréal	T2	1	Technologia	14
	Application de la méthode 5S	Montréal	T2	4	Qualitemps	7
	Perfectionnement obligatoire dans le cadre du maintien du titre CGA	Montréal	T1 à T3	38	CGA	7
	Influencer sans autorité	Montréal	T4	3	Technologia	7
	Tableau de bord : un outil et un style de gestion	Montréal	T2	2	SAQ	7
	Gestion intégrée des documents	Montréal	T3	4	SAQ	1
	Découvrir les forces pour développer des partenariats	Montréal	T4	3	CFC Dolmen	14
	Mise à jour sur la TPS/TVQ	Montréal	T4	1	Revenu Qc	4
	Amélioration continue	Montréal	T1	1	HEC	14

T1 : 1^{er} janvier au 31 mars 2013

T2 : 1^{er} avril au 3 juin 2013

T3 : 1^{er} juillet au 30 septembre 2013

T4 : 1^{er} octobre au 31 décembre 2013

Conférences, sommets, congrès ou autres				
Nombre total de participants : Coût global (données préliminaires) : 74 976 \$				
Catégorie	Nom de la conférence, sommet, congrès ou autres	Lieu	Nbr de participants	Offre de l'activité
Ressources humaines	Gestion des RH de la MRC de L'Assomption / La gestion des talents	L'Assomption	1	Chambre de commerce Pierre-LeGardeur de Repentigny
	Meilleures pratiques en gestion de talent	Montréal	2	HEC
	Groupe de co-développement sur les relations de travail	Montréal	1	CRHA
	Harcèlement psychologique	Montréal	1	CRHA
	Rendez-vous des recruteurs	Montréal	1	Conférence Les Affaires
	Propulsez votre marque employeur là où les candidats se trouvent	Montréal	1	Conférence Les Affaires
	Mesurez et optimisez la performance de vos programmes RH	Montréal	1	Conférence Les Affaires
	Groupe de co-développement sur la gestion des réclamations	Montréal	1	ORHRI
Communi- cation	Langage corporel interrogatoire	Montréal	1	Barreau du Québec
	Langage corporel	Montréal	1	Barreau du Québec
	Réseaux sociaux : consulter ou ne pas consulter	Québec	1	Association sur l'accès et la protection de l'information
Juridique	The Anti-Spa Law	Montréal	1	Le Barreau de Montréal
Commerce	Conférence OASC	Whitehorse	3	Yukon Liquor Corporation
	Spring Next Generation Program and Reception	Montréal	2	Intl Council of Shopping Centers inc. (ICSC)
	World Retail Congress	Paris	2	World Retail Congress
	Conférence de la prévention des pertes et de la sécurité d'entreprise	Vancouver	1	Canadian association of liquor jurisdiction
	Conférence de la prévention des pertes	Montréal	2	CQCD
	Canadian association of liquor jurisdiction – Juin 2013	Calgary	4	Canadian association of liquor jurisdiction
	36 ^e congrès mondial de la vigne et du vin	Bucarest	1	Organisation intergouvernementale de la vigne et du vin
Gestion	Futurs dirigeants de l'entreprise	Palais des congrès de Mtl	2	Le cercle des présidents du Québec
	Colloque annuel GP Québec	Québec	1	GP-Québec (gestion de projet)
Finances	Journée des acquisitions	Québec	1	Centre des services partagés du Qc
	Les pratiques salariales 2013	Montréal	2	ORHRI
Immo- bilier	20 ^e soirée immobilière – soirée excellence	Montréal	1	L'institut développement urbain
	Tour d'horizon de l'immobilier commercial	Montréal	3	ICSC
	Congrès annuel 2013	Rivière-du-Loup	1	AQME

	Colloque environnement	Montréal	1	CQCD
	Annual Security Show	Las Vegas	2	ISC West
Technologies	Conférence SharePoint	Montréal	3	Versalys
	Symposium Gartner	Orlando	5	Gartner
	Oracle Open World 2013	San Francisco	3	Oracle
	Congrès Gartner Catalyst 2013	San Diego	2	Gartner
	Colloque CISCO	Sun City	2	CISCO
	TechEd	New Orleans	3	Microsoft
	Colloque EMC 2013	Las Vegas	2	EMC
	Conference Pulse 2013	Las Vegas	1	IBM
	InfoSec World Conference & IT Audit	Orlando	1	MIS Training Institute
Autres	Alcool et drogues : impacts sur l'organisation	Montréal	1	Groupe santé Physimed
	Trouble de la personnalité : impacts sur l'organisation	Montréal	1	Groupe santé Physimed
	Cessation d'emploi	Montréal	1	Les centres de service Canada
	Congrès annuel du camionnage	La Malbaie	5	Association du camionnage du Qc

Formations, conférences, ateliers, journées d'activités, sommets, congrès ou autres

Année 2014 (du 1er janvier au 31 mars 2014)

Formations, ateliers, journées d'activités						
Nombre total de participants :						
Coût global de formation (données préliminaires) : 443 548\$						
Catégorie	Nom de la formation, de l'atelier ou de l'activité	Lieu	Dates (Trimestre)	Nbr de participants	Offre de l'activité	Durée (hres)
Entraînement à la tâche	Bienvenue à la SAQ	Milieu de travail	T1	36	SAQ	0,75
	Vidéo d'accueil	Milieu de travail	T1	1	SAQ	0,13
	Appliquer l'éthique de vente à la SAQ					
	<i>Nouvel employé</i>	Milieu de travail	T1	176	SAQ	1,25
	<i>Complément pour gestionnaire</i>	Milieu de travail	T1	14	SAQ	0,25
	<i>Rafraîchissement</i>	Milieu de travail	T1	160	SAQ	0,5
	Accréditation du conseiller en vin					
	<i>Mise à niveau</i>	Milieu de travail	T1	16	SAQ	14
	<i>Groupe de consultation</i>	Milieu de travail	T1	23	SAQ	3
	Exercer son rôle de caissier	Milieu de travail	T1	125	SAQ	3
	Utiliser les outils informatiques et technologiques	Milieu de travail	T1	101	SAQ	0,25
	Rendre la succursale prête aux affaires	Milieu de travail	T1	52	SAQ	1,5
	Animer une dégustation promotionnelle	Milieu de travail	T1	28	SAQ	0,5
	Rencontre avec le délégué syndical	SAQ	T1	70	SAQ	1
	Coordonnateur aux opérations en succursale (COS)					
	<i>Nouveaux COS</i>	SAQ	T1	4	SAQ	28
	<i>COS statut 16-19,5h et remplaçant</i>	SAQ	T1	14	SAQ	4
	Coordonnateur de succursale Solo (CSS)					
	<i>CSS remplaçant</i>	SAQ	T1	2	SAQ	4
	Bannière Dépôt					
	<i>Réapprovisionnement</i>	Milieu de travail	T1	2	SAQ	10
	<i>Commande de marchandise</i>	Milieu de travail	T1	15	SAQ	14

Connaissance des produits	Découvrir le goût du vin	SAQ	T1	197	SAQ	3
	Conférence dégustation					
	<i>Vénétie</i>	SAQ	T1	277	SAQ	7
	Application pratique – Dégustation vins et spiritueux	Milieu de travail	T1	105	SAQ	1
	Atelier de formation					
	<i>Vins de France</i>	Milieu de travail	T1	1626	SAQ	3
	<i>Vins de France (formation des formateurs)</i>	Milieu de travail	T1	22	SAQ	7
	Développement en continu des conseillers en vin	SAQ	T1	110	SAQ	7
	Découvrir le goût des spiritueux	Milieu de travail	T1	285	SAQ	2,5
	Les vins de Bordeaux	Milieu de travail	T1	333	SAQ	2
	Les vins de France	Milieu de travail	T1	619	SAQ	3
	Les vins d'Espagne et du Portugal	Milieu de travail	T1	887	SAQ	2
	Les vins d'Italie	Milieu de travail	T1	2048	SAQ	2
	Les vins d'Amérique du nord	Milieu de travail	T1	155	SAQ	1,5
Santé et sécurité	Secourisme	Chez le fournisseur	T1	89	Sentinel ou Urgence-vie	16
	Chariot élévateur (succursale)	Milieu de travail	T1	6	SAQ	7
	Transpalette (succursale)	Milieu de travail	T1	52	SAQ	4
	Prévenir les pertes : vols externes	Milieu de travail	T1	261	SAQ	0,75
	Intervenir auprès d'une clientèle difficile	Milieu de travail	T1	146	SAQ	0,75
	Manutention sécuritaire de charges					
	<i>En mode virtuel (succursale)</i>	Milieu de travail	T1	77	SAQ	0,75
	Le gestionnaire au cœur de la SST	Milieu de travail	T1	15	SAQ	0,5
Service à la clientèle	4A+					
	<i>Capsule en mode virtuel</i>	Milieu de travail	T1 à T4	151	SAQ	2,5
	Initiation à la classe virtuelle	Milieu de travail	T1	17	SAQ	1
	Espace Formation SAQ : entrées de données	Montréal	T1	19	SAQ	3,5
Outils technologiques	Windows 7	Milieu de travail	T1	211	SAQ	1,75
	<i>Transition vers Office 2010</i>					
	Fonctions communes	Milieu de travail	T1	88	SAQ	1
	Word	Milieu de travail	T1	53	SAQ	0,50
	Excel	Milieu de travail	T1	63	SAQ	0,40
	PowerPoint	Milieu de travail	T1	32	SAQ	0,40
	Outlook	Milieu de travail	T1	93	SAQ	1,25
	Lync	Milieu de travail	T1	43	SAQ	0,40
	OneNote	Milieu de travail	T1	25	SAQ	0,40
	Outlook débutant pour les succursales	Milieu de travail	T1	41	SAQ	3
	Adobe	Montréal	T1	9	Lucie Chénier	4
	<i>Espace RH - Paie</i>					

	Feuille de temps – Sigma	Milieu de travail	T1	54	SAQ	0,40
	Délégation des approbations de feuilles de temps	Milieu de travail	T1	12	SAQ	0,08
	Modification de la feuille de temps	Milieu de travail	T1	63	SAQ	0,16
	Approbation des demandes	Milieu de travail	T1	8	SAQ	0,08
	Saisie de temps par exception	Milieu de travail	T1	32	SAQ	0,25
	Navigation de base	Milieu de travail	T1	136	SAQ	0,50
	<i>Destination Leadership (programme interne)</i>					
Gestion	Capsule savoir, vouloir, pouvoir	Milieu de travail	T1	40	SAQ	0,25
	Conseil et navigation	Milieu de travail	T1	3	SAQ	0,08
	Capsule Influence	Milieu de travail	T1	25	SAQ	0,50
	Capsule développement des personnes	Milieu de travail	T1	12	SAQ	0,50
	Capsule communication	Milieu de travail	T1	7	SAQ	0,50
	Capsule reconnaissance	Milieu de travail	T1	22	SAQ	0,40
	Capsule Gestion de situations difficiles	Milieu de travail	T1	4	SAQ	0,33
	Capsule Analyse d'une problématique et de ses causes	Milieu de travail	T1	12	SAQ	0,50
	Démontrer un bon sens des affaires	Milieu de travail	T1	11	IC Formation	7
	Coaching des candidats relève V1-V2	Milieu de travail	T1	17	SAQ	22
	Tableau de bord 101	Milieu de travail	T1	7	IC Formation	7
	Bâtir et développer ses réseaux	Milieu de travail	T1	11	IC Formation	7
	Déléguer, coacher et engager	Milieu de travail	T1	39	IC Formation	10
	Formation des formateurs	Milieu de travail	T1	6	IC Formation	7
	Favoriser l'innovation	Milieu de travail	T1	10	SAQ	7
	Mobiliser mon équipe dans l'action	Milieu de travail	T1	21	IC Formation	7
	Animer et faciliter une rencontre de groupe	Milieu de travail	T1	27	IC Formation	3
	Courage managérial et risques d'affaires	Milieu de travail	T1	10	IC Formation	7
	Faire preuve de courage managérial	Milieu de travail	T1	10	IC Formation	10
	Innover au quotidien	Milieu de travail	T1	9	IC Formation	7
	Mieux se connaître et gérer son impact	Milieu de travail	T1	26	IC Formation	14
	S'approprier le contexte d'affaires	Milieu de travail	T1	61	SAQ	7
	Devenir un développeur de personne	Milieu de travail	T1	10	IC Formation	7
	Gestion de l'absentéisme	Milieu de travail	T1	17	SAQ	1
	Penser business dans le juste à temps	Montréal	T1	17	IC Formation	11
	Gérer la convention collective SPTP 2014-19 (gestionnaires)	Montréal	T1	107	SAQ	4
Autres	Introduction au développement durable	Milieu de travail	T1	104	SAQ	1
	Code d'éthique et de conduite des employés	Milieu de travail	T1	2952	SAQ	0,75
	Code d'éthique et de conduite volet gestionnaire	Milieu de travail	T1	335	SAQ	0,25

Gestion intégrée des documents	Montréal	T1	1	SAQ	3
Découvrir les forces pour développer des partenariats	Montréal	T1	24	CFC Dolmen	8
La contribution de l'équipe	Montréal	T1	7	SAQ	4
Communication interpersonnelle et ses outils	Montréal	T1	13	ETS	14
Parler en public	Montréal	T1	1	Accent Formation	12

TI : 1^{er} janvier au 31 mars 2014

Conférences, sommets, congrès ou autres				
Nombre total de participants : Coût global (données préliminaires) : 4 528 \$				
Catégorie	Nom de la conférence, sommet, congrès ou autres	Lieu	Nbr de participants	Offre de l'activité
Ressources humaines	Midi-conférence Assurances collectives	Montréal	2	ICRA
	Midi-conférence Assurances collectives – retraite	Montréal	3	ICRA
	Dynamisez votre recrutement grâce à une offre d'emploi accrocheuse	Laval	1	ORHRI
	Groupe de co-développement – Acquisition de talents	Montréal	1	CRHA
	Rendez-vous des RT	Montréal	1	CRHA
	Retour au travail – Invalidité	Montréal	1	CRHA
	SST – Ergonomie de bureau	Montréal	1	Synetik
	Comportements difficiles – mieux les comprendre pour mieux les gérer	Montréal	8	Physimed
	2 ^e colloque des associations patronales sur la problématique de la santé psychologique au travail	Montréal	2	Conseil du patronat du Qc
	SST – Règlement sur l'amiante présenté par la CSST	Montréal	1	Conseil du patronat du Qc
Communi-cation	Morpho-psychologie	Montréal	1	Visage.ca - Expert judiciaire
Commerce	Le Brésil : Un marché prometteur	Centre de commerce mondial Montréal	1	La chambre de commerce du
	Congrès du conseil québécois du commerce de détail	Palais des congrès de Montréal	6	CQCD
	Négociation efficace	Montréal	2	Groupe motivation performance plus
	Retail Big Show - Annual Convention and Expo	New York	8	National Retail Federation
	Canadian Association of Liquor Jurisdiction	Montréal	1	Canadian association of liquor jurisdiction
	Le R-V des vins de Bourgogne au cœur de leurs terroirs	Beaune, France	3	Les Grands Jours de Bourgogne
Finances	Congrès de la corporation des approvisionneurs du Qc	Laval	2	Corporation des approvisionneurs du Qc
	T4 – Stratégie de communication	Montréal	1	World at work
Immobilier	Atelier de mesurage	Montréal	1	BOMA
	Congrès du développement durable	Montréal	1	ADMA
Technologies	Gartner CIO Leadership Forum	Londres	2	Gartner
	Conference Pulse 2014	Las Vegas	1	IBM
	RedPrairie Focus Group	Las Vegas	1	RedPrairie
	MOdex 2014	Atlanta	2	MoDex
	PIT Conference	Toronto	1	FP Innovations

Autres	Médecine et CSST	Montréal	1	Institut de formation en SST
	Alcool, drogues et dépendances : vos droits et obligations	Laval	1	Groupe Lecorre
	Procédures de réclamations à la CSST	Montréal	1	Centre patronal de SST du Qc
	Suivi des cas de lésions professionnelles	Montréal	1	Centre patronal de SST du Qc

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
74	Liste de toutes les formations, conférences, ateliers, journées d'activités, sommets, congrès ou autres auxquels ont participé les employés de la SAQ au cours de l'année 2011-2012 et 2012-2013. Indiquer : <ul style="list-style-type: none">a) le lieu;b) le coût;c) la ou les dates de participation;d) le nombre de participants;e) le nom de la personne ou de l'organisme ayant offert l'activité;f) le nom de la formation ou de l'activité.





Évolution de la marge brute par catégorie de produit

(Exprimée en fonction des ventes nettes)

	<u>2008-2009</u>	<u>2009-2010</u>	<u>2010-2011</u>	<u>2011-2012</u>	<u>2012-2013</u>	<u>2013-2014</u>
Vin	51,7%	51,7%	51,8%	51,7%	51,8%	51,3%
Spiritueux	58,6%	59,1%	60,1%	60,1%	60,6%	60,3%
Boisson panachée	47,2%	47,1%	47,4%	47,0%	47,9%	48,9%
Cidre	27,6%	26,0%	26,6%	27,2%	25,7%	25,8%
Bière	50,3%	50,1%	50,9%	50,4%	47,8%	47,2%
Total	<u>52,9%</u>	<u>53,0%</u>	<u>53,3%</u>	<u>53,2%</u>	<u>53,4%</u>	<u>53,0%</u>

Note : Plusieurs éléments ont une incidence sur la majoration fixe et variable d'un produit. Par exemple, type de vin (non fortifié, fortifié, champagne), types de spiritueux (alcool, cognac,...), le format, etc. À titre d'information, la répartition de la majoration fixe et variable pour un vin et un spiritueux de valeur moyenne est approximativement la suivante:

	<u>Fixe</u>	<u>Variable</u>	<u>Total</u>
Vin	16,6%	34,7%	51,3%
Spiritueux	51,0%	9,3%	60,3%

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
75	Détails de l'évolution de la marge brute de la SAQ pour les cinq dernières années, ventilées par catégories de produits. Précisez la portion fixe et la portion ad valorem.



QUESTION 76

RÉPONSE :

Voir question 38 de l'opposition officielle

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
76	Liste de prix d'achat et de prix de vente des 50 plus grands vendeurs en 2012 et préciser le nombre d'unités vendues.



<p align="center">MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION</p> <p align="center">Année financière 2011-2012</p>

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération Exercice 2011-2012	Autres formes de rémunération
Monsieur Norman Hébert Jr.	Président du conseil d'administration, et membre des autres comités du CA	15-11-2006 (décret 1043-2006) 28-01-2009 (décret 47-2009) Renouvellement	14-11-2008 (décret 1043-2006) 27-01-2014	36 075 \$	S / O
Monsieur Philippe Duval	Président et chef de la direction Administrateur et membre du comité des pratiques commerciales	18-06-2008 (décret 615-2008) 16-02-2011 (décret 106-2011)	31-12-2013	329 074 \$	Boni 2011-2012 (versé en juin 2012) 16 454 \$
Madame Céline Blanchet	Administratrice, membre du comité des ressources humaines et du comité des pratiques commerciales	07-10-2009 (décret 1075-2009) 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	06-08-2011 30-11-2015	19 574 \$	S / O
Madame Johanne Brunet	Administratrice, membre du comité d'audit et du comité des pratiques commerciales	07-08-2007 (décret 623-2007) 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	06-08-2011 30-11-2015	18 503 \$	S / O

Nom	Titre	Daet de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération Exercice 2011-2012	Autres formes de rémunération
Madame Liliane Colpron	Administratrice, membre du comité des pratiques commerciales et du comité de gouvernance et d'éthique	19-01-2011 (décret 23-2011)	18-01-2015	17 429 \$	S / O
Monsieur Douglas M. Deruchie	Administrateur, président du comité d'audit et membre du comité des pratiques commerciales	19-01-2011 (décret 23-2011)	18-01-2015	22 793 \$	S / O
Madame Nicole Diamond Gélinas	Administratrice, membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et d'éthique	30-11-2011 (décret 1216-2011)	30-11-2015	4 209 \$	S / O
Madame Lucie Martel	Administratrice, présidente du comité des ressources humaines et membre du comité de gouvernance et d'éthique	19-01-2011 (décret 23-2011)	18-01-2015	21 452 \$ \$	S / O
Madame Louise Ménard	Administratrice, présidente du comité de gouvernance et d'éthique et membre du comité des ressources humaines	07-08-2007 (décret 623-2007) 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	06-08-2011 30-11-2015	22 258 \$	S / O
Monsieur Robert Morier	Administrateur, membre du comité de vérification et membre du comité des ressources humaines	2002-09-12 (décret 937-2003) 2005-11-16 (décret 1085 2005) Renouvellement 2008-08-27 (décret 798 2008)	2011-11-30	12 410 \$	

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération Exercice 2011-2012	Autres formes de rémunération
Monsieur Jacques Tanguay	Administrateur, membre du comité des pratiques commerciales et du comité des ressources humaines	30-11-2011 (décret 1216-2011) Démission 26-11-2012	30-11-2015	6 358 \$	S / O
Monsieur Jean-Marie Toulouse	Administrateur, membre du comité de gouvernance et d'éthique et du comité des ressources humaines	07-08-2007 (décret 623-2007) 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	06-08-2011 30-11-2015	18 233 \$	S / O

Secrétariat général

Mise à jour 23 janvier 2013

<p align="center">MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION</p> <p align="center">Année financière 2012-2013</p>

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération Exercice 2012-2013	Autres formes de rémunération
Monsieur Norman Hébert Jr.	Président du conseil d'administration, et membre des autres comités du CA	15-11-2006 (décret 1043-2006) 28-01-2009 (Décret 47-2009) Renouvellement	14-11-2008 (décret 1043-2006) 27-01-2014	39 598 \$	S / O
Monsieur Philippe Duval	Président et chef de la direction Administrateur et membre du comité des pratiques commerciales	18-06-2008 (décret 615-2008) 16-02-2011 (décret 106-2011)	31-12-2013	343 882 \$	Boni 2011-2012 (versé en juin 2012) 16 454 \$
Madame Danielle Bergeron	Administratrice, membres du comité d'audit et du comité des ressources humaines	27-06-2012 (décret 685-2012)	26-06-2016	6 331 \$	S / O
Madame Céline Blanchet	Administratrice, membre du comité des ressources humaines et du comité des pratiques commerciales	07-10-2009 (décret 1075-2009) 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	06-08-2011 30-11-2015	19 194 \$	S / O

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération Exercice 2012-2013	Autres formes de rémunération
Madame Johanne Brunet	Administratrice, membre du comité d'audit et du comité des pratiques commerciales	07-08-2007 (décret 623-2007) 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	06-08-2011 30-11-2015	18 657 \$	S / O
Madame Liliane Colpron	Administratrice, membre du comité des pratiques commerciales et du comité de gouvernance et d'éthique	19-01-2011 (décret 23-2011)	18-01-2015	17 314 \$	S / O
Monsieur Douglas M. Deruchie	Administrateur, président du comité d'audit et membre du comité des pratiques commerciales	19-01-2011 (décret 23-2011)	18-01-2015	22 171 \$	S / O
Madame Nicole Diamond Gélinas	Administratrice, membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et d'éthique	30-11-2011 (décret 1216-2011)	30-11-2015	17 583 \$	S / O
M. Sylvain Lafrance	Administrateur, membres du comité de gouvernance et d'éthique et du comité des ressources humaines	27-06-2012 (décret 685-2012)	26-06-2016	5 788 \$	S / O
Madame Lucie Martel	Administratrice, présidente du comité des ressources humaines et membre du comité de gouvernance et d'éthique	19-01-2011 (décret 23-2011)	18-01-2015	21 902 \$	S / O
Madame Louise Ménard	Administratrice, présidente du comité de gouvernance et d'éthique et membre du comité des ressources humaines	07-08-2007 (décret 623-2007) 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	06-08-2011 30-11-2015	22 708 \$	S / O

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération Exercice 2012-2013	Autres formes de rémunération
Monsieur Pietro Perrino	Administrateur, président du comité des pratiques commerciales et membre du comité d'audit	03-11-2004 (décret 1021-2004) 07-08-2007 (décret 623-2007) Renouvellement 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	03-11-2006 07-08-2010 30-11-2015	22 713 \$	S / O
Monsieur Jacques Tanguay	Administrateur, membre du comité des pratiques commerciales et du comité des ressources humaines	30-11-2011 (décret 1216-2011) Démission 26-11-2012	30-11-2015	17 029 \$	S / O
Monsieur Jean-Marie Toulouse	Administrateur, membre du comité de gouvernance et d'éthique et du comité des ressources humaines	07-08-2007 (décret 623-2007) 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	06-08-2011 30-11-2015	17 841 \$	S / O

Secrétariat général
Janvier 2013

**MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION
Année financière 2013-2014**

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération Exercice 2013-2014	Autres formes de rémunération
Monsieur Sylvain Simard	Président du conseil d'administration, et membre des comités du CA	10-04-2013 (décret 377-2013)	09-04-2018	31 811 \$	S / O
Monsieur Philippe Duval	Président et chef de la direction Administrateur et membre du comité des pratiques commerciales	18-06-2008 (décret 615-2008) 16-02-2011 (décret 106-2011)	31-12-2013	361 076 \$	11 276 \$
Monsieur Alain Brunet	Président et chef de la direction, Administrateur et membre du comité des pratiques commerciales	20-11-2013 (décret 1204-2013) (Effectif le 1 ^{er} janvier 2014)	31-12-2018	285 367 \$ (au 31 mars 2013) 361 076 \$ (au 1 ^{er} janvier 2014)	19 946 \$
Madame Danielle Bergeron	Administratrice, membres du comité d'audit et du comité des pratiques commerciales	27-06-2012 (décret 685-2012)	26-06-2016	19 478 \$	S / O
Madame Céline Blanchet	Administratrice, membre du comité de gouvernance, d'éthique et de communications et du comité des pratiques commerciales	07-10-2009 (décret 1075-2009) 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	30-11-2015	22 216 \$	S / O

<p align="center">MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION Année financière 2013-2014</p>
--

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération Exercice 2013-2014	Autres formes de rémunération
Madame Johanne Brunet	Administratrice, présidente du comité d'audit et membre du comité des pratiques commerciales	07-08-2007 (décret 623-2007) 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	30-11-2015	22 265 \$	S / O
Madame Liliane Colpron	Administratrice, membre du comité de gouvernance, d'éthique et de communications et du comité des ressources humaines	19-01-2011 (décret 23-2011)	18-01-2015	19 768 \$	S / O
Monsieur Douglas M. Deruchie	Administrateur, président du comité d'audit et membre du comité des pratiques commerciales	19-01-2011 (décret 23-2011)	10-04-2013 Démission	7 235 \$	S / O
Madame Nicole Diamond Gélinas	Administratrice, membre du comité d'audit et du comité de gouvernance, d'éthique et de communications	30-11-2011 (décret 1216-2011)	30-11-2015	19 478 \$	S / O
M. Thierry Dorval	Administrateur, membre du comité des pratiques commerciales et du comité de gouvernance, d'éthique et de communications	25-06-2013 (décret 760-2013)	25-06-2017	7 490 \$	S / O

<p align="center">MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION</p> <p align="center">Année financière 2013-2014</p>

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération Exercice 2013-2014	Autres formes de rémunération
Monsieur Norman Hébert Jr.	Président du conseil d'administration, et membre des comités du CA	15-11-2006 (décret 1043-2006) 28-01-2009 (Décret 47-2009) Renouvellement	30-04-2014	17 072 \$	S / O
Madame Lucie Martel	Administratrice, présidente du comité des ressources humaines et membre du comité des pratiques commerciales	19-01-2011 (décret 23-2011)	18-01-2015	28 596 \$	S / O
Madame Louise Ménard	Administratrice, membre du comité de gouvernance, d'éthique et de communications, du comité des ressources humaines et du comité des pratiques commerciales	07-08-2007 (décret 623-2007) 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	30-11-2015	23 603 \$	S / O
Monsieur Pietro Perrino	Administrateur, président du comité des pratiques commerciales et membre du comité d'audit	03-11-2004 (décret 1021-2004) 07-08-2007 (décret 623-2007) Renouvellement 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	30-11-2015	25 255 \$	S / O

<p align="center">MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION Année financière 2013-2014</p>
--

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération Exercice 2013-2014	Autres formes de rémunération
Monsieur Jean-Marie Toulouse	Administrateur, membre du comité des ressources humaines et du comité d'audit	07-08-2007 (décret 623-2007) 30-11-2011 (décret 1216-2011) Renouvellement	30-11-2015	23 917 \$	S / O

Secrétariat général – Juin 2014

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
77	Nom de tous les administrateurs et des membres de la direction de la Société, le poste occupé, leur rémunération totale, en incluant les bonis, indemnités de départ et avantages sociaux pour les 3 dernières années.



RÉMUNÉRATION ANNUELLE 2013-2014
- Président et chef de la direction ET Vice-présidents

Prénom	Nom	Titre	Salaire au 31 mars 2013	Salaire au 1 janvier 2014 ⁽³⁾	Total boni accordé ⁽¹⁾ 2013-2014	Indemnité de départ ⁽⁴⁾	Autres avantages ⁽²⁾	Commentaires
Philippe	Duval	Président et chef de la direction	361 076		3 043	300 897	8 233	
Alain	Brunet	Président et chef de la direction		361 076	913			
Alain	Brunet	Vice-président et chef de l'exploitation	285 367		7 215		11 818	
Richard	Genest	Vice-président	251 917		8 279		5 827	
Luc	Vachon	Vice-président	243 982		8 018		10 955	
Catherine	Dagenais	Vice-président	225 332		7 406		20 299	
Daniel	Simard	Vice-président	227 287		7 470		12 030	
Suzanne	Paquin	Vice-président	219 918		7 228		15 055	
Madeleine	Gagnon	Vice-président	216 367		7 111		10 292	
Nathalie	Hamel	Vice-président	209 543		6 887		8 284	
Jean-François	Thériault	Vice-président	196 851		6 470		14 899	
Luc	Gélinas	Vice-président	195 587		5 686		8 038	

Notes

(1) En 2013-2014, la bonification des vice-présidents a été réduite, et ce, conformément à la loi 100.

(2) Avantages imposables sur la base de l'année civile 2013 liés aux achats de boissons alcooliques, à l'utilisation d'une automobile, aux cotisations professionnelles et aux assurances collectives.

(3) Entré en fonction le 1er janvier 2014

(4) Fin de mandat le 31 décembre 2013

RÉMUNÉRATION ANNUELLE 2012-2013
- Président et chef de la direction ET Vice-présidents

Prénom	Nom	Titre	Salaire au 31 mars 2012	Salaire au 1 avril 2012	Total boni accordé ⁽¹⁾ 2012-2013	Indemnité de départ	Autres avantages ⁽²⁾	Commentaires
Philippe	Duval	Président et chef de la direction	329 074	343 882	17 194		9 171	
Alain	Brunet	Vice-président et chef de l'exploitation	261 325	274 391	49 391		12 587	
Richard	Genest	Vice-président	235 173	244 580	44 024		7 655	
Luc	Vachon	Vice-président	226 676	236 876	42 637		14 368	
Daniel	Simard	Vice-président	212 180	220 667	39 720		12 027	
Suzanne	Paquin	Vice-président	205 301	213 513	38 432		17 427	
Madeleine	Gagnon	Vice-président	201 986	210 065	37 812		11 738	
Catherine	Dagenais	Vice-président	200 563	214 602	38 628		21 377	
Nathalie	Hamel	Vice-président	193 752	203 440	36 619		11 216	
Jean-François	Thériault	Vice-président	182 000	189 280	34 070		9 491	
Luc	Gélinas	Vice-président	180 831	188 064	33 852		12 709	

Notes

(1) En 2012-2013, la bonification des vice-présidents a été réduite, et ce, conformément à la loi 100.

(2) Avantages imposables sur la base de l'année civile 2012 liés aux achats de boissons alcooliques, à l'utilisation d'une automobile, aux cotisations professionnelles et aux assurances collectives.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE 2011-2012
- Président et chef de la direction ET Vice-présidents

Prénom	Nom	Titre	Salaire au 26 mars 2011	Salaire après le 26 mars 2011	Total boni accordé 2011-2012	Indemnité de départ	Autres avantages *	Commentaires
Philippe	Duval	Président et chef de la direction	313 404	329 074	16 454		6 399	
Alain	Brunet	Vice-président et chef de l'exploitation	250 072	261 325	47 039		12 665	
Richard	Genest	Vice-président	228 323	235 173	42 331		9 172	
Luc	Vachon	Vice-président	220 074	226 676	40 802		12 541	
Daniel	Simard	Vice-président	206 000	212 180	38 192		11 646	
Suzanne	Paquin	Vice-président	198 358	205 301	36 956		17 185	
Madeleine	Gagnon	Vice-président	195 156	201 986	36 358		16 615	
Catherine	Dagenais	Vice-président	189 210	200 563	36 102		18 339	
Nathalie	Hamel	Vice-président	187 200	193 752	34 876		7 685	
Jean-François	Thériault	Vice-président	163 945	166 404	30 865		10 013	Nomination VP : 2011-06-05 Salaire : 182 000
Luc	Gélinas	Vice-président	153 460	180 831	32 550		12 257	Nomination VP : 2011-03-28
Benoit	Durand	Vice-président	198 633		0	228 428 ⁽¹⁾	7 826	

(1) Indemnité de départ prévue au contrat du vice-président

* Avantages imposables sur la base de l'année ciblée 2011 liés aux achats de boissons alcooliques, à l'utilisation d'une automobile, aux cotisations professionnelles et aux assurances collectives.

État consolidé du résultat global

Exercice clos le 29 mars 2014
(en milliers de dollars canadiens)

	2014	2013 retraité
VENTES (note 7)	2 934 911 \$	2 907 047 \$
COÛT DES PRODUITS VENDUS (note 7)	1 380 457	1 354 252
BÉNÉFICE BRUT (note 7)	1 554 454	1 552 795
Frais de vente et mise en marché et distribution	479 116	463 388
Frais d'administration	121 399	113 975
Revenus publicitaires, promotionnels et divers	(58 032)	(59 977)
RÉSULTAT OPÉRATIONNEL	1 011 971	1 035 409
Charge de financement nette des produits de financement (note 9)	1 892	1 839
Quote-part du résultat net des participations comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence (notes 10 et 11)	7 037	2 813
RÉSULTAT NET DE L'EXERCICE	1 003 042	1 030 757
AUTRE ÉLÉMENT DU RÉSULTAT GLOBAL		
Élément qui ne sera pas reclassé ultérieurement en résultat net :		
Réévaluation au titre du régime de retraite à prestations définies (notes 4 et 20)	1 060	483
RÉSULTAT GLOBAL DE L'EXERCICE	1 001 982 \$	1 030 274 \$

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers consolidés.

État consolidé des variations des capitaux propres

Exercice clos le 29 mars 2014
(en milliers de dollars canadiens)

	Capital-actions	Résultats nets non distribués	Autre élément du résultat global	Total des capitaux propres
SOLDE AU 1^{er} AVRIL 2012	30 000 \$	14 888 \$	– \$	44 888 \$
Effet des modifications de l'IAS 19 (note 4)	–	–	(1 333)	(1 333)
SOLDE AU 1^{er} AVRIL 2012 (retraité)	30 000	14 888	(1 333)	43 555
Résultat net de l'exercice	–	1 030 757	–	1 030 757
Autre élément du résultat global (note 20)	–	–	(483)	(483)
Dividende	–	(1 030 446)	–	(1 030 446)
SOLDE AU 30 MARS 2013 (retraité)	30 000	15 199	(1 816)	43 383
Résultat net de l'exercice	–	1 003 042	–	1 003 042
Autre élément du résultat global (note 20)	–	–	(1 060)	(1 060)
Dividende	–	(1 003 042)	–	(1 003 042)
SOLDE AU 29 MARS 2014	30 000 \$	15 199 \$	(2 876)\$	42 323 \$

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers consolidés.

**NOTES AFFÉRENTES AUX
ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDÉS (SUITE)**

61

Exercice clos le 29 mars 2014

(en milliers de dollars canadiens pour les tableaux)

9.

Charge de financement nette des produits de financement

	2014	2013 (retraité)
Intérêts sur les emprunts contractés auprès de la Caisse de dépôt et placement du Québec, un organisme du gouvernement exerçant des opérations fiduciaires	696 \$	509 \$
Autres intérêts sur les emprunts à court terme	619	663
	1 315	1 172
Intérêts relatifs à l'obligation découlant d'un contrat de location-financement	—	1
Intérêts nets relatifs aux passifs et à l'actif découlant des régimes d'avantages du personnel	1 016	1 135
	2 331	2 308
Moins produits financiers :		
Produits d'intérêts sur les placements contractés auprès de la Caisse de dépôt et placement du Québec au cours de l'exercice	(17)	(44)
Produits d'intérêts sur l'encaisse	(422)	(425)
	(439)	(469)
	1 892 \$	1 839 \$

10.

Participations dans des coentreprises comptabilisées selon la méthode de mise en équivalence

La Société mère détient une participation de 50 % dans la Société d'investissement M.-S., S.E.C. Cette entreprise se veut un cybermarché interentreprises offrant une solution intégrée pour l'achat et la vente de vins. Cette entreprise est établie au Québec et sa date de fin d'exercice est le 31 mars.

Les montants globaux des quotes-parts dans M.-S., S.E.C. sont présentés ci-après :

	Total des actifs	Total des passifs	Produits	Charges
30 mars 2013	325 \$	272 \$	1 253 \$	1 037 \$
29 mars 2014	441 \$	228 \$	1 212 \$	1 050 \$

La Société mère détient, par l'entremise de sa filiale, 50 % des parts dans la société TWIST, S.E.C., une coentreprise évoluant dans le commerce électronique du vin sur le marché américain. Cette entreprise est établie au Québec et sa fin d'exercice est le 31 décembre. Les transactions du 1^{er} janvier au 31 mars ont été considérées. La participation dans cette coentreprise est classée au 29 mars 2014 comme actif non courant détenu en vue de la vente (voir note 11).

La Société n'a aucun passif éventuel et n'a pris aucun engagement relativement à ses coentreprises.

II.

Actif non courant détenu en vue de la vente

Après un repositionnement stratégique, les objectifs de création d'emploi au Québec et d'augmentation du pouvoir d'achat étant révisés, la Société a décidé d'entreprendre, au cours de l'exercice clos le 29 mars 2014, des démarches pour se départir de sa participation dans la coentreprise TWIST, S.E.C., qu'elle détient via sa filiale.

Par conséquent, la valeur de la participation dans la coentreprise a été évaluée au moindre de sa valeur comptable et de sa juste valeur diminuée des coûts de sortie, celle-ci étant nulle au 29 mars 2014. Une perte de valeur de 7,3 millions de dollars, représentant la valeur comptable de la participation au 30 mars 2013, a été comptabilisée à l'état consolidé du résultat global et incluse dans la « Quote-part du résultat net des participations comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence ». Ce montant n'a pas été reclassé au titre d'actif non courant détenu en vue de la vente dans l'état consolidé de la situation financière relatif aux périodes antérieures. La Société continuera ses démarches afin de monétiser cet actif et prévoit conclure une transaction au cours du premier semestre.

12.

Comptes clients et autres débiteurs

	2014	2013
Grossistes-épiciers	21 234 \$	18 816 \$
Établissements licenciés, institutions et autres comptes commerciaux	36 083	42 378
Provision pour perte de crédit	(3 521)	(620)
	53 796 \$	60 574 \$

13.

Stocks

	2014	2013
Boissons alcooliques ⁽¹⁾	358 085 \$	341 567 \$
Fournitures diverses	3 158	3 092
	361 243 \$	344 659 \$

(1) Le montant des stocks de boissons alcooliques comptabilisé en charge correspond au coût des produits vendus.

Aucun stock n'a été donné en nantissement de passifs.

Question 78

TWIST, société en commandite (S.E.C.), a été créée en octobre 2010 conjointement avec le Fonds de solidarité FTQ et Fondation CSN.

La Société des alcools du Québec détient une participation de 50% dans TWIST par l'entremise de sa filiale. La quote-part de la Société dans les résultats nets de ses coentreprises est présentée distinctement dans son état consolidé du résultat global. La divulgation relative à ses participations dans des coentreprises est conforme aux Normes internationales d'information financière (IFRS), les états financiers de ses coentreprises ne faisant pas l'objet d'une divulgation distincte dans les notes aux états financiers de la Société.

Vous trouverez ci-joint des extraits du rapport annuel 2014 de la Société des alcools du Québec soit l'État du résultat global et les notes afférentes aux états financiers 10 et 11.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
78	Copie des états financiers de Twist depuis sa création.



ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
79	Détail de la politique salariale de la SAQ, rémunération, bonis et avantages sociaux.



QUESTION 79

RÉPONSE :

Voir question 33 de l'opposition officielle

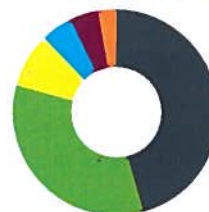
Répartition du prix de vente

Vin importé, format 750 ml

(en dollars et en pourcentages)

29 mars 2014

● Majoration ⁽¹⁾	7,34 \$	45,3 %
● Prix du fournisseur en dollars canadiens incluant le transport	5,44	33,6
● Taxe de vente provinciale	1,40	8,6
● Taxe spécifique versée au gouvernement du Québec	0,84	5,2
● Taxe fédérale sur les produits et services	0,70	4,3
● Droits d'accise et de douane versés au gouvernement du Canada	0,48	3,0
Prix de vente au détail (la bouteille)	16,20 \$	100,0 %



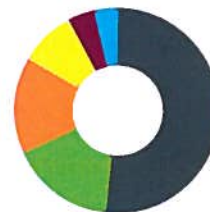
(1) La majoration permet d'assumer les frais de vente et mise en marché, de distribution et d'administration et de dégager un résultat net.

Spiritueux local, format 750 ml

(en dollars et en pourcentages)

29 mars 2014

● Majoration ⁽¹⁾	11,76 \$	51,6 %
● Prix du fournisseur en dollars canadiens incluant le transport	3,72	16,3
● Droits d'accise versés au gouvernement du Canada	3,51	15,4
● Taxe de vente provinciale	1,98	8,7
● Taxe fédérale sur les produits et services	0,99	4,3
● Taxe spécifique versée au gouvernement du Québec	0,84	3,7
Prix de vente au détail (la bouteille)	22,80 \$	100,0 %



(1) La majoration permet d'assumer les frais de vente et mise en marché, de distribution et d'administration et de dégager un résultat net.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
80	Détail de la politique de fixation des prix par catégorie (les vins, spiritueux et bières).



***DIRECTIVE***

Rédigé : 15 mars 2006	Section : Commercialisation Sous-section : Établissement des prix de vente	No : 135 111 015 01 Page : 1 De : 3
Remplace : 135 111 015 01 Date : 1996-08-15	Sujet : Principes généraux d'établissement des prix	Émetteur : Service prix de revient
		Approuvé :
		En vigueur :

1. Généralité

Le prix de vente des biens et services vendus par la SAQ est établi en ajoutant au prix de base du bien ou du service une majoration déterminée à partir de taux spécifiques et en ajoutant s'il y a lieu la taxe spécifique, la taxe sur les produits et les services et la taxe de vente du Québec.

2. Coût des biens et services

Le prix de base des biens et services peut être constitué du coût réel mais plus généralement du coût standard. L'un ou l'autre est toujours déterminé F.A.B. nos entrepôts.

Le coût standard comprend les éléments suivants :

- Le coût du produit converti, s'il y a lieu, en dollars canadiens à partir d'un standard;
- Le coût du transport établi à partir d'un standard;
- S'il y a lieu, la taxe d'accise ou les droits fédéraux à partir d'un standard.

Le prix de base comprend les éléments suivants :

- Le coût standard;
- Les frais de service;
- Le coût du programme « Educ'alcool »;
- Le coût du programme « Collecte sélective ».

3. Standard de change étranger

Le standard de change étranger est révisé avant chaque changement de prix (11 périodes) prévu au calendrier annuel, si le taux de conversion d'une devise transigée par la SAQ a fluctué de 3% ou plus. (Voir directive 052 154 015 01)

Rédigé :

15 mars 2006

Remplace :

135 111 015 01

Date : 1996-08-15

Section : Commercialisation

Sous-section : Établissement des prix de vente

Sujet : Principes généraux d'établissement des prix

Émetteur :

Service prix de revient

Approuvé :

En vigueur :

4. Standard de transport

Un taux standard de transport à la caisse est déterminé pour chacune des régions de chacun des pays desquelles la SAQ achète des biens et services. Les coûts standards de transport doivent tenir compte de tous les coûts indirects reliés au transport tel que mentionné dans la clause prévoyant une augmentation en fonction de la hausse du coût du carburant, les coûts de groupage sur les quais, les coûts additionnels pertinents aux conteneurs à température contrôlée, etc. Enfin, les standards doivent être établis à partir des contrats ou ententes valides entre la SAQ et les transporteurs ou à partir de décrets ou autres réglementations gouvernementales.

5. Standard de taxe ou droits fédéraux

Le standard de taxe d'accise ou droits fédéraux est établi par le service Douanes et accise à partir des tarifs de douanes publiés par l'Agence du revenu du Canada. Il est révisé sans délai lors de chacune des variations des différentes taxes ou droits imposés par le gouvernement fédéral.

6. Majoration

Les taux de majoration à appliquer aux prix de base des biens et services vendus par la SAQ sont approuvés par le Conseil d'administration de la SAQ. Ces taux sont déterminés de façon à assurer que la SAQ couvre au moins tous les frais de vente, de mise en marché, de distribution et d'administration pertinents aux biens et services commercialisés et s'assure que ces produits génèrent un bénéfice suffisant pour permettre à la SAQ de verser au Ministre des finances un dividende important.

7. Taxe spécifique

La taxe spécifique est déterminée par le gouvernement du Québec par le biais de législation.

Rédigé : 15 mars 2006	Section : Commercialisation Sous-section : Établissement des prix de vente	No : 135 111 015 01 Page : 3 De : 3
Remplace : 135 111 015 01 Date : 1996-08-15	Sujet : Principes généraux d'établissement des prix	Émetteur : Service prix de revient
		Approuvé :
		En vigueur :

8. Taxe sur les produits et services

La taxe sur les produits et les services est déterminée par le gouvernement fédéral par le biais de législation.

9. Taxe de vente du Québec

La taxe de vente du Québec est déterminée par le gouvernement du Québec par le biais de législation. Cette taxe s'applique sur la somme du prix de vente net, de la taxe spécifique et de la taxe sur les produits et les services.

10. Particularités relatives aux titulaires de permis

Les titulaires de permis peuvent récupérer la taxe sur les produits et services ainsi que la taxe de vente du Québec auprès des autorités fiscales appropriées (remboursement de taxe sur intrants).

Rédigé :

15 mars 2006

Section : Commercialisation**Sous-section :** Établissement des prix de vente**Émetteur :**

Service prix de revient

Remplace :

135 111 015 04

Date : 1996-08-15**Sujet :** Prix de vente des marques de spécialités**Approuvé :****En vigueur :****1. Généralités**

Les marques de spécialités sont des produits achetés en caisses du fournisseur. Elles sont accessibles aux consommateurs par l'entremise des succursales SIGNATURE, SÉLECTION, de certaines succursales CLASSIQUE de la SAQ et par voie du Courrier Vinicole. La particularité de ces produits est d'être en général d'une qualité supérieure à la moyenne des produits réguliers et par conséquent, d'avoir un prix de vente plus élevé. Ces produits sont achetés en quantité limitée.

2. Établissement du prix de vente

Les prix de base et les prix de vente sont déterminés selon les procédures en vigueur pour les produits réguliers.

En général, les produits de spécialités importés sont achetés en quantité limitée, principalement par commande unique. Dans ces cas, les prix de vente de ces produits sont maintenus jusqu'à épuisement de la commande, sauf pour les cas suivants : vente à rabais, révision de taux de majoration et révision de taux de taxation.

Advenant une révision des taux de majoration ou de taxation, le prix de vente de ces produits est calculé en fonction de ces nouveaux taux et du prix de base en vigueur lors de la réception de la commande.

Lors du renouvellement d'une commande, le prix de vente du produit est révisé lors de la réception du nouveau lot, en tenant compte du prix de base de la nouvelle commande et des taux de majoration en vigueur au moment de la détermination du prix de vente.

3. Colis-cadeaux de spécialités « avec accessoires »

Certaines marques peuvent parfois être composées des produits alcooliques et de produits non alcooliques.

Ces marques sont majorées comme suit :

- 1) Lorsque la valeur de la bouteille et de l'emballage incluant les coffrets est inférieure à 2,50 \$ par bouteille.

La portion de la valeur pertinente au produit alcoolique et la portion non alcoolique sont majorées au taux de majoration en vigueur pour le produit alcoolique.

No : 135 111 015 04**Page :** 2 **De :** 2**Rédigé :**

15 mars 2006

Remplace :

135 111 015 04

Date : 1996-08-15**Section :** Commercialisation**Sous-section :** Établissement des prix de vente**Sujet :** Prix de vente des marques de spécialités**Émetteur :**

Service prix de revient

Approuvé :**En vigueur :**

- 2) Lorsque la valeur de la bouteille et de l'emballage incluant les coffrets est supérieure à 2,50 \$ par bouteille.

La portion de la valeur pertinente au produit alcoolique est majorée au taux de majoration en vigueur pour le produit alcoolique. La portion de la valeur pertinente à la bouteille et à l'emballage est majorée à 35 %.

- 3) Accessoires inclus avec certaines marques-formats. Ces accessoires tels que verre, tire-bouchon, etc. sont majorés à 35 %.

Afin de permettre l'application de cette politique, le Service achats et mise en marché fournit la répartition du prix fournisseur comme suit :

- La valeur du produit alcoolisé
- La valeur de l'emballage, des coffrets et de l'accessoire s'il y a lieu.

Concernant les produits spécialités, le Service achats et mise en marché peut évaluer dans certains cas la valeur marchande des produits de spécialités et positionner le prix de détail. Toutefois, le prix de détail fixé doit couvrir au minimum le prix de base du produit, la taxe spécifique, la TPS et la TVQ et générer une certaine marge.

**Rédigé :**

15 mars 2006

Remplace :

135 111 015 03

Date : 1996-08-15**Section :** Commercialisation**Sous-section :** Établissement des prix de vente**Sujet :** Prix de vente des marques régulières**Émetteur :**

Service prix de revient

Approuvé :**En vigueur :****1. Généralités**

Les produits réguliers sont achetés à la caisse et mis à la disposition du consommateur à travers le réseau des succursales de la SAQ et le réseau des grossistes-épiciers.

2. Établissement du prix de vente

Le principe général de base consiste à appliquer sur le prix de base des produits considérés une majoration établie selon la formule suivante en fonction des diverses catégories, soit :

- Une majoration fixe à la caisse sur la portion du prix de base inférieur ou égale à un niveau déterminé, révisé au besoin.
- Une majoration ad valorem sur la portion du prix de base excédant le niveau pour lequel la majoration fixe a déjà été établie. Cette majoration peut varier selon les tranches de valeur.
- Le prix de base est composé du prix d'achat du produit converti, s'il y a lieu, en devises canadiennes à partir d'un standard, des frais de transport, de la taxe et droits d'accise et de douane fédéraux, des frais de service et du coût des programmes Educ'alcool et Collecte sélective.
- Pour obtenir le prix de vente aux particuliers, on ajoute au prix de vente net la taxe spécifique, la taxe sur les produits et les services et la taxe de vente du Québec. Les titulaires de permis peuvent récupérer la TPS et la TVQ auprès des autorités fiscales appropriées. (Remboursement de taxe sur intrants)

3. Majorations

Les taux de majorations fixes et ad valorem sont approuvés par le Conseil d'administration.

Rédigé : 15 mars 2006	Section : Commercialisation Sous-section : Établissement des prix de vente	No : 135 111 015 03 Page : 2 De : 2
Remplace : 135 111 015 03 Date : 1996-08-15	Sujet :	Émetteur : Service prix de revient
		Approuvé :
		En vigueur :

Les catégories suivantes existent présentement pour fins de majoration :

- 1) Spiritueux
 - Alcools
 - Brandies, Eaux de vie, Vodkas, Dry Gin, Gin Geneva, Whiskies, Rhums
 - Cognacs
 - Boissons alcooliques mélangées à base de spiritueux contenant plus de 7% d'alcool absolu par volume (liqueur)
- 2) Vins non fortifiés
- 3) Vins fortifiés
- 4) Champagnes
- 5) Cidres légers et forts, hydromels ainsi que des boissons alcooliques non fortifiées fabriquées par la fermentation de petits fruits autres que le raisin et dont le niveau d'alcool serait égal ou inférieur à 14%.
- 6) Cidres fortifiés et boissons fortifiées fabriquées à partir d'ingrédients autres que le raisin.
- 7) Bières
- 8) Boissons alcooliques mélangées à base de vin, de bière ou de spiritueux contenant au plus 7% d'alcool absolu par volume (cooler)
- 9) Bières et vins désalcoolisés
- 10) Boissons alcooliques pour fin de cuisson
- 11) Vins en vrac

***DIRECTIVE*****No :** 135 111 015 05**Page :** 1 **De :** 1**Rédigé :**

15 mars 2006

Remplace :

135 111 015 05

Date : 1992-09-10**Section :** Commercialisation**Sous-section :** Établissement des prix de vente**Sujet :** Prix de vente des commandes privées**Émetteur :**

Service prix de revient

Approuvé :**En vigueur :****1. Généralités**

Cette catégorie comprend les produits qui n'apparaissent pas au répertoire des produits réguliers ou au répertoire de produits de spécialités. Ces produits sont rendus disponibles à la clientèle de la SAQ par le biais de commandes spécifiques.

2. Établissement du prix de vente

Le prix de vente de ces produits est établi de façon individuelle pour chaque produit lors de l'émission de la commande puisque la demande de ceux-ci n'est pas de nature répétitive. La méthode de calcul est identique à celle des produits réguliers de même catégorie, à l'exception des taux de majoration.

Les taux de majoration appliqués à ces produits importés et locaux via le processus de commandes privées est le taux de majoration appliqué aux produits réguliers de même catégorie plus les frais administratifs de 10 points de pourcentage.

3. Prix de vente garanti

La SAQ garantit, sans condition, le prix de vente des produits achetés par voie de commandes privées. Le prix de vente de ces produits demeure fixe en autant qu'il n'y ait pas de modifications aux majorations, aux taxes et aux caractéristiques du produit.

Les caractéristiques du produit sont :

- Le prix fournisseur
- La monnaie de paiement
- Le pays d'expédition
- Le traitement tarifaire de la douane
- Les unités de vente par caisse
- Le format de la bouteille
- Le degré d'alcool
- Toutes autres modifications pouvant impactées le coût.

***DIRECTIVE*****No : 052 154 015 01****Page : 1 de 2****Émetteur :** Service
du contrôle des
risques d'affaires**Approuvé :**
Richard Genest**En vigueur :**
2006-02-27**Rédigé :**

10 février 2006

Section : GESTION DES RESSOURCES
FINANCIÈRES**Sous-section :** CHANGE ÉTRANGER**Remplace :****Date :****Sujet :** CHANGEMENTS DE TAUX DE
CHANGE STANDARD**1. BUT**

Déterminer la pratique d'ajustement des prix de ventes SAQ à la suite de la fluctuation des taux de change sur les devises étrangères.

2. CHAMPS D'APPLICATION

Cette directive s'applique à tous les produits qui sont gérés selon le mode d'approvisionnement continu et selon le mode d'approvisionnement en lot et qui sont payés dans une autre devise que le dollar canadien.

Dans le cas des commandes privées, le prix de détail est établi avec le standard en vigueur le jour de l'émission de la commande.

3. ÉNONCÉ DE LA DIRECTIVE

Dans le but de voir le prix affiché (prix de vente) de ses produits transigés en devises étrangères refléter plus rapidement les taux en vigueur sur le marché des devises, la SAQ procédera dorénavant à des ajustements systématiques du taux de change standard d'une devise dès que cette dernière subira une fluctuation de 3 % ou plus, à la hausse comme à la baisse.

Pour ce faire, avant chaque changement de prix (11 périodes) prévu au calendrier annuel, la variation du taux de change de chaque devise en rapport avec le taux standard en vigueur sera déterminée. Si cet écart est plus grand ou égal à 3 %, le taux standard de la devise SAQ sera ajusté afin de tenir compte de la fluctuation.

Ainsi, le lundi précédent la date prévue de réception à la SAQ des ajustements de prix demandés par les fournisseurs, la SAQ détermine si le taux de conversion d'une devise transigée par la SAQ a fluctué de 3 % ou plus. Pratiquement la SAQ utilise le taux moyen des taux quotidiens publiés par la Banque du Canada au cours de la semaine précédant la date de révision du taux de la SAQ. Ce taux moyen est comparé avec le taux standard en cours. Si une modification est nécessaire, la SAQ fait parvenir aux fournisseurs concernés les nouveaux taux standards de conversion qui seront utilisés dans le calcul du prix de détail de même que la date d'entrée en vigueur des nouveaux prix.

À titre d'exemple, si la devise Euro varie de 4 % alors que le taux US varie de 2 %, seul le taux standard de l'Euro subira un ajustement. Le même principe est utilisé pour chacune des devises.

QUESTION 81

RÉPONSE :

Voir question 35 de l'opposition officielle

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
81	La variation moyenne de prix, par catégories de produits, entre 2012 et 2013 ainsi que la variation sur 3 ans et 5 ans.



Variation de prix entre 2013 et 2014 pour chacun des 10 meilleurs vendeurs
(meilleurs vendeurs pour la période du 30 mars 2013 au 29 mars 2014)

Rang	No article	Article (ds)	Catégorie	Format en litre	Ventes incluant les taxes	Quantité unité vendue	Prix de vente particulier au 30 mars 2013 (Taxes de vente incluses)	Prix de vente particulier au 29 mars 2014 (Taxes de vente incluses)	Variation de prix en dollar
1	10709152	Ménage à Trois Folie à Deux Californie rouge	Vin	0,750	30 687 555 \$	1 726 186	19,20 \$	16,95 \$	(2,25) \$
2	10543287	Merlot Grand Sud vin de pays d'Oc i.g.p.	Vin	1,000	18 693 345 \$	1 584 038	11,55 \$	11,95 \$	0,40 \$
3	11584486	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	1,140	17 057 165 \$	488 560	34,75 \$	35,00 \$	0,25 \$
4	11315497	Apothic Red Californie	Vin	0,750	15 770 181 \$	961 817	16,45 \$	16,50 \$	0,05 \$
5	10327701	Sauvignon blanc Kim Crawford Marlborough	Vin	0,750	15 263 028 \$	726 537	20,95 \$	20,95 \$	- \$
6	285767	White Zinfandel Ernest & Julio Gallo Californie rosé	Vin	0,750	14 544 197 \$	1 270 061	11,45 \$	11,55 \$	0,10 \$
7	10666826	Baileys l'original boisson à la crème irlandaise	Spiritueux	1,140	14 054 128 \$	354 885	39,75 \$	39,75 \$	- \$
8	11584478	Captain Morgan Original Spiced rhum épicé ambré	Spiritueux	1,140	13 943 395 \$	347 601	39,75 \$	39,75 \$	- \$
9	10766448	Wallaroo Trail Bin 212 rouge	Vin	1,000	13 480 739 \$	1 069 326	12,50 \$	12,85 \$	0,35 \$
10	533026	Modello Masi Delle Venezie i.g.t.	Vin	0,750	12 780 276 \$	887 505	14,40 \$	14,50 \$	0,10 \$

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
82	Variation de prix entre 2013 et 2014 pour chacun des 10 produits vendus par la SAQ en 2014.



QUESTION 83

RÉPONSE :

Voir question 37 de l'opposition officielle

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

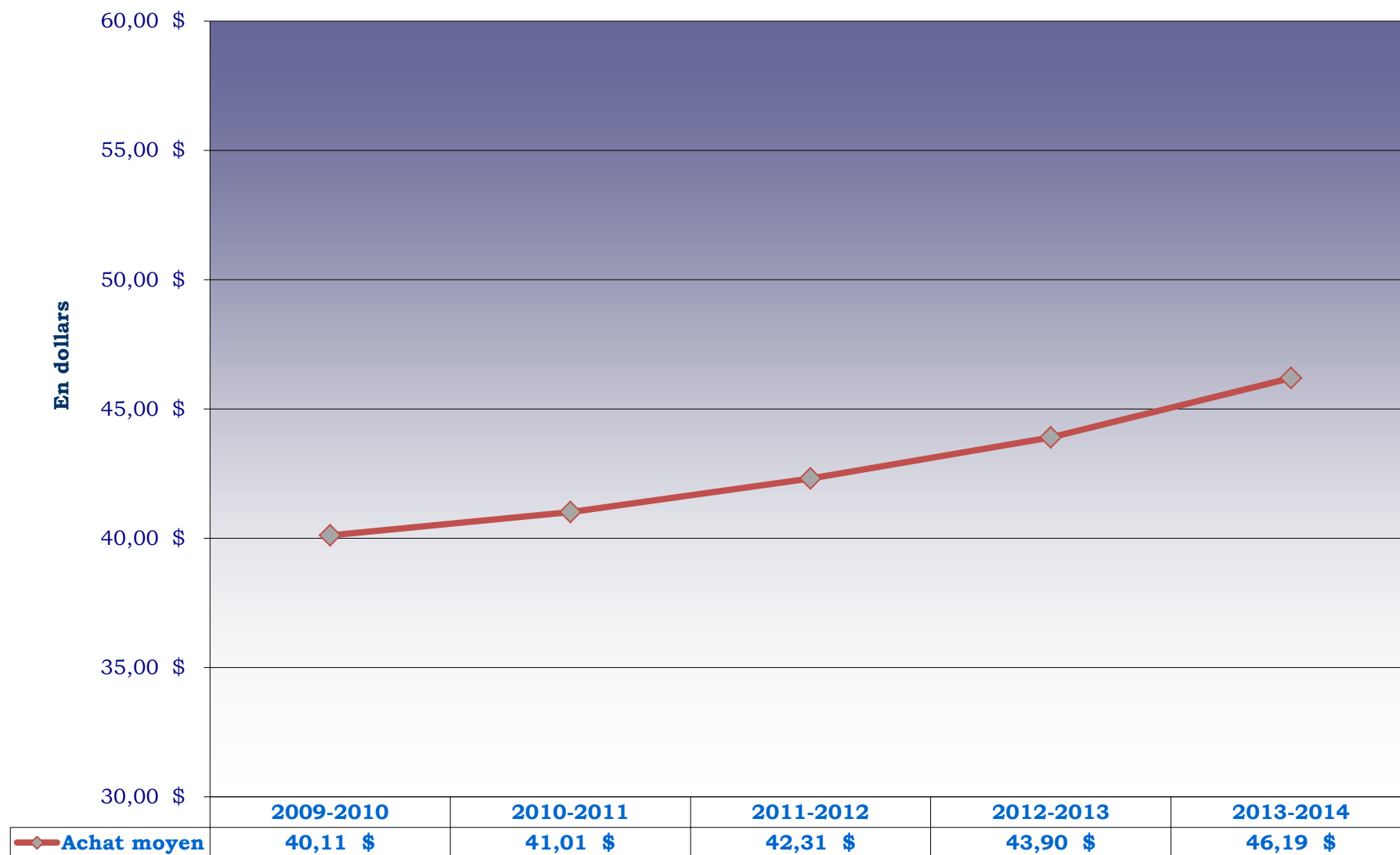
Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
83	Comparaison des prix entre le Québec et les autres provinces canadiennes par type de produits et par gamme de prix.



CROISSANCE DE L'ACHAT MOYEN EN SUCCURSALES CONSOMMATEURS



Source : Rapport annuel SAQ

L'achat moyen est obtenu en divisant les ventes brutes du type de client consommateurs par le nombre de transactions.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

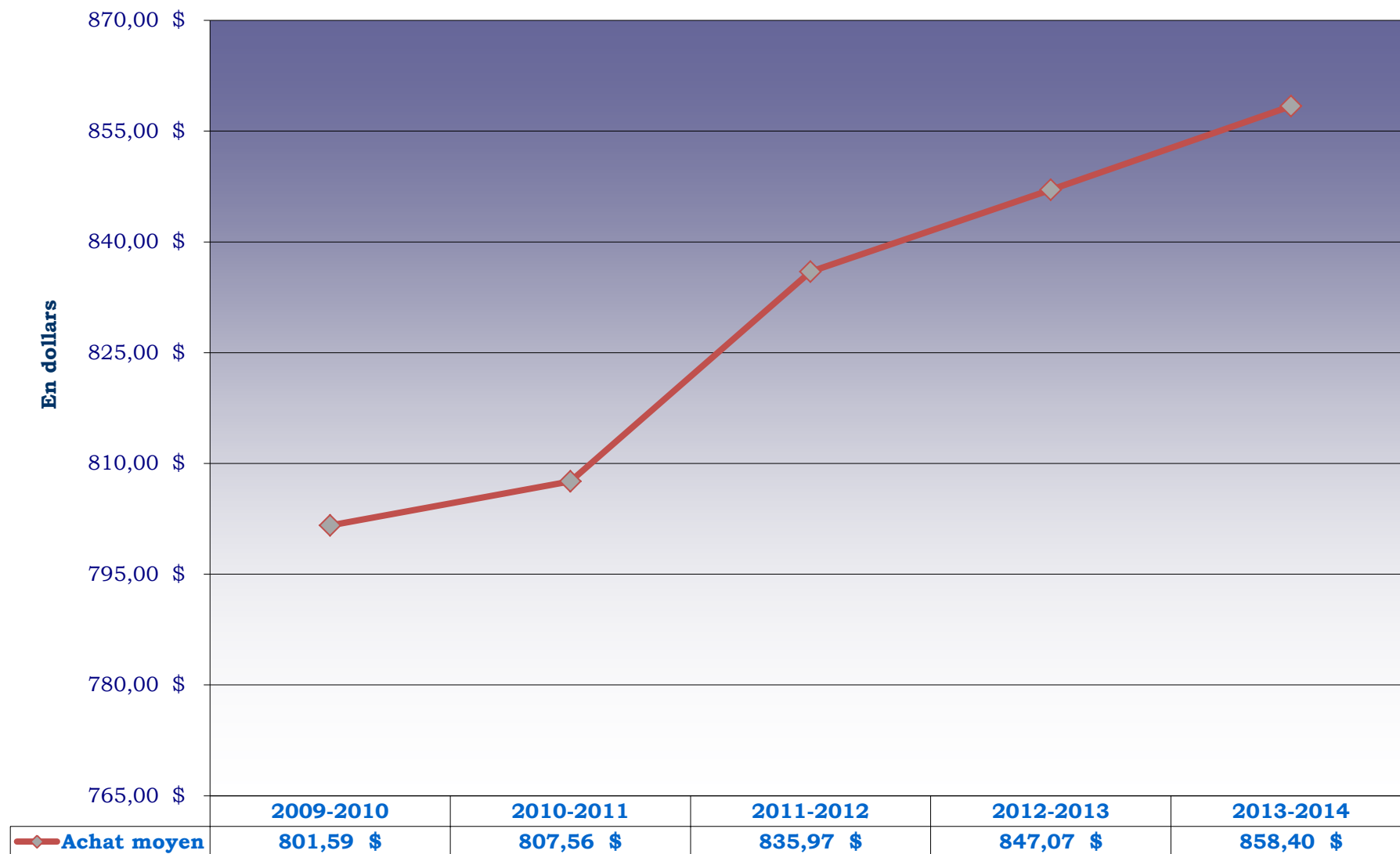
Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
84	Valeur de la transaction moyenne des restaurateurs et des particuliers pour chacune des 5 dernières années.



CROISSANCE DE L'ACHAT MOYEN TITULAIRES DE PERMIS



L'achat moyen est obtenu en divisant les ventes brutes du type de client titulaires de permis par le nombre de transactions.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
85	Détail des ajustements salariaux accordés en 2012-2013 par catégories d'emplois.



QUESTION 85

RÉPONSE :

Voir question 40 de l'opposition officielle

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
86	Nombre de jours de formation moyen suivi par les employés de la SAQ ventilé par catégories d'emplois.



QUESTION 86

RÉPONSE :

Voir question 42 de l'opposition officielle

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Mesures des opérations de couverture de change

(en milliers de dollars canadiens)

Le risque de change de la Société provient principalement d'achats faits en euros et en dollars américains. Afin de limiter les impacts sur le résultat net dus à la variation du dollar canadien par rapport à l'euro, la SAQ a recours à des contrats de change à terme. La SAQ n'utilise pas d'instruments financiers dérivés aux fins de spéculation ni de négociation.

Une directive interne encadre les activités liées à l'utilisation, la gestion et la comptabilisation des instruments financiers dérivés. Les besoins de devise en euro sont évalués à chaque publication des taux standards, soit 11 fois par année. De façon générale, la SAQ comble environ 50 % de ses besoins. Les besoins de la SAQ sont transmis au Ministère des Finances qui soumet le contrat à utiliser.

	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
(Gains)/ pertes sur couverture de taux de change	<u>(1 095) \$</u>	<u>(750) \$</u>	<u>379 \$</u>	<u>(65) \$</u>	<u>397 \$</u>

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition











Société des alcools du Québec (SAQ)




Question numéro	Libellé de la question
87	Le détail annuel des mesures des opérations de couverture de taux de change de la SAQ pour les années 2009-2010 à 2013-2014 en précisant les gains/pertes propres à celles-ci pour chacune des années.




















Indicateurs et cibles

Plan stratégique 2013-2015

Indicateurs (Deux premières années du plan stratégique 13-15)	Cible 2013-2014 Plan stratégique 13-15	Résultats cumulatifs 2013-2014	Statut
Taux de croissance des ventes (après 2 ans) (sans la 53 ^e semaine en 2011-2012)	8,4 %	5,1 %	
Taux de satisfaction moyen de la clientèle en succursale	≥ 92 %	92 %	
Valeur du panier moyen (succursales / particuliers)	44,25 \$	46,03 \$	
Ratio des charges nettes sur ventes	18,0 %	18,8 %	
Ratio du résultat net sur ventes	35,3 %	34,2 %	
Ventes par pied carré (succursales et centres spécialisés)	1380 \$	1371 \$	
Indice de mobilisation des employés	≥ 24	24	
Taux de réussite en approvisionnement pour les nouveaux besoins	80%	100%	
Le nombre de modèles opérationnels implantés avec succès	2	2	
Étapes de la mise en œuvre de nouveaux créneaux	Choix des créneaux	En réévaluation	

Légende:  Égal ou meilleur que la cible  Faible écart défavorable  Écart défavorable significatif

Indicateurs et cibles - Plan stratégique 2010-2012

Indicateurs	Cible 2011-2012 Plan stratégique 10-12	Résultats cumulatifs 2011-2012	Statut
Taux de croissance des ventes nettes (tous clients) - cible 3 ans - moins 53 ^e semaine 11-12	11,2 %	15,5%	
Bénéfice net sur les ventes nettes	33,5 %	35,2%	
Taux de renouvellement du catalogue de produits courants - moyenne 3 ans	10%	7,2 %	
Taux de renouvellement du catalogue de produits de spécialité - moyenne 3 ans	10%	11,3 %	
Indice de satisfaction globale des clients	90%	94%	
Indice de clients qui affirment que SAQ.com a contribué à leur expérience en succursale	40%	39%	
Nombre de clients au profil pouvant être ciblés par le marketing relationnel	287 500	291 800	
Charges d'exploitation sur ventes nettes	19,2 %	18,0%	
Délai moyen d'approvisionnement pour les produits de spécialité par lot	264	258	
Ratio des déboursés imputés à la CSST en 1 ^{ère} année sur la masse salariale	2,90 \$	2,70 \$	
Taux d'absentéisme	7,9 %	7,75 %	
Ratio de jours de formation par employé (réseau des succursales)	1,90	2,19	
Indice de mobilisation en entreprise	17	20	
Pourcentage des fournisseurs et agents satisfaits de leur relation d'affaires avec la SAQ	78 %	75%	
Efficacité énergétique dans les bâtiments (GJ/m2) dont la SAQ est propriétaire	0,9467	0,9445	
Investissements en dons et commandites sur le bénéfice net budgété (09-10)	0,8 %	0,74 %	
Taux de succès de programme « client mystère – éthique de vente » - moyenne 2 semestres	100 %	95,8%	

Légende:  Égal ou meilleur que la cible  Faible écart défavorable  Écart défavorable significatif

Note: Certains indicateurs ne couvrent pas la période complète du plan stratégique 2010-2012

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
88	Les objectifs, les indicateurs et les résultats dans le plan annuel de gestion de la SAQ pour la période allant de 2009-2010 à 2013-2014.



**Renouvellement et nomination - Haute direction
2013-2014**

Nom	Prénom	Titre	Date entrée en vigueur contrat	Date fin contrat	Rémunération au 31 mars 2013
Gagnon	Madeleine	VP Ressources humaines	1er avril 2013	31 mars 2016	216 367 \$
Paquin	Suzanne	Secrétaire générale et VP Services juridiques	1er avril 2013	31 mars 2016	219 918 \$
Brunet	Alain	Président et chef de la direction	1er janvier 2014	31 décembre 2018	361 076 \$

**Nomination - Conseil d'administration
2013-2014**

Nom	Prénom	Titre	Date entrée en vigueur contrat	Date fin contrat	Rémunération au 31 mars 2013
Simard	Sylvain	Président du conseil d'administration	1er mai 2013	9 avril 2018	31 811 \$
Dorval	Thierry	Administrateur	25-juin-13	24 juin 2017	7 490 \$

RÉMUNÉRATION ANNUELLE 2013-2014
- Président et chef de la direction ET Vice-présidents

Prénom	Nom	Titre	Salaire au 31 mars 2013	Salaire au 1 janvier 2014 ⁽³⁾	Total boni accordé ⁽¹⁾ 2013-2014	Indemnité de départ ⁽⁴⁾	Autres avantages ⁽²⁾	Commentaires
Philippe	Duval	Président et chef de la direction	361 076		3 043	300 897	8 233	
Alain	Brunet	Président et chef de la direction		361 076	913			
Alain	Brunet	Vice-président et chef de l'exploitation	285 367		7 215		11 818	
Richard	Genest	Vice-président	251 917		8 279		5 827	
Luc	Vachon	Vice-président	243 982		8 018		10 955	
Catherine	Dagenais	Vice-président	225 332		7 406		20 299	
Daniel	Simard	Vice-président	227 287		7 470		12 030	
Suzanne	Paquin	Vice-président	219 918		7 228		15 055	
Madeleine	Gagnon	Vice-président	216 367		7 111		10 292	
Nathalie	Hamel	Vice-président	209 543		6 887		8 284	
Jean-François	Thériault	Vice-président	196 851		6 470		14 899	
Luc	Gélinas	Vice-président	195 587		5 686		8 038	

Notes

(1) En 2013-2014, la bonification des vice-présidents a été réduite, et ce, conformément à la loi 100.

(2) Avantages imposables sur la base de l'année civile 2013 liés aux achats de boissons alcooliques, à l'utilisation d'une automobile, aux cotisations professionnelles et aux assurances collectives.

(3) Entré en fonction le 1er janvier 2014

(4) Fin de mandat le 31 décembre 2013

Sylvain Simard

Président du conseil d'administration

- Nommé le 10 avril 2013 pour un mandat de cinq ans (décret 377-2013)
- Membre indépendant (décret 1219-2011)

Diplômé en pédagogie à l'Université de Montréal, Sylvain Simard détient également une maîtrise ès arts de l'Université McGill, ainsi qu'un doctorat en littérature comparée de l'Université de Bordeaux (France). Il a occupé la fonction de professeur agrégé de littérature française à l'Université d'Ottawa de 1976 à 1994.

De 1994 à 2012, M. Simard a exercé plusieurs fonctions au sein du gouvernement. Il a notamment été ministre des Relations internationales, président de la Commission des institutions, président de la Commission des finances publiques, président de la Commission spéciale sur le nouveau cadre de gestion pour la fonction publique, ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique, président du Conseil du trésor, ministre d'État à l'Éducation et à l'Emploi, ministre de l'Éducation, vice-président de la Commission spéciale sur le choix du site du futur Centre hospitalier de l'Université de Montréal, vice-président de la Commission spéciale en vue de l'étude de l'avant-projet de loi remplaçant la Loi

Thierry Dorval

Administrateur

- Nommé le 25 juin 2013 pour un mandat de quatre ans (décret 760-2013)
- Membre indépendant (décret 1219-2011)

Associé

- Norton Rose Fulbright Canada

Détenteur d'un baccalauréat et d'une maîtrise en droit de l'Université Laval, Thierry Dorval est également titulaire d'un MBA de l'Université d'Oxford et s'est vu remettre par l'Université d'Ottawa, en 2007, un doctorat en droit pour sa thèse dans le domaine de la gouvernance. Il est associé au sein du cabinet Norton Rose Fulbright Canada, où il cumule des mandats de fusion, d'acquisition et de vente d'entreprises, en plus d'en présider l'équipe « Gouvernance et responsabilité des administrateurs ». Il est un des membres fondateurs de la section du Québec de l'Institut des administrateurs de sociétés et siège à son conseil d'administration, de même qu'à ceux de l'Orchestre symphonique de Montréal et de la Société d'Investissement Jeunesse. Il œuvre également au sein du comité des politiques de la Canadian Coalition for Good Governance. Par ailleurs, il est l'auteur de nombreux articles publiés dans des revues nationales et internationales et du livre *Governance of Publicly Listed Corporations*, paru aux éditions LexisNexis Butterworths.

NOTE

DÉTAIL DE CE QUI EST INCLUS DANS LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Transport, hébergement, réunions (types de dépenses incluses) :

- Kilométrage;
- Stationnements, taxis;
- Réunions internes, incluant les réunions pour le lancement; de l'année des équipes;
- Avion, train au Québec;
- Hébergement, repas;
- Congrès au Québec;

Frais de représentation au Québec (types de dépenses incluses) :

- Repas avec invités;
- Un quatuor de golf – Forum CIO (Jean-Francois Thériault)

Frais de voyage et déplacements hors Québec (types de dépenses incluses) :

- Repas avec invités;
- Hébergement;
- Taxis;
- Repas
- Congrès.

FRAIS DE DÉPLACEMENTS, REPAS, REPRÉSENTATION ET VOYAGES
2013-2014

		<i>Dépenses encourues au Québec</i>			<i>Dépenses encourues hors Québec</i>			
NOM	FONCTION	frais de transport, hébergement et réunion	frais de représentation	Total Québec	billets d'avion	frais voyages et déplacements	Total hors Québec	Grand Total
Blanchet, Céline	Administratrice			- \$	1 268.33 \$	416.33 \$	1 684.66 \$	1 684.66 \$
Diamond-Gélinas, Nicole	Administratrice	1 404.00 \$	- \$	1 404.00 \$	- \$	- \$	- \$	1 404.00 \$
Hébert, Norman Jr.	Administrateur	- \$	- \$	- \$	565.00 \$	- \$	565.00 \$	565.00 \$
Simard, Sylvain	Administrateur	6 071.38 \$	99.16 \$	6 170.54 \$	- \$	- \$	- \$	6 170.54 \$
Brunet, Alain (1)	Président et chef de la direction	3 652.13 \$	5 132.98 \$	8 785.11 \$	3 244.41 \$	1 668.61 \$	4 913.02 \$	13 698.13 \$
Dagenais, Catherine	VP Exploitation des réseaux de ventes	5 384.30 \$	280.03 \$	5 664.33 \$	891.62 \$	4 551.66 \$	5 443.28 \$	11 107.61 \$
Duval, Philippe (2)	Président et chef de la direction	753.74 \$	1 784.92 \$	2 538.66 \$	4 028.47 \$	1 948.35 \$	5 976.82 \$	8 515.48 \$
Gagnon, Madeleine	VP Ressources humaines	539.98 \$	86.68 \$	626.66 \$	- \$	- \$	- \$	626.66 \$
Gélinas, Luc	VP Immobilier et ingénierie	3 622.33 \$	336.83 \$	3 959.16 \$	- \$	- \$	- \$	3 959.16 \$
Genest, Richard	VP et chef de la direction financière	2 334.64 \$	67.44 \$	2 402.08 \$	- \$	- \$	- \$	2 402.08 \$
Hamel, Nathalie	VP Affaires publiques et communications	1 916.43 \$	1 884.71 \$	3 801.14 \$	960.13 \$	3 309.04 \$	4 269.17 \$	8 070.31 \$
Paquin, Suzanne	Secrétaire générale et Vp Services juridiques	984.60 \$	431.05 \$	1 415.65 \$	1 840.87 \$	806.63 \$	2 647.50 \$	4 063.15 \$
Simard, Daniel	VP Commercialisation	6 051.61 \$	3 380.58 \$	9 432.19 \$	3 883.63 \$	968.37 \$	4 852.00 \$	14 284.19 \$
Vachon, Luc	VP Logistique et distribution	6 825.34 \$	2 535.47 \$	9 360.81 \$	7 087.24 \$	8 854.06 \$	15 941.30 \$	25 302.11 \$
Thériault, Jean-François	VP Technologie de l'information	4 808.47 \$	2 257.16 \$	7 065.63 \$	1 366.55 \$	3 380.16 \$	4 746.71 \$	11 812.34 \$

(1) Vice-président et chef de l'exploitation jusqu'au 31 décembre 2013 et Président et chef de la direction depuis le 1^{er} janvier 2014

(2) Fin de mandat 31 décembre 2013

ÉTUDE DES CRÉDITS 2014-2015

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
89	Pour chacun des organismes, indiquer : la liste des employés et des membres du conseil d'administration, en indiquant le poste qu'ils occupent et leur rémunération; la liste des personnes qui ont été nommées ou qui ont vu leur mandat renouvelé en indiquant : leur nom, leur titre, la date du début et de la fin de leur mandat, leur rémunération et leur cv; leur frais de déplacement, de repas, de voyage et de représentation 2014.

