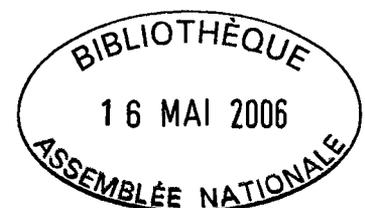




**Demande de
renseignements particuliers
de
l'Opposition officielle**

Étude des crédits 2006-2007

Avril 2006



ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
01	<p>Pour chacun des organismes, agences ou autres relevant du ministère pour l'année 2005-2006 indiquer :</p> <ul style="list-style-type: none">a) La liste des employés et/ou membres du conseil d'administration;b) La liste des personnes qui ont vu leur mandat renouvelé en indiquant leur nom, leur titre et les dates du début et de la fin de leur mandat incluant leur rémunération;c) La liste des personnes qui ont été nommées en indiquant leur nom, leur titre et la date du début et de la fin de leur mandat incluant leur rémunération et leur cv;d) Leur frais de déplacement, frais de voyage, frais de repas et frais de représentation.



MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, DU COMITÉ EXÉCUTIF ET DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Madame Michèle Thivierge, présidente du conseil (par intérim)
Monsieur Sylvain Toutant, président-directeur général
Monsieur Yves Archambault
Madame Chantal Bélanger
Monsieur Gary Mintz
Monsieur Robert Morier
Monsieur Pietro Perrino
Monsieur Adam Turner
Poste vacant

FORMATION DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

COMITÉ EXÉCUTIF

Poste vacant, président du conseil
Monsieur Sylvain Toutant, président-directeur général
Monsieur Yves Archambault
Madame Chantal Bélanger
Monsieur Gary Mintz

COMITÉ DE VÉRIFICATION

Madame Chantal Bélanger, présidente du comité
Monsieur Robert Morier
Madame Michèle Thivierge
Monsieur Pietro Perrino

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Monsieur Yves Archambault, président du comité
Monsieur Sylvain Toutant, président-directeur général
Monsieur Gary Mintz
Monsieur Robert Morier
Monsieur Adam Turner

Secrétariat général

2005-05-24

Approuvé par CA du 27 mai 2005 Mise à jour 2006-04-19

**MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, DU COMITÉ EXÉCUTIF ET
DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération
Monsieur Yves Archambault	Administrateur, membre du comité exécutif et président du comité des ressources humaines	12-09-2003 16-12-2005	11-09-2005 (décret 937-2003) 15-11-2007 (décret 1085-2005)	aucune
Madame Chantal Bélanger	Administratrice et membre du comité exécutif, présidente du comité de vérification	18-12-2002 16-11-2005	17-12-2004 (décret 1507-2002) 15-11-2007 (décret 1085-2005)	aucune
Monsieur Gary Mintz	Administrateur et membre du comité des ressources humaines	12-09-2003 16-11-2005	11-09-2005 (décret 937-2003) 15-11-2007 (décret 1085-2005)	aucune
Monsieur Robert Morier	Administrateur, membre du comité de vérification et du comité des ressources humaines	12-09-2003 16-11-2005	11-09-2005 (décret 937-2003) 15-11-2007 (décret 1085-2005)	aucune

**MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, DU COMITÉ EXÉCUTIF ET
DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération	Avantages sociaux / Bonis
	Président du conseil d'administration et du comité exécutif			aucune	S / O
Monsieur Sylvain Toutant	Président-directeur général de la SAQ Administrateur au conseil d'administration et au comité exécutif	13-09-2004	12-09-2009 (décret 839-2004)	238 860\$ (décret 839-2004)	assurance collective boni : en attente approbation du CA (Maximum permis 15 % du salaire)
Monsieur Yves Archambault	Administrateur, membre du comité exécutif et président du comité des ressources humaines	12-09-2003 16-12-2005	11-09-2005 (décret 937-2003) 15-11-2007 (décret 1085-2005)	aucune	S / O
Madame Chantal Bélanger	Administratrice et membre du comité exécutif, présidente du comité de vérification	18-12-2002 16-11-2005	17-12-2004 (décret 1507-2002) 15-11-2007 (décret 1085-2005)	aucune	S / O
Monsieur Gary Mintz	Administrateur et membre du comité des ressources humaines	12-09-2003 16-11-2005	11-09-2005 (décret 937-2003) 15-11-2007 (décret 1085-2005)	aucune	S / O
Monsieur Robert Monier	Administrateur, membre du comité de vérification et du comité des ressources humaines	12-09-2003 16-11-2005	11-09-2005 (décret 937-2003) 15-11-2007	aucune	S / O

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération	Avantages sociaux / Bonis
Monsieur Pietro Perrino	Administrateur et membre du comité de vérification	03-11-2004	02-11-2006 (décret 1021-2004)	aucune	S/O
Madame Michele Thivierge	Administratrice et membre du comité de vérification	25-05-2005	24-05-2007 (décret 483-2005)	aucune	S/O
Monsieur Adam Turner	Administrateur, membre du comité de vérification et du comité des ressources humaines	25-05-2005	24-05-2007 (décret 483-2005)	aucune	S/O

Secrétariat général
13 avril 2006

Sylvain Toutant

PROFIL DE CARRIÈRE

Haut dirigeant d'entreprise dans le secteur du commerce de détail, je suis reconnu pour ma vision stratégique, mon style de leadership mobilisateur et mon habileté à cerner les enjeux d'affaires afin d'accroître la rentabilité et l'efficacité organisationnelle.

HISTORIQUE D'EMPLOI

Société des alcools du Québec

Affichant des ventes annuelles de plus de 2,5 milliards \$, la SAQ est une société d'État responsable de la commercialisation du vin et des boissons alcooliques au Québec. La SAQ procure de l'emploi à 6 000 personnes et exploite un réseau de près de 400 succursales dans toutes les régions du Québec, en plus d'assurer la distribution des vins dans les magasins d'alimentation, les hôtels et les restaurants.

Président-directeur général

Depuis septembre 2004

Responsable de l'ensemble des activités d'exploitation de l'entreprise avec le mandat d'optimiser la satisfaction des besoins de la clientèle et d'améliorer les indicateurs de performance financière et opérationnelle de la Société.

Réalisations :

- Amélioration substantielle de la profitabilité de l'entreprise faisant passer le bénéfice net de 570 millions \$ à 660 millions \$ en 18 mois
- Réduction des frais d'exploitation de 24,4 % en 2003-2004 à 21,7 % en 2005-2006
- Augmentation des ventes de 10,5 % en 18 mois et augmentation de la profitabilité nette de 16 %
- Réduction de la dette de l'ordre de 90 millions \$
- Signature de deux conventions collectives à long terme permettant entre autres une plus grande stabilité de main d'œuvre dans l'ensemble du réseau de vente et des centres de distribution
- Lancement d'une nouvelle approche marketing et implantation de la gestion par catégorie
- Conception de la nouvelle génération de succursales SAQ

Groupe San Francisco

Détaillant spécialisé dans le secteur de la mode, exploitant alors 118 magasins sous quatre bannières différentes et quatre magasins de grande surface sous la bannière Les Ailes de la Mode. L'entreprise inscrite en bourse regroupait 2 500 employés et générait 200 millions \$ de ventes annuellement.

Président et chef de la direction

Septembre 2003 à janvier 2004

Responsable de l'ensemble des opérations et membre du conseil d'administration de l'entreprise.

Réalisations :

- Développement du plan stratégique visant la relance de l'entreprise suivant une première tentative de restructuration
- Développement et mise en place d'un plan de restructuration des opérations
- Recours à la protection de la *Loi canadienne sur les arrangements avec les créanciers* pour procéder de façon ordonnée à la mise en place du plan de restructuration

Réno-Dépôt inc.

Détaillant spécialisé dans le secteur de la décoration et de la rénovation opérant 14 magasins entrepôts syndiqués au Québec et 6 magasins entrepôts en Ontario, regroupant près de 6 000 employés et générant plus de 940 millions \$ de ventes annuellement.

Président et chef de la direction

2001-2003

Responsable de l'ensemble des opérations et du développement de l'entreprise au Canada. Membre du comité exécutif du secteur bricolage de Kingfisher PLC à Londres.

Réalisations :

- Amélioration substantielle de la profitabilité de l'entreprise en 2002 et 2003 faisant passer le BAI de 2% à 6% en 24 mois
- Mise en place d'un système de communication permettant à tous les employés de connaître les enjeux auxquels l'entreprise fait face et de participer à l'élaboration et à l'implantation des stratégies et tactiques
- Restructuration administrative du siège social, du bureau régional de Toronto et des structures organisationnelles en magasin réduisant les coûts d'opérations et améliorant la communication et l'efficacité opérationnelle dans l'ensemble de l'entreprise
- Mise en place d'un programme de gestion de la performance des ressources humaines permettant le développement et la rétention des meilleurs éléments dans tous les secteurs de l'entreprise
- Développement de la stratégie en vue de son approbation par le comité de direction de Kingfisher PLC
- Gestion de chacun des 9 membres du comité de direction afin de maintenir une cohérence et un alignement constant sur les objectifs établis
- Vente de l'entreprise pour un montant de 400 millions \$ résultant en un retour sur investissement substantiel pour l'actionnaire, Kingfisher

Vice-président - Mise en marché et Marketing

2000-2001

- Élaboration de la stratégie d'achat, de mise en marché et de marketing et supervision de sa mise en œuvre avec une équipe de 50 personnes
- Implantation de la gestion par catégorie pour 50 000 produits générant une marge bénéficiaire supplémentaire de 1%, soit plus de 8 millions \$ de profit additionnel et récurant pour l'entreprise
- Développement d'un nouveau magasin-type de plus petite taille abaissant ainsi le point mort et augmentant la rentabilité des nouveaux magasins
- Négociation des 100 plus importantes ententes fournisseurs améliorant la profitabilité globale de 0,5 % générant 4 millions \$ de profit récurant
- Planification et gestion du budget marketing de 32 millions \$ en vue de maximiser les ventes et la notoriété de la marque Réno-Dépôt et établir solidement la marque The Building Box en Ontario
- Poursuite du développement de l'entreprise en Ontario avec l'ouverture de 2 succursales
- Mise en place des processus de travail visant une meilleure cohérence entre les Services d'achats, de marketing et d'opérations, améliorant ainsi l'ensemble d'exécution commerciale dans l'entreprise
- Planification et supervision de l'implantation d'outils informatiques de mise en marché et d'approvisionnement

Vice-président - Marketing et Immobilier

1998-2000

- Élaboration et mise en place de la stratégie de développement de l'entreprise hors Québec et acquisition de 12 terrains sur une période de deux ans totalisant 5 millions de pieds carrés
- Développement du concept Réno-Dépôt en Ontario :
 - o Développement de la marque The Building Box
 - o Développement du concept magasin en terme de format et de mix produits en collaboration avec le Service de mise en marché et d'opérations
 - o Développement de la stratégie de communication, incluant la relation publique et la publicité
 - o Ouverture de 3 succursales entre 2000

Vice-président - Marketing

1993-1998

- Développement de la stratégie marketing du concept Réno-Dépôt et lancement de la bannière en 1993 :
 - o Développement de la marque et de son positionnement
 - o Élaboration de l'ensemble de la stratégie de communication (relations publiques et publicité, commandites) faisant de Réno-Dépôt une des marques les plus admirées au Québec
 - o Élaboration et exécution des plans de recherche marketing permettant de développer un système d'information client facilitant la mise en place d'amélioration continue
 - o Élaboration du plan de développement incluant le choix des emplacements des magasins en collaboration avec le Service immobilier

- Organisation des réunions stratégiques annuelles avec les 400 plus importants fournisseurs, afin de resserrer continuellement la relation d'affaires avec les partenaires
- Mise en place de la stratégie marketing de Castorama au Brésil
- Participation au développement d'un nouveau concept entrepôt en France avec l'équipe de Castorama

Brico Centre inc.

Détaillant spécialisé dans le secteur de la décoration et de la rénovation opérant 12 magasins syndiqués au Québec, regroupant près de 2 000 employés et générant plus de 165 millions \$ de ventes annuellement.

Brico Centre est le concept qui a mené au développement du concept Réno-Dépôt en 1993.

Directeur - Marketing **1990-1993**

- Responsabilité de l'élaboration des plans de marketing et de communication pour les bannières Brico Centre et Val Royal
- Gestion d'un budget publicitaire d'environ 5 millions \$

Directeur de succursale **1988-1990**

- Direction générale successive de 3 succursales Brico Centre

Coordonnateur - Marketing **1987-1988**

- Développement et mise en place du premier plan marketing de l'entreprise et organisation du Service de recherche marketing

Agence de publicité Martin

Administrateur publicitaire **1986-1987**

- Responsabilité du Service à la clientèle de trois clients de l'agence (Hydro Québec, White Swan, Pacini)

General Motors of Canada

Conseiller au Service à la clientèle **1985-1986**

- Responsabilité de solutionner les plaintes de la clientèle en matière de service après-vente

SCOLARITÉ

Baccalauréat en administration des affaires (B.A.A.) 1985
Option marketing
Université du Québec à Trois-Rivières

FORMATION PROFESSIONNELLE

Leadership and influence (5 jours) - Babson College (Boston) É.-U. 2003
Executive retailing program (5 jours) - Babson College (Boston) É.-U. 2001
Retail management (5 jours) - Center for retailing studies, Texas A&M (Dallas) É.-U. 1995

ACTIVITÉS PARA-PROFESSIONNELLES

Président du conseil d'administration de la Fondation de la Maison du Gouverneur

Membre des conseils d'administration de la Fondation de l'Hôpital Ste-Justine, de la Fondation P. H. Desrosiers, de *Global Wine & Spirits (GWS)*, de la Maison des Futailles et de Ski Québec Alpin

Membre du Cercle Omer DeSerres et du *Young President Organization*

RECONNAISSANCES PROFESSIONNELLES

Award of distinction, John Molson School of Business (Québec) 2003
Nouveaux Performants, Grands gestionnaires, Perform (Québec) 2002
Récipiendaire du prix « Top 40 Under 40 » (Canada) 2001
Finaliste, personnalité marketing de l'année (Québec) 1993

CURRICULUM VITAE ABRÉGÉ

NOTES BIOGRAPHIQUES (Je consens à leur reproduction en annexe du Communiqué de presse du premier ministre et dans le site internet de ce dernier.)

S.V.P. écrire lisiblement, sans utiliser d'abréviation

NOM	PRÉNOM	ÂGE
Archambault	Yves	

FORMATION ACADÉMIQUE (en commençant par le dernier diplôme obtenu)

ANNÉE	INSTITUTION	DIPLÔME OBTENU / DOMAINE
1966	École des Hautes Études Commerciales	Licence en sciences commerciales
1963	Collège Jean-de Brébeuf	Baccalauréat ès Arts

ORDRE (S) PROFESSIONNEL (S) :	N° de membre : <small>(non publié)</small>	Année d'admission :
-------------------------------	---	---------------------

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (à temps plein seulement et en débutant par votre emploi actuel, sans aller en deçà de 1975)

ANNÉE		EMPLOYEUR	POSTE
DE	À		
2002		Semi-retraité	Administrateur de sociétés
1997	2002	Réno-Dépôt inc.	Président et chef de la direction
1988	1997	Réno Dépôt inc.	Président et chef de l'exploitation
1983	1988	Val Royal inc.	Vice-président exécutif
1978	1983	Dismal inc.	Directeur général
1975	1978	Les Industries Unik Ltée	Vice-président marketing

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS (conservés au dossier à titre confidentiel et utilisés, s'il y a lieu, à des fins statistiques dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité)

N.A.S. :	DATE DE NAISSANCE : <small>(A/M/I)</small>	SEXE : Féminin <input type="radio"/> Masculin <input checked="" type="radio"/>
PAYS DE NAISSANCE : Canada <input checked="" type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> (préciser) :		LANGUE MATERNELLE (1 ^{re} langue apprise et encore comprise) : Français <input checked="" type="checkbox"/> ou Anglais <input type="checkbox"/> ou Autre <input type="checkbox"/> (préciser) :
Vous identifiez-vous comme membre d'une minorité visible ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>		
Vous identifiez-vous comme Autochtone (Amérindien ou Inuit) ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>		
Avez-vous, de façon permanente, des limitations dans l'accomplissement d'activités de la vie quotidienne ? Oui <input type="checkbox"/> (préciser) : _____ Non <input checked="" type="checkbox"/>		
ADRESSE RÉSIDENTIELLE :		
CODE POSTAL :	<input checked="" type="checkbox"/> RÉSIDENCE : () Courriel :	<input checked="" type="checkbox"/> BUREAU : () Courriel :

STATUT DE PERMANENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC : Oui Non

AUTORISATION

J'AUTORISE LE GOUVERNEMENT À FAIRE LES VÉRIFICATIONS JUGÉES NÉCESSAIRES EN REGARD DE LA FONCTION convoitée OU, LE CAS ÉCHÉANT, OCCUPÉE ET À L'ÉGARD DES CONDITIONS D'EMPLOI QUI Y SONT RATTACHÉES, NOTAMMENT AUPRÈS DE MON EMPLOYEUR ACTUEL, DE L'ORGANISME ADMINISTRANT MON RÉGIME DE RETRAITE, DES AUTORITÉS POLICIÈRES ET DE L'ORDRE PROFESSIONNEL DONT JE SUIS MEMBRE INCLUANT LE BUREAU DU SYNDIC DE L'ORDRE.

Date : 05-10-26

Signature : 

CURRICULUM VITAE ABRÉGÉ

NOTES BIOGRAPHIQUES (Je consens à leur reproduction en annexe du Communiqué de presse du premier ministre et dans le site internet de ce dernier.)

S.V.P. écrire lisiblement, sans utiliser d'abréviation

NOM	PRÉNOM	ÂGE
BÉLANGER	CHANTAL	

FORMATION ACADÉMIQUE (en commençant par le dernier diplôme obtenu)

ANNÉE	INSTITUTION	DIPLÔME OBTENU / DOMAINE
1996	IQPF	Planification financière
1995	Institut des banquiers canadiens	Diplôme Gestion bancaire (BIBC)
1984	Université du Québec, Rimouski	Certificat premier cycle Sciences comptables

ORDRE (S) PROFESSIONNEL (S) : Ordre des CGA du Québec	N° de membre : (non publié) 7554345	Année d'admission : 1984
--	---	-----------------------------

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (à temps plein seulement et en débutant par votre emploi actuel, sans aller en deçà de 1975)

ANNÉE DE	À	EMPLOYEUR	POSTE
2003	2005	Banque Laurentienne	Ombudsman
1999	2003	Banque Laurentienne	Première vice-présidente, Services financiers Aux particuliers, Québec
1995	1999	Banque Laurentienne	Vice-présidente, Réseau Rive-Sud et Centre-ville de Montréal
1992	1995	Banque Laurentienne	Vice-présidente adjointe, Réseau
1991	1992	Banque Laurentienne	Vice-présidente adjointe, Planification et contrôle
1988	1991	Banque Laurentienne	Directrice, Vérification interne et Informatique
1986	1988	Banque Laurentienne	Directrice, Vérification succursales
1975	1985	Confédération des Caisses Desjardins	Vérificateur - inspecteur

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS (conservés au dossier à titre confidentiel et utilisés, s'il y a lieu, à des fins statistiques dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité)

N.A.S. :	DATE DE NAISSANCE : (A/M/J)	SEXÉ : Féminin <input checked="" type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/>
PAYS DE NAISSANCE : Canada <input checked="" type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> (préciser) :	LANGUE MATERNELLE (1 ^{re} langue apprise et encore comprise) : Français <input checked="" type="checkbox"/> ou Anglais <input type="checkbox"/> ou Autre <input type="checkbox"/> (préciser) :	
Vous identifiez-vous comme membre d'une minorité visible ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>		
Vous identifiez-vous comme Autochtone (Amérindien ou Inuit) ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>		
Avez-vous, de façon permanente, des limitations dans l'accomplissement d'activités de la vie quotidienne ? Oui <input type="checkbox"/> (préciser) : Non <input checked="" type="checkbox"/>		
ADRESSE RÉSIDENTIELLE :		
CODE POSTAL :	RESIDENCE : () Courriel :	BUREAU : () Courriel :

STATUT DE PERMANENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC : Oui Non

AUTORISATION

J'AUTORISE LE GOUVERNEMENT À FAIRE LES VÉRIFICATIONS JUGÉES NÉCESSAIRES EN REGARD DE LA FONCTION CONVOITÉE OU, LE CAS ÉCHÉANT, OCCUPÉE ET À L'ÉGARD DES CONDITIONS D'EMPLOI QUI Y SONT RATTACHÉES, NOTAMMENT AUPRÈS DE MON EMPLOYEUR ACTUEL, DE L'ORGANISME ADMINISTRANT MON RÉGIME DE RETRAITE, DES AUTORITÉS POLICIÈRES ET DE L'ORDRE PROFESSIONNEL DONT JE SUIS MEMBRE INCLUANT LE BUREAU DU SYNDIC DE L'ORDRE.

Date : 26 octobre 2005 Signature : Chantal Bélanger

CURRICULUM VITAE ABRÉGÉ

NOTES BIOGRAPHIQUES (Je consens à leur reproduction en annexe du Communiqué de presse du premier ministre et dans le site internet de ce dernier.)

S.V.P. écrire lisiblement, sans utiliser d'abréviation

NOM	PRÉNOM	ÂGE
MINTZ	Gary	

FORMATION ACADÉMIQUE (en commençant par le dernier diplôme obtenu)

ANNÉE	INSTITUTION	DIPLÔME OBTENU / DOMAINE
1974	Concordia University	Master business administration (MBA)
1968	McGill University	Bachelor of commerce

ORDRE (S) PROFESSIONNEL (S) :	N° de membre : (non publié)	Année d'admission :
-------------------------------	--------------------------------	---------------------

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (à temps plein seulement et en débutant par votre emploi actuel, sans aller en deçà de 1975)

ANNÉE DE	À	EMPLOYEUR	POSTE
1982		Vice-president – Industrial Purchasing	American Iron and Metal
1978	1982	Vice-president	USM Railway Supply
1976	1978	Account Executive	Sidbec-Feruni

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS (conservés au dossier à titre confidentiel et utilisés, s'il y a lieu, à des fins statistiques dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité)

N.A.S. :	DATE DE NAISSANCE : (A/M/J)	SEXE : Féminin <input type="checkbox"/> Masculin <input checked="" type="checkbox"/>
PAYS DE NAISSANCE : Canada <input checked="" type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> (préciser) :	LANGUE MATERNELLE (1 ^{re} langue apprise et encore comprise) : Français <input type="checkbox"/> ou Anglais <input checked="" type="checkbox"/> ou Autre <input type="checkbox"/> (préciser) : ANGLAIS	
Vous identifiez-vous comme membre d'une minorité visible ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>		
Vous identifiez-vous comme Autochtone (Amérindien ou Inuit) ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>		
Avez-vous, de façon permanente, des limitations dans l'accomplissement d'activités de la vie quotidienne ? Oui <input type="checkbox"/> (préciser) : Non <input checked="" type="checkbox"/>		
ADRESSE RÉSIDENTIELLE :		
CODE POSTAL :	☎ RÉSIDENCE : () Courriel :	☎ BUREAU : (514) 494-2000 Courriel : garymintz@yahoo.com

STATUT DE PERMANENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC : Oui Non

AUTORISATION

J'AUTORISE LE GOUVERNEMENT À FAIRE LES VÉRIFICATIONS JUGÉES NÉCESSAIRES EN REGARD DE LA FONCTION CONVOITÉE OU, LE CAS ÉCHÉANT, OCCUPÉE ET À L'ÉGARD DES CONDITIONS D'EMPLOI QUI Y SONT RATTACHÉES, NOTAMMENT AUPRÈS DE MON EMPLOYEUR ACTUEL, DE L'ORGANISME ADMINISTRANT MON RÉGIME DE RETRAITE, DES AUTORITÉS POLICIÈRES ET DE L'ORDRE PROFESSIONNEL DONT JE SUIS MEMBRE INCLUANT LE BUREAU DU SYNDIC DE L'ORDRE.

Date : 02 28^{me} /05 Signature : *Gary Mintz*

CURRICULUM VITAE ABRÉGÉ

NOTES BIOGRAPHIQUES (Je consens à leur reproduction en annexe du Communiqué de presse du premier ministre et dans le site internet de ce dernier.)

S.V.P. écrire lisiblement, sans utiliser d'abréviation

NOM	PRÉNOM	ÂGE
MORIER	Robert	

FORMATION ACADÉMIQUE (en commençant par le dernier diplôme obtenu)

ANNÉE	INSTITUTION	DIPLÔME OBTENU / DOMAINE
1969	Association Assurance Vie du Canada	Assureur vie agréé
1966	Université de Sherbrooke	Maîtrise en sciences commerciales

ORDRE (S) PROFESSIONNEL (S) :	N° de membre : (non publié)	Année d'admission :

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (à temps plein seulement et en débutant par votre emploi actuel, sans aller en deçà de 1975)

ANNÉE DE	À	EMPLOYEUR	POSTE
2000	2005	Robert Morier inc.	Président
1982	2000	Le Groupe Sher-Vie inc.	Président
1970	1982	L'Unique compagnie Assurance vie	Conseiller en assurance vie

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS (conservés au dossier à titre confidentiel et utilisés, s'il y a lieu, à des fins statistiques dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité)

N.A.S. :	DATE DE NAISSANCE : (A/M/J)	SEXE : Féminin <input type="checkbox"/> Masculin <input checked="" type="checkbox"/>
PAYS DE NAISSANCE : Canada <input checked="" type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> (préciser) :		LANGUE MATERNELLE (1 ^{re} langue apprise et encore comprise) : Français <input checked="" type="checkbox"/> ou Anglais <input type="checkbox"/> ou Autre <input type="checkbox"/> (préciser) :
Vous identifiez-vous comme membre d'une minorité visible ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>		
Vous identifiez-vous comme Autochtone (Amérindien ou Inuit) ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>		
Avez-vous, de façon permanente, des limitations dans l'accomplissement d'activités de la vie quotidienne ? Oui <input type="checkbox"/> (préciser) : Non <input checked="" type="checkbox"/>		
ADRESSE RÉSIDENTIELLE :		
CODE POSTAL :	☎ RÉSIDENCE : () Courriel :	☎ BUREAU : (819) 620-3745 Courriel : morier@gcloutier.com

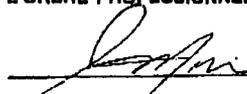
STATUT DE PERMANENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC : Oui Non

AUTORISATION

J'AUTORISE LE GOUVERNEMENT À FAIRE LES VÉRIFICATIONS JUGÉES NÉCESSAIRES EN REGARD DE LA FONCTION CONVOITÉE OU, LE CAS ÉCHÉANT, OCCUPÉE ET À L'ÉGARD DES CONDITIONS D'EMPLOI QUI Y SONT RATTACHÉES, NOTAMMENT AUPRÈS DE MON EMPLOYEUR ACTUEL, DE L'ORGANISME ADMINISTRANT MON RÉGIME DE RETRAITE, DES AUTORITÉS POLICIÈRES ET DE L'ORDRE PROFESSIONNEL DONT JE SUIS MEMBRE INCLUANT LE BUREAU DU SYNDIC DE L'ORDRE.

Date : 26 octobre 2005

Signature :



PERGUI Groupe Conseil

Pietro PERRINO
1525, boulevard d'Auteuil
Laval, Qc H7E 3J5

Tél. : (514) 898-6911 / (450) 664-3634
Courriel : pergrui@videotron.ca

SOMMAIRE DES COMPÉTENCES

- Connaissance approfondie du milieu politique québécois et de ses principaux acteurs;
- Compétence reconnue en stratégie et en planification;
- Qualité de leadership et expérience reconnue en gestion et motivation d'équipes;
- Communicateur efficace et négociateur d'expérience.

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

1999 – aujourd'hui :	PERGUI GROUPE CONSEIL Président
1994 – 1999 :	CABINET DU CHEF DE L'OPPOSITION OFFICIELLE Conseiller spécial
1993 – 1994 :	CABINET DU PREMIER MINISTRE DU QUÉBEC Conseiller spécial
1991 – 1993 :	CABINET DU MINISTRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE, DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE Chef de cabinet
1988 – 1991 :	PARTI LIBÉRAL DU QUÉBEC Directeur du service d'animation et d'organisation
1987 – 1988 :	CABINET DU PREMIER MINISTRE DU QUÉBEC Conseiller politique – dossiers jeunesse

CURRICULUM VITAE ABRÉGÉ

NOTES BIOGRAPHIQUES (Je consens à leur reproduction en annexe du Communiqué de presse du premier ministre et dans le site Internet de ce dernier.)

S.V.P. écrire lisiblement, sans utiliser d'abréviation

NOM	PRÉNOM	ÂGE
THIVIERGE	MICHELE	

FORMATION ACADÉMIQUE (en commençant par le dernier diplôme obtenu)

ANNÉE	INSTITUTION	DIPLOME OBTENU / DOMAINE
1985	Barreau du Québec	Tableau de l'Ordre
1984	Université Laval	Baccalauréat en droit
1983	Western University, Ontario	Common Law (un trimestre)

ORDRE (S) PROFESSIONNEL (S): Barreau du Québec	N° de membre: (non p.444) 185545-0	Année d'admission: 1985
---	--	----------------------------

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (à remplir plein seulement et en débutant par votre emploi actuel, sans aller en deçà de 1970)

ANNÉES DE	A	EMPLOYEUR	POSTE
1994		Brochet Dussault & Ass.	Avocate, Associée principale
1999		École du Barreau	Titulaire de cours
1985	1994	St-Hilaire Brochet Dussault	Avocate
1984	1985	Vézina Pouliot	Stagiaire
1984	1984	Féd. Femmes Canadiennes	Recherchiste légale
1983	1983	NovaCorp Engineering	Adjointe administrative
1981	1982	NovaCorp and Alberta corporation	Assistante de direction

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS (conservés au dossier à titre confidentiel et utilisés, s'il y a lieu, à des fins statistiques dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité)

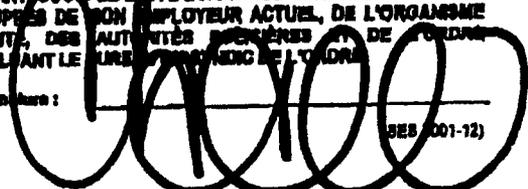
N.A.S.:	DATE DE NAISSANCE: (A/V/M/J)	SEXE: Féminin <input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/>
PAYS DE NAISSANCE: Canada <input checked="" type="checkbox"/>		LANGUE MATERNELLE (1 ^{re} langue apprise et encore comprise):
Autre <input type="checkbox"/> (préciser):		Français <input type="checkbox"/> Anglais <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> (préciser):
Vous identifiez-vous comme membre d'une minorité visible? Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>		
Vous identifiez-vous comme Autochtone (Amérindien ou Inuit)? Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>		
Avez-vous, de façon permanente, des limitations dans l'accomplissement d'activités de la vie quotidienne? Oui <input type="checkbox"/> (préciser): Non <input checked="" type="checkbox"/>		
ADRESSE RÉSIDENTIELLE:		
CODE POSTAL:	RÉSIDENCE:	BUREAU: 418-657-2424

STATUT DE PERMANENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC: Oui Non

AUTORISATION

J'AUTORISE LE GOUVERNEMENT À FAIRE LES VÉRIFICATIONS JUGÉES NÉCESSAIRES EN REGARD DE LA FONCTION CONVITÉE OU, LE CAS ÉCHÉANT, OCCUPÉE ET À L'ÉGARD DES CONDITIONS D'EMPLOI QUI Y SONT RATTACHÉES, NOTAMMENT AUPRÈS DE MON EMPLOYEUR ACTUEL, DE L'ORGANISME ADMINISTRANT NON RÉGIMÉ DE RETRAITE, DES AUTORITÉS CONCERNÉES ET DE L'ORDRE PROFESSIONNEL DONT JE SUIS MEMBRE INCLUANT LE BUREAU D'ÉTAT CIVIL DE L'ORDRE

Date: 2005-04-14

Signature: 

S.V.P. (encre indélébile, sans utiliser d'abréviation)

NOM	PRÉNOM	ÂGE
Turner	Adam	

FORMATION ACADÉMIQUE (sauf les formations par le chemin accéléré de l'école)

ANNÉE	INSTITUTION	DIPLOME OBTENU (DOMAINE)
1992	Université Western Ontario	Bacc. Science politique et français
80-88	Lower Canada College	Diplôme études primaires et secondaires + certificat de 12e année

DIPLOME(S) PROFESSIONNEL(S) :	N° de membre : (pour l'ACQ)	Autre(s) organisme(s) :
-------------------------------	-----------------------------	-------------------------

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (le temps plein seulement et en consultant par votre employeur actuel vers votre emploi de 1970)

ANNÉE DE	ANNÉE À	EMPLOYEUR	POSTE
2003	Aujourd'hui	Dirco Ltée	Président
1998	2003	Dirco Ltée	Vice-président - Développement Corporatif
1996	Aujourd'hui	Aktif Int'l	Vice-président Exécutif - directeur général
1995	1996	Perry Pharmaceutical	Directeur des ventes internationales
1992	1995	Contech	Vice-président & directeur général

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS (conservés au dossier de votre dossier de vote et soumis, si applicable, à la loi sur l'accès à l'information)

N.A.S. :	DATE DE NAISSANCE : (A/N/J)	SEXE : Féminin <input type="checkbox"/> Masculin <input checked="" type="checkbox"/>
PAYS DE NAISSANCE : Canada <input checked="" type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> (préciser) :	LANGUE MATERNELLE (1 ^{re} langue apprise et encore comprise) : Français <input type="checkbox"/> Anglais <input checked="" type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> (préciser) :	
Vous êtes-vous déjà inscrit(e) comme membre d'une église ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>		
Vous êtes-vous déjà inscrit(e) comme Adhérent(e) (Américain(e) ou autre) ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>		
Avez-vous, de façon permanente, des limitations dans l'exercice de vos activités de la vie quotidienne ? (Oui <input type="checkbox"/> (préciser)) Non <input checked="" type="checkbox"/>		
ADRESSE RÉSIDENTIELLE :		
CODE POSTAL :	NUMÉRO DE TÉLÉPHONE :	BUREAU : (514) 593-7888

STATUT DE PERMANENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC : Oui Non

AUTORISATION

J'AUTORISE LE GOUVERNEMENT À FAIRE LES VÉRIFICATIONS JUGÉES NÉCESSAIRES EN REGARD DE LA FONCTION CONVOITÉE OU, LE CAS ÉCHÉANT, OCCUPÉE ET À L'ÉGARD DES CONDITIONS D'EMPLOI QUI Y SONT RATTACHÉES, NOTAMMENT AUPRÈS DE MON EMPLOYEUR ACTUEL, DE L'ORGANISME ADMINISTRANT MON RÉGIME DE RETRAITE, DES AUTORITÉS PÉNICIÈRES ET DE L'ORDRE PROFESSIONNEL DONT JE SUIS MEMBRE INCLUANT LE BUREAU DU SYNDIC DE L'ORDRE.

Date : 11 avril 2005 Signature :

Sommaire - Dépenses - Membres du Conseil d'administration 2005-2006 (avril à décembre 2005)

Nom	Kilom.		Logement taxi, stat.		Dépt. hors QC		Frais de représ.		Frais SAQ (6)	Congrès (1)	Cotisation (2)
	5-139-12	0,00	5-139-16	0,00	5-139-18	5-421-01	5-421-01	0,00			
2005-2006											
Archambault, Yves	0,00	0,00	0,00	6 412,56	3 289,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Bélanger, Chantal	0,00	21,00	8 933,00	0,00	0,00	0,00	2 475,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Boucher, Raymond	707,70	5 717,06	7 060,08	20 287,11	4 500,00	0,00	3 723,38	1 200,00	0,00	0,00	0,00
Dutil, Raymond	2 856,00	0,00	0,00	0,00	1 554,30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mintz, Gary	0,00	0,00	0,00	0,00	4 871,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Morier, Robert	1 173,30	2 012,36	203,19	32,00	2 545,47	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Noël De Tilly, Michel	179,38	203,19	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Thivierge, Michèle	1 022,97	1 240,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Legende

Km	Remboursement de kilométrage
Logement, taxi, stat.	Déplacement au Québec (logement), taxi, stationnement
Déplacement hors Québec	Voyage à l'extérieur du Québec (transport, logement, divers) <i>Voir Annexe jointe pour le détail des déplacements hors Québec</i>
Frais de représentation	Frais de représentation
Frais SAQ (0)	Frais de représentation corporatifs (représentation de la SAQ à des événements humanitaires ou caritatifs assimilables à des commandites)
Congrès (1)	Congrès, conférences, réunions, colloques, déjeuners-causerie
Cotisation (2)	Cotisation professionnelle (clubs sociaux et associations)

Annexe
Déplacements hors Québec
2005-2006
(avril à décembre 2005)

Membres du Conseil d'administration

Nom	Montant	Voyage hors Québec
2005-2006 (avril à décembre 2005)		
Archambault, Yves	6 412,56 \$	Bordeaux - Vinexpo - 17 au 24 juin 2005
Bélanger, Chantal	8 933,00 \$	Bordeaux - Primeurs 2004 - 1er au 19 avril 2005
Boucher, Raymond	7 060,08 \$	Bordeaux - Vinexpo - 17 au 24 juin 2005



ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

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.



Règlement sur la rémunération des employés non syndiqués de la Société des alcools du Québec

Table des matières

1	OBJECTIFS VISÉS	1
1.1	Objectifs de stratégie de gestion des ressources humaines	1
1.2	Objectifs de culture d'entreprise	2
1.3	Objectifs de soutien à la gestion	2
2	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
2.1	Portée du règlement sur la rémunération	3
2.2	Structure salariale.....	3
2.3	Programme de bonification 2005-2006.....	4
2.4	Marchés de référence	5
2.5	Équité interne.....	6
3	DÉTERMINATION DU SALAIRE INDIVIDUEL	7
3.1	Embauche.....	7
3.2	Révision salariale annuelle	7
3.3	Conditions particulières de marché.....	8
3.4	Exceptions au règlement sur la rémunération.....	8
4	MOUVEMENTS DE PERSONNEL	9
4.1	Promotion.....	9
4.2	Rétrogradation	9
4.3	Assignation à une classe inférieure.....	10
4.4	Changement de classe des succursales.....	10
4.5	Heures supplémentaires	10
5	PROCESSUS ET RESPONSABILITÉS	12
5.1	Politique de rémunération	12
5.2	Structure salariale.....	12
5.3	Décisions salariales	13
5.4	Gestion du rendement	13
5.5	Recours	13
5.6	Communication.....	14

ANNEXES

- A Structure salariale au 27 mars 2005 et programme de bonification pour l'exercice financier 2005-2006
- B Outil d'évaluation des emplois
- C Critères de classification et pondération pour les succursales

1 Objectifs visés

1.1 Objectifs de stratégie de gestion des ressources humaines

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

Attirer les ressources humaines

- Combler les besoins en effectif avec du personnel répondant adéquatement aux exigences de l'emploi.
- Se donner une flexibilité pour attirer du personnel d'exception dans des emplois clés à impact stratégique pour l'entreprise.
- Favoriser la progression interne.

Conserver les ressources humaines

- Conserver un taux de roulement limité.
- Conserver le personnel critique pour les emplois à impact stratégique.
- Accepter ou inciter les départs d'employés plafonnés dans leur plan de carrière à la SAQ.
- Accepter ou inciter les départs d'employés à performance marginale ou déficiente.

Motiver les ressources humaines

- Cibler les efforts des employés sur des résultats prédéfinis (objectifs, indicateurs et réalisation de projets).
- Soutenir et reconnaître le développement des compétences :
 - spécifiques à l'emploi occupé et à la ligne de carrière;
 - générales et transférables.

1.2 Objectifs de culture d'entreprise

- Respecter l'équité interne globale, entre catégories d'emplois cadres et non syndiqués, 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, sur une base générale (non nécessairement emploi par emploi).
- Assurer une transparence et projeter une image d'équité :
 - à l'égard des processus suivis pour l'ensemble des conditions du règlement sur la rémunération;
 - à l'égard des processus suivis dans la détermination des rémunérations individuelles;
 - à l'égard des dispositions du règlement sur la rémunération et des perspectives que celles-ci offrent aux employés.
- Favoriser une image publique d'employeur qui suscite le respect par son équilibre entre :
 - ses impératifs d'affaires et ses ambitions de réussite commerciale;
 - son statut d'entreprise appartenant à l'État;
 - son ambition d'être un employeur exemplaire.

1.3 Objectifs de soutien à la gestion

- Soutenir les processus de gestion de la performance, selon la philosophie de gestion adoptée par la SAQ.
- Assurer les possibilités d'adaptation des processus de gestion de la performance pour tenir compte des impératifs des différents domaines d'activité de l'entreprise et des particularités de leurs opérations dans le respect du cadre général.
- 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 des orientations du règlement.

2 Dispositions générales

2.1 Portée du règlement sur la rémunération

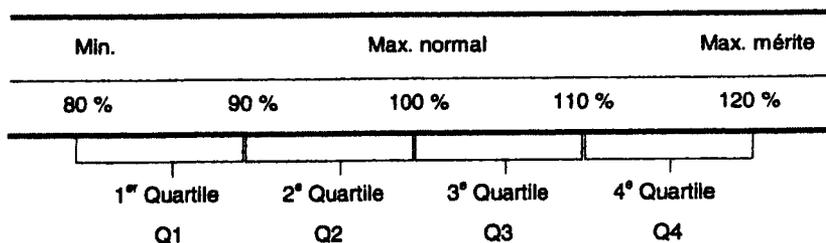
Le règlement sur la rémunération touche l'ensemble du personnel faisant partie des groupes d'emplois suivants : cadres supérieurs, cadres intermédiaires, cadres non gestionnaires, directeurs de succursale et personnel non syndiqué de la SAQ, à l'exception des vice-présidents.

Le règlement 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 repose sur les principes généraux suivants :

- Les postes sont regroupés en fonction de leur valeur relative à l'intérieur de classes salariales correspondant à un intervalle de pointages; cette valeur relative découle de l'évaluation effectuée à l'aide du système d'évaluation des emplois joint à l'annexe B.
- Les salaires individuels sont déterminés selon les échelles salariales correspondant aux classes salariales.
- Les échelles salariales sont divisées en quatre quartiles, s'étendant de 80 % à 120 % d'un taux de contrôle.



- La progression de l'employé dans son échelle salariale est déterminée selon sa performance et sa position initiale dans l'échelle (ratio comparatif).

2.3 Programme de bonification 2005-2006

Les groupes d'emplois visés par le présent règlement sont admissibles à un programme de bonification, basé sur les principes suivants :

- le boni cible est déterminé en pourcentage du salaire jusqu'à concurrence du maximum normal de l'échelle applicable;
- 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;
- le boni cible est également le boni maximum;
- les modalités de détermination des objectifs de résultat répondent aux impératifs des différents domaines d'affaires.

Note : Les dispositions proposées sont transitoires : des programmes avec possibilité de dépasser le boni cible (1,5 X) pourraient être acceptés éventuellement dans les divisions où la gestion de performance est faite avec discipline et rigueur et où les objectifs sont fixés à un niveau assez exigeant.

- 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 ou de l'unité dirigée et sur 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.

2.4 Marchés de référence

- Deux marchés de référence sont utilisés à la SAQ pour établir les bases de comparaison des pratiques de rémunération. Ces marchés sont toutefois utilisés de façon distincte :
 - le marché privé, constitué principalement du secteur distribution et commerce de détail et du marché général, pour fins d'attraction ou de conservation de la main-d'œuvre.
 - le secteur public québécois pour assurer une perception générale d'équité.
- Le marché de référence principal est le secteur privé.
- Le positionnement des salaires avec le marché privé se fait par référence au maximum normal des échelles salariales de la SAQ pour l'ensemble de la structure.
- La somme du point de contrôle de l'échelle et du boni cible procure une rémunération directe concurrentielle.
- Annuellement, le Service de la rémunération et des avantages sociaux recommande les paramètres d'augmentation générale basés sur les prévisions concernant le secteur privé et le secteur public provenant des grandes firmes de consultation en rémunération.
- Aux trois ans, les tendances et les données du marché privé seront analysées afin de valider le positionnement des échelles salariales de la SAQ.

De plus, les données du secteur public québécois ainsi que les politiques salariales du gouvernement du Québec à l'égard de son personnel d'encadrement seront analysées. Les écarts seront observés et documentés.

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 l'outil d'évaluation des emplois.
- Le même outil est utilisé pour évaluer les postes nouvellement créés ainsi que pour reconnaître l'évolution des responsabilités et des exigences des postes.
- La détermination de la valeur relative des postes résulte d'un processus qui intègre les vues des gestionnaires concernant l'équité interne dans leur division et le niveau de responsabilité des postes en fonction de leur structure organisationnelle.
- On dénombre quatre classes salariales pour les directeurs de succursales lesquelles ont été déterminées en fonction des critères d'évaluation des succursales et de leur pondération présentés à l'annexe C.

3 Détermination du salaire individuel

3.1 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. L'employé est normalement embauché dans la zone de développement (Q1). Il n'accède à la zone de référence (Q2) que s'il maîtrise déjà toutes les dimensions du poste.
- Dans des cas exceptionnels et pour des raisons de rareté de compétences ou des mandats particuliers, la détermination du salaire à l'embauche peut se trouver à l'intérieur des zones de contribution supérieure et exceptionnelle (Q3 et Q4). Ceci permet à la SAQ d'attirer du personnel compétent et rare au moment opportun.

3.2 Révision salariale annuelle

- Une révision salariale est effectuée au 1^{er} jour de l'exercice financier.
- Le budget d'augmentation salariale est décidé par le conseil d'administration sur recommandation de la division des 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.
- Les progressions salariales sont adaptées selon le budget d'augmentation salariale consenti annuellement et selon le ratio comparatif global de l'entreprise. Chaque vice-présidence est responsable de la distribution de l'enveloppe monétaire qui lui est confiée par rapport au paragraphe précédent.
- Le pourcentage d'augmentation salariale consenti à l'employé résulte de :
 - son positionnement initial dans son échelle salariale à la fin de l'exercice financier précédent;
 - son évaluation de rendement.
- La révision salariale annuelle respecte un ratio comparatif global n'excédant pas 100 % pour l'ensemble de même que pour chaque division.

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-directeur général pour les postes visés.

3.4 Exceptions au règlement sur la rémunération

L'augmentation salariale ou l'embauche au-delà des normes du règlement sur la rémunération répond aux critères suivants :

- compétence supérieure au calibre du 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;
- 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.

Toute exception est approuvée par le président-directeur général.

4 Mouvements de personnel

4.1 Promotion

Première nomination dans un poste cadre

Lors d'une première nomination dans un poste cadre (excluant les postes de cadres non gestionnaires), l'employé peut recevoir une augmentation salariale pouvant représenter jusqu'à 10 % du maximum normal de l'échelle de la classe de promotion. Le nouveau salaire doit toutefois respecter le minimum et le maximum normal de la nouvelle échelle salariale.

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 correspondant à la moitié de la différence entre les deux maximums normaux des échelles salariales ou au minimum de sa nouvelle échelle salariale, selon l'option la plus avantageuse.

4.2 Rétrogradation

Décision administrative

Un employé rétrogradé à une classe salariale inférieure voit son salaire révisé à la baisse à la date de sa rétrogradation. Le ratio comparatif est maintenu dans la nouvelle classe salariale.

Raison de santé

Le salaire d'un employé rétrogradé en raison de son état de santé peut être maintenu sur approbation du vice-président responsable et du directeur de la rémunération et des avantages sociaux. Lors de l'évaluation du cas, les états de service doivent être considérés.

À la demande de l'employé

Un employé rétrogradé à sa propre demande, 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

moitié de la différence entre les deux maximums normaux des échelles salariales sans dépasser le maximum mérite de sa nouvelle échelle salariale.

4.3 Assignation à une classe inférieure

À la demande du supérieur immédiat, 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

Au premier jour de chaque exercice financier, la classification des succursales est révisée en fonction du niveau d'activités commerciales de l'année financière précédente. Cette révision peut modifier la classe salariale d'un directeur de succursale. Les critères d'évaluation des succursales et leur pondération sont présentés en annexe C.

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 est maintenu, en attendant son transfert dans une succursale correspondant 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 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 supérieur immédiat, 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 cumulé est payé automatiquement.

Pour les directeurs de succursale, l'admissibilité aux heures supplémentaires à taux simple prendra fin au dernier jour de la période 13 de l'exercice financier 2002-2003. À cet effet, le temps supplémentaire sera intégré aux salaires individuels tel que prévu au point 3.5 du présent règlement.

Les nouvelles dispositions reliées au temps supplémentaire entrent en vigueur au 3 novembre 2002.

5 Processus et responsabilités

5.1 Politique de rémunération

- La vice-présidence aux ressources humaines recommande les modifications et ajustements au règlement sur la rémunération et supervise les révisions annuelles. Elle assure la cohérence du règlement avec les autres aspects de la gestion des ressources humaines qui y sont reliés.
- La direction de la rémunération et des avantages sociaux évalue aux trois ans l'évolution des marchés de référence, les dispositions et les résultats du règlement sur la rémunération. Elle fait rapport de son application et de l'atteinte des objectifs déterminés.
- Un comité désigné par le président-directeur général étudie les recommandations présentées par la division des ressources humaines et convient des mesures à prendre pour améliorer l'application ou les dispositions du règlement.

5.2 Structure salariale

- Toute modification à l'évaluation d'un poste résulte d'une décision d'organisation qui engage des ressources financières de la SAQ. De telles modifications sont entérinées par le comité désigné par le président-directeur général.
- La recommandation de changement à l'évaluation d'un ou de plusieurs postes résulte d'une recommandation de la vice-présidence concernée et d'une analyse des conséquences et des modifications proposées sur la classification des postes, par la direction de la rémunération et des avantages sociaux.

5.3 Décisions salariales

- Le salaire à l'embauche est offert au candidat, par le service de la dotation, dans le cadre du processus de sélection.
- Toute décision touchant la rémunération d'un employé cadre ou non syndiqué ou la classification d'un poste ne peut être prise et appliquée sans l'autorisation de la direction de la rémunération et des avantages sociaux ainsi que du supérieur immédiat de l'employé et du vice-président responsable.
- La direction de la rémunération et des avantages sociaux s'assure du respect des dispositions du règlement sur la rémunération et de l'impact de la décision sur la cohérence interne et sur les objectifs du règlement.
- En cas de désaccord, la décision est prise par le comité désigné par le président-directeur général.

5.4 Gestion du rendement

- Le système de gestion du rendement appliqué dans chaque division tient compte du contexte et des orientations propres à chacune.
- Les systèmes sont cependant harmonisés de façon à assurer la cohérence entre divisions dans les décisions salariales et à assurer leur qualité de conception et d'application. La vice-présidence aux ressources humaines assure cette cohérence.
- La gestion du rendement porte sur la planification et l'évaluation des résultats, des compétences et des efforts manifestés.

5.5 Recours

- Un employé qui s'estime lésé par une décision prise par la direction de la rémunération et des avantages sociaux concernant l'application du présent règlement s'adresse à son supérieur immédiat. Celui-ci, avec l'accord de son vice-président, peut référer la demande à la direction de la rémunération et des avantages sociaux.
- En cas de désaccord, la décision est prise par le comité désigné par le président-directeur général.

5.6 Communication

- La direction de la rémunération et des avantages sociaux est responsable de communiquer aux vice-présidents les paramètres du règlement sur la rémunération et l'esprit qui l'anime.
- Les vice-présidents et les supérieurs immédiats sont responsables de communiquer, aux employés sous leur responsabilité et couverts par le présent règlement, des explications suffisantes concernant les décisions prises à leur égard.



**MODIFICATIONS AUX CIBLES ET AU
PROGRAMME DE BONIFICATION DU PERSONNEL
CADRE ET NON SYNDIQUÉ**

**PRÉSENTÉ AU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES
LE 30 MARS 2005**

**Ressources humaines
Rémunération et avantages sociaux**

Modifications au cibles et au programme de bonification du personnel cadre et non syndiqué

Modifications aux cibles et au programme de bonification

L'étude Aon, présentée en annexe 1, fait ressortir que la politique de bonification des cadres et du personnel non syndiqué est dans l'ensemble en ligne avec le marché.

Toutefois, quelques distorsions ont été relevées dans les classes 1 à 6 et 12 à 16.

Afin d'harmoniser ces cibles avec notre marché de référence tout en respectant le caractère public de la SAQ, nous recommandons de modifier les cibles de la façon suivante :

Classe salariale	Ancienne cible	Nouvelle cible	Type de postes
15 et 16	12 %	15 %	Directeurs principaux
12 à 14	10 %	12 %	Directeurs
6	6 %	8 %	Directeurs de succursale et techniciens principaux
de 1 à 5	4 %	5 %	Techniciens et soutien administratif

L'impact d'un tel changement sur les bonis versés à 100 % de l'atteinte des objectifs selon la composition de l'effectif en février 2005 serait le suivant :

Versement selon les anciennes cibles :	1 629 999 \$
Versement selon les nouvelles cibles :	<u>1 785 773 \$</u>
Différence :	157 774 \$

Au-delà de l'atteinte de l'objectif du dividende, et jusqu'à 105 %, pour chaque dollar additionnel, 2,7 cents seront versés aux cadres et PNS.

Recommandations :

Adopter un amendement au Règlement sur la rémunération des employés non syndiqués de la SAQ modifiant les cibles de bonification des classes salariales 12 à 14 et de 1 à 6.

Adopter le *Programme de bonification du personnel cadre et non syndiqué 2005-2006* présenté en annexe 2.

Principales caractéristiques du programme de boni

- Répartition du boni :
 - Cadres supérieurs :
 - 75 % sur l'atteinte du dividende
 - 25 % sur l'atteinte d'objectifs individuels
 - Cadres intermédiaires et personnel non syndiqué :
 - 60 % sur l'atteinte du dividende
 - 40 % sur l'atteinte d'objectifs individuels
- Le programme prévoit qu'une portion de 25 % du boni sera versée à partir de l'atteinte de 97 % de la cible de dividende.
- Un boni corporatif est versé de 97 % à 105 % et plus d'atteinte de l'objectif de dividende. Le montant de boni varie de 25 % à 150 % des cibles individuelles.
- Le multiplicateur s'applique à la totalité du boni.



**RÈGLEMENT DU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE
DE RETRAITE POUR LE VICE-PRÉSIDENT PRINCIPAL
ADMINISTRATION ET FINANCES ET LES VICE-PRÉSIDENT(E)S
DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

1^{ER} JANVIER 2003

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
ARTICLE 1 - DÉFINITIONS.....	2
ARTICLE 2 - ADMISSIBILITÉ ET PARTICIPATION	4
ARTICLE 3 - COTISATIONS	5
ARTICLE 4 - ÂGES DE RETRAITE	6
ARTICLE 5 - PRESTATIONS DE RETRAITE	7
ARTICLE 6 - PRESTATIONS ACCESSOIRES.....	9
ARTICLE 7 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	10
ARTICLE 8 - TERMINAISON DU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE	13

INTRODUCTION

Les présentes dispositions réglementaires telles qu'adoptées par le conseil d'administration de la Société des alcools du Québec en date du 10 octobre 2002 prennent effet le 1^{er} juillet 2002.

Le présent règlement s'applique au vice-président principal administration et finances et aux vice-président(e)s de la Société des alcools du Québec (la «SAQ») qui, au 1^{er} juillet 2002, étaient considérés comme Participants actifs au Régime de retraite du personnel d'encadrement (le « RRPE ») ou qui le deviendront par la suite.

Le Régime supplémentaire a pour principal objet de compléter la rente payable au vice-président principal administration et finances et aux vice-président(e)s de la SAQ qui verront leur rente de retraite plafonnée en raison des limites imposées par la *Loi de l'impôt sur le revenu* quant aux prestations maximales payables par un régime de pension agréé (RPA) eu égard aux années de service postérieures au 31 décembre 1991.

À moins que le contexte n'impose un sens différent, lorsque le présent règlement réfère au RRPE ou à une loi telle qu'elle a été modifiée, sans indiquer de date de modification, la référence inclut toute modification et tout remplacement postérieurs à la date de prise d'effet du présent règlement ainsi qu'à la date d'entrée en vigueur du présent règlement.

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

Pour l'application du présent règlement, les références faites au masculin incluent le féminin et celles faites au singulier incluent le pluriel et, à moins que le contexte n'exige une interprétation différente, les expressions, mots et termes suivants, employés dans le présent règlement ou dans tout règlement supplémentaire qui le modifie ou le complète, ont la signification qui est donnée ci-après, à savoir :

- 1.01 « Actuaire »** : désigne une personne qui est membre « fellow » de l'Institut canadien des actuaires;
- 1.02 « Cessation d'emploi »** : s'entend de la Cessation d'emploi volontaire pour toute autre raison que le décès et la retraite, et comprend également la Cessation d'emploi suite à un renvoi pour cause;
- 1.03 « Employé visé »** : désigne le vice-président principal administration et finances et les vice-président(e)s à l'emploi de la SAQ le 1^{er} juillet 2002 ou qui le deviendront par la suite;
- 1.04 « Intérêt »** : le taux utilisé pendant une période est le taux d'Intérêt crédité sur les cotisations salariales versées en vertu du RRPE pour cette période;
- 1.05 « Participant »** : désigne le vice-président principal administration et finances ou un(e) vice-président(e) de la SAQ qui a adhéré au RRPE ou un ancien Employé visé qui a droit à des prestations en vertu du Régime supplémentaire;
- 1.06 « Régime supplémentaire »** : désigne le Régime supplémentaire de retraite pour le vice-président principal administration et finances et les vice-président(e)s de la Société des alcools du Québec établi par le présent règlement;
- 1.07 « RRPE »** : désigne le Régime de retraite du personnel d'encadrement;
- 1.08 « SAQ »** : désigne la Société des alcools du Québec;

- 1.09 « Service crédité »** : les dispositions régissant le RRPE sont applicables eu égard au calcul du Service crédité;
- 1.10 « Traitement admissible »** : les dispositions régissant le RRPE sont applicables eu égard au calcul du Traitement admissible, à l'exception de l'article 30 (à jour au 1^{er} novembre 2002) de la Loi sur le RRPE traitant de la limite de Traitement admissible. Aucune limite n'est applicable aux fins du calcul du Traitement admissible en vertu du présent Régime supplémentaire;
- 1.11 « Traitement admissible moyen »** : aux fins du présent règlement, le Traitement admissible moyen est calculé conformément aux quatre paragraphes du premier alinéa de l'article 52 (à jour au 1^{er} novembre 2002) de la Loi sur le RRPE;
- 1.12 « Valeur présente des prestations acquises »** : désigne l'équivalent actuariel d'une rente viagère payable par le Régime supplémentaire, déterminée par un Actuaire sur la base d'hypothèses et méthodes actuarielles appropriées, telles qu'acceptées par la SAQ.

Tous autres mots, termes et expressions, utilisés dans le présent règlement ou dans tout règlement supplémentaire qui le modifie ou le complète ont, à moins que le contexte n'exige une interprétation différente, la signification qui leur est donnée en vertu du règlement du RRPE.

ARTICLE 2

ADMISSIBILITÉ ET PARTICIPATION

2.01 Conditions d'admissibilité

Tout Employé visé qui participe au RRPE participe automatiquement au Régime supplémentaire à compter du 1^{er} juillet 2002 ou à compter de sa date d'adhésion au RRPE, si ultérieur.

2.02 Ancien Employé visé

Dans le cas où un Employé visé poursuit son emploi auprès de la SAQ mais cesse d'être considéré comme vice-président principal administration et finances ou vice-président(e) par la SAQ, celui-ci continue à accumuler des années de Service crédité aux fins du Régime supplémentaire, tant qu'il demeure à l'emploi de la SAQ.

ARTICLE 3

COTISATIONS

3.01 Cotisations fictives

Étant donné que le versement de cotisations salariales au présent Régime supplémentaire ne bénéficie pas d'un traitement fiscal avantageux, aucune cotisation salariale n'est requise du Participant. Cependant, une cotisation fictive représentant l'excédent de *A* sur *B* devra être comptabilisée aux fins du présent Régime supplémentaire à compter du 1^{er} juillet 2002 ou à la date d'adhésion du Participant si ultérieure, où *A* et *B* sont définis de la façon suivante :

A : Cotisation déterminée selon la formule de cotisation du RRPE présentée aux articles 41, 41.1 et 42 (à jour au 1^{er} novembre 2002) de la Loi sur le RRPE avec application de la définition du Traitement admissible du présent Régime supplémentaire;

B : Cotisation versée au RRPE.

La rente payable par le présent Régime supplémentaire sera réduite de la rente viagère qui pourrait être procurée par l'accumulation des cotisations fictives avec Intérêt. La rente résultante devra être établie selon des hypothèses et méthodes recommandées par un Actuaire et acceptées par la SAQ.

3.02 Cotisations fictives lors d'absence temporaire ou de congé autorisé

Des cotisations décrites à l'article 3.01 sont comptabilisées lors d'une période d'absence temporaire ou de congé autorisé pouvant être reconnue comme du Service crédité si le Participant verse des cotisations en vertu du RRPE durant ces périodes.

3.03 Accumulation des cotisations fictives

Les cotisations fictives s'accumulent avec Intérêt à compter de la date de comptabilisation jusqu'à ce qu'elles servent à la constitution d'une rente le cas échéant.

ARTICLE 4

ÂGES DE RETRAITE

4.01 Retraite normale

Les dispositions régissant le RRPE sont applicables eu égard à la date normale de retraite d'un Participant.

4.02 Retraite anticipée sans réduction

Les dispositions régissant le RRPE sont applicables eu égard à la date de retraite anticipée sans réduction d'un Participant.

4.03 Retraite anticipée avec réduction

Les dispositions régissant le RRPE sont applicables eu égard à la date de retraite anticipée avec réduction d'un Participant.

4.04 Retraite ajournée

Les dispositions régissant le RRPE sont applicables eu égard à la date de retraite ajournée d'un Participant.

ARTICLE 5

PRESTATIONS DE RETRAITE

5.01 Rente sans réduction

La rente annuelle d'un Participant qui prend sa retraite selon l'article 4.01 ou 4.02 est basée sur le Traitement admissible moyen de celui-ci.

Le montant de la rente annuelle sans réduction du Régime supplémentaire correspond à *A* moins *B* moins *C*, où:

- A :** 2 % du Traitement admissible moyen pour chacune des années de Service crédité postérieures au 31 décembre 1991;
- B :** La rente annuelle pourvue par le RRPE pour ces mêmes années;
- C :** La rente viagère pourvue par l'accumulation des cotisations fictives déterminées en vertu de l'article 3 du présent règlement.

5.02 Réduction de la rente à compter de 65 ans

À compter du mois qui suit le soixante-cinquième anniversaire de naissance du Participant ou du mois qui suit la date où le Participant prend sa retraite si cette date est postérieure à son soixante-cinquième anniversaire de naissance, la rente déterminée à l'article 5.01 est réduite du même montant que celui applicable en vertu du RRPE, cette réduction étant calculée conformément à l'article 57 (à jour au 1^{er} novembre 2002) de la Loi sur le RRPE.

5.03 Rente avec réduction

Un Participant peut prendre sa retraite anticipée selon l'article 4.03 moyennant la réduction de sa rente. Cette réduction est calculée selon les modalités établies aux dispositions du RRPE.

5.04 Rente ajournée

La rente annuelle, payable au Participant qui quitte le service de la SAQ après la date normale de retraite selon l'article 4.04, ne doit pas être inférieure à la rente normale qui lui était créditée à cette date, ajustée selon les modalités établies aux dispositions du RRPE relativement à l'augmentation de la rente à l'égard à l'ajournement de celle-ci.

5.05 Prestations de retraite

La rente annuelle établie en vertu du Régime supplémentaire est payable uniquement si le Participant prend également sa retraite en vertu des dispositions du RRPE.

5.06 Indexation

La rente annuelle payable en vertu du Régime supplémentaire est indexée selon les modalités établies aux dispositions du RRPE eu égard aux années de Service crédité postérieures au 31 décembre 1991.

5.07 Formes facultatives à la retraite

La rente annuelle établie en vertu du Régime supplémentaire est payable selon la même forme que celle choisie en vertu du RRPE.

ARTICLE 6

PRESTATIONS ACCESSOIRES

6.01 Prestations de Cessation d'emploi

Aucune prestation n'est payable en vertu du présent Régime supplémentaire à la cessation de service d'un Participant avant l'admissibilité à une rente immédiate de retraite en vertu de l'article 4.

6.02 Prestations de décès avant la retraite

Les dispositions régissant le RRPE sont applicables eu égard aux prestations de décès avant la retraite payables par le Régime supplémentaire.

6.03 Prestations de décès après la retraite

Les dispositions régissant le RRPE sont applicables eu égard aux prestations de décès après la retraite payables par le Régime supplémentaire.

ARTICLE 7

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

7.01 Versement des prestations

La rente supplémentaire annuelle payable à un Participant, son conjoint ou ses ayants droit, selon le cas, est versée en 12 versements égaux, le premier jour de chaque mois à compter de sa date de retraite.

La Valeur présente des prestations acquises au décès peut, à la discrétion de la SAQ, être remboursée au conjoint ou aux ayants droit, selon le cas, sur une période n'excédant pas trois (3) ans.

7.02 Valeur minimale à la retraite

La Valeur présente des prestations acquises à la retraite à laquelle le Participant a droit peut, si celle-ci est inférieure à 50% du maximum des gains admissibles pour l'année au cours de laquelle il acquiert ce droit, lui être remboursée par la SAQ sur une période n'excédant pas trois (3) ans.

7.03 Provisionnement

Les prestations de retraite découlant du présent Régime supplémentaire ne sont pas provisionnées. Toutefois, la SAQ se réserve le droit de provisionner entièrement ou totalement les prestations du Régime supplémentaire en établissant une convention de retraite ou toute autre convention équivalente et en déposant à la fiducie créée en vertu de cette convention, la Valeur présente des prestations acquises des Participants en vertu du présent Régime supplémentaire.

La SAQ doit aviser immédiatement par écrit les Participants de toute modification apportée au Régime supplémentaire.

7.04 Incessibilité et insaisissabilité

Sauf exception prévue au règlement, les prestations payables en vertu du Régime supplémentaire sont incessibles et insaisissables.

Ni l'Employé visé ni son conjoint n'a le droit de transférer, de céder ou de donner en garantie ou autrement grever tout droit ou intérêt en vertu du présent Régime supplémentaire.

Nonobstant ce qui est stipulé ci-dessus, les prestations payables en vertu du Régime supplémentaire sont cessibles et saisissables s'il s'agit d'une dette pour pension alimentaire de l'Employé visé ou de son conjoint, si celui-ci reçoit une rente du Régime supplémentaire, selon le cas.

7.05 Droits

Le présent Régime supplémentaire ne peut être interprété comme conférant des droits à l'Employé visé eu égard à la durée de son emploi et ne pourra préjudicier de quelque manière que ce soit au droit de la SAQ de mettre fin à l'emploi de l'Employé visé.

7.06 Monnaie

Toutes les prestations du présent Régime supplémentaire sont versées en monnaie ayant cours légal au Canada.

7.07 Autonomie

Si toute disposition ou condition du Régime supplémentaire est déclarée illégale ou non exécutoire, elle est considérée comme autonome. Les autres dispositions et conditions demeurent en vigueur et lient les parties comme si la disposition ou la condition en question n'y avait pas été incluse.

7.08 Prestations avant impôt

Les prestations payables en vertu du Régime supplémentaire sont exprimées avant impôt et sont assujetties aux déductions à la source et aux rapports exigés par les lois fiscales et toute autre loi applicable.

7.9 Administration

Le Régime supplémentaire est administré par la SAQ.

ARTICLE 8

TERMINAISON DU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE

8.01 *Terminaison par la SAQ*

La SAQ peut, si elle se départit de la totalité de ses actifs décider de mettre fin au Régime supplémentaire, pourvu que cette terminaison du Régime supplémentaire n'ait pas pour effet de diminuer ou d'annuler les droits acquis des Participants à l'égard de leurs années de Service crédité postérieures au 31 décembre 1991 à la date de terminaison du Régime supplémentaire. La terminaison du Régime supplémentaire ne peut prendre effet avant la date à laquelle cette terminaison est communiquée par écrit aux Participants.

La SAQ peut, en tout temps, décider de changer le Régime en autant qu'il soit équivalent ou supérieur au Régime actuel.



ANNEXE A
STRUCTURE SALARIALE ET TAUX DE BONI CIBLE 2006-2007
Personnel cadre et non syndiqué

Classe	Bornes	Min. (80%)	(90 %)	Médiane (100%)	(110 %)	Mérite (120%)	Bonis cible
16	626 – 725	100 317	112 856	125 396	137 937	150 474	15 %
15	581 – 625	91 197	102 597	113 995	125 396	136 795	15 %
14	536 – 580	84 414	94 966	105 517	116 070	126 620	12 %
13	491 – 535	76 740	86 333	95 925	105 517	115 110	12 %
12	446 – 490	69 763	78 484	87 203	95 925	104 645	12 %
11	401 – 445	63 422	71 350	79 276	87 203	95 132	10 %
10	356 – 400	57 656	64 862	72 069	79 276	86 484	10 %
9	311 – 355	53 385	60 059	66 731	73 403	80 076	8 %
8	266 – 310	48 532	54 599	60 665	66 732	72 797	8 %
7	241 – 265	44 120	49 634	55 149	60 665	66 179	8 %
6	216 – 240	40 865	45 974	51 083	56 191	61 298	8 %
5	191 – 215	37 865	42 598	47 331	52 065	56 797	5 %
4	166 – 190	34 423	38 725	43 028	47 331	51 634	5 %
3	141 – 165	31 294	35 206	39 117	43 029	46 940	5 %
2	116 – 140	28 449	32 004	35 560	39 116	42 672	5 %
1	0 – 115	25 861	29 094	32 327	35 560	38 794	5 %



ANNEXE B

STRUCTURE SALARIALE DES VICE-PRÉSIDENTS

2006-2007

	Minimum	Médiane	Maximum	Boni cible ** (%)
Vice-président 1	166 460 \$	208 080 \$	249 696 \$	25
Vice-président 2	149 280 \$	186 600 \$	223 920 \$	25
Vice-président 3	137 332 \$	171 666 \$	205 999 \$	25
Vice-président 4	124 800 \$	156 000 \$	187 200 \$	25

** En révision pour l'exercice 2006-2007



Programme de bonification 2005-2006

Classe salariale	Boni cible	Type de postes
Vice-présidents	25 %	Vice-président
15 et 16	15 %	Directeurs principaux
12 à 14	12 %	Directeurs
6	8 %	Directeurs de succursale et techniciens principaux
de 1 à 5	5 %	Techniciens et soutien administratif
SECTEUR DES VENTES		
12 à 14	12 %	Directeurs des ventes et de secteur
6	8 %	Directeurs de succursale classe 4

Principales caractéristiques du programme de boni

- Répartition du boni :
 - Vice présidents :
 - 80 % sur l'atteinte du dividende
 - 20 % sur l'atteinte d'objectifs individuels
 - Cadres supérieurs :
 - 75 % sur l'atteinte du dividende
 - 25 % sur l'atteinte d'objectifs individuels
 - Cadres intermédiaires et personnel non syndiqué :
 - 60 % sur l'atteinte du dividende
 - 40 % sur l'atteinte d'objectifs individuels
 - Secteur des ventes :
 - 40 % sur l'atteinte du dividende
 - 40 % sur les ventes de la ou des succursales
 - 20 % sur l'exécution
- Le programme prévoit qu'une portion de 25 % du boni sera versée à partir de l'atteinte de 97 % de la cible de dividende.
- Un boni corporatif est versé de 97 % à 105 % et plus d'atteinte de l'objectif de dividende. Le montant de boni varie de 25 % à 150 % des cibles individuelles.
- Le multiplicateur s'applique à la totalité du boni.

Dividende¹ :	
97 % du dividende	25 % du boni
98 % du dividende	50 % du boni
99 % du dividende	75 % du boni
100 % du dividende	100 % du boni
101 % du dividende	110 % du boni
102 % du dividende	120 % du boni
103 % du dividende	130 % du boni
104 % du dividende	140 % du boni
105 % du dividende	150 % du boni

¹ Au prorata de l'atteinte des objectifs

Politique d'indemnité en cas de départ

Personnel cadre

Soumis au conseil d'administration
Le 8 décembre 2003

**Service de la rémunération
et des avantages sociaux**

POLITIQUE D'INDEMNITÉ EN CAS DE DÉPART PERSONNEL CADRE

OBJET

Le but de la présente politique est de déterminer une application de versement d'indemnité en cas de départ.

PORTÉE

La présente politique constitue une directive interne où les règles devront être suivies pour tous les cadres de la Société des alcools du Québec.

CADRE JURIDIQUE

Le 26 juin 2001, le Conseil du trésor décidait de n'imposer aucune condition relative à la détermination de la rémunération, des avantages sociaux et des autres conditions de travail du personnel non syndiqué à tous les organismes dont le personnel n'est pas nommé selon la Loi sur la fonction publique québécoise. La SAQ fait partie de ces organismes; conséquemment la SAQ doit déterminer ses propres règles d'application concernant le versement d'indemnité en cas de départ.

ADMISSIBILITÉ

La présente politique est applicable au personnel cadre régulier subissant une terminaison d'emploi involontaire à l'exception des congédiements avec cause. La terminaison d'emploi est liée soit :

- à la performance de l'employé;
- au rendement de l'employé;
- à un changement hors contrôle de l'employé;
- à un facteur externe;
- à un changement majeur de philosophie ou à un changement de président.

LE MARCHÉ

Bien que la SAQ soit une société publique, le profil et la qualité des ressources qu'elle doit attirer pour mener à bien sa mission d'affaires s'apparentent davantage au secteur privé.

CRITÈRES CONSIDÉRÉS

Trois critères sont considérés pour établir l'indemnité de fin d'emploi :

- le nombre d'années de service à la SAQ;
- l'âge de l'employé;
- le niveau de poste dont il est titulaire.

GRILLE D'INDEMNITÉ

La grille représente le nombre de semaines de salaire rémunéré sous forme d'indemnité. Le salaire de base est considéré pour fin de calcul. Le salaire hebdomadaire est défini selon le calcul suivant :

- salaire annuel détenu à titre de titulaire du poste divisé par 52.18.

Données requises pour établir la grille du nombre de semaines d'indemnité

3 semaines par années de service
 3 semaines additionnelles par tranche d'âge
 6 semaines additionnelles pour les cadres supérieurs (Classes 14, 15 et 16)
 12 semaines additionnelles pour la haute direction (Classes 17+)
 Minimum : 15 semaines, Classe 13 et moins. 21 semaines, Classe 14, 15, et 16.
 52 semaines, Classe 17+
 Maximum : 52 semaines, Classe 13 et moins. 65 semaines Classe 14, 15 et 16.
 78 semaines, Classe 17+.

Années de service	Âge																	
	<40			40-44			45-49			50-54			55-59			>59		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
1	15	21	52	15	21	52	15	21	52	15	21	52	15	21	52	18	24	52
2	15	21	52	15	21	52	15	21	52	15	21	52	18	24	52	21	27	52
3	15	21	52	15	21	52	15	21	52	18	24	52	21	27	52	24	30	52
4	15	21	52	15	21	52	18	24	52	21	27	52	24	30	52	27	33	52
5	15	21	52	18	24	52	21	27	52	24	30	52	27	33	52	30	36	52
6	18	24	52	21	27	52	24	30	52	27	33	52	30	36	52	33	39	52
7	21	27	52	24	30	52	27	33	52	30	36	52	33	39	52	36	42	52
8	24	30	52	27	33	52	30	36	52	33	39	52	36	42	52	39	45	52
9	27	33	52	30	36	52	33	39	52	36	42	52	39	45	52	42	48	54
10	30	36	52	33	39	52	36	42	52	39	45	52	42	48	54	45	51	57
11	33	39	52	36	42	52	39	45	52	42	48	54	45	51	57	48	54	60
12	36	42	52	39	45	52	42	48	54	45	51	57	48	54	60	51	57	63
13	39	45	52	42	48	54	45	51	57	48	54	60	51	57	63	52	60	66
14	42	48	54	45	51	57	48	54	60	51	57	63	52	60	66	52	63	69
15	45	51	57	48	54	60	51	57	63	52	60	66	52	63	69	52	65	72
16	48	54	60	51	57	63	52	60	66	52	63	69	52	65	72	52	65	75
17	51	57	63	52	60	66	52	63	69	52	65	72	52	65	75	52	65	78
18	52	60	66	52	63	69	52	65	72	52	65	75	52	65	78	52	65	78
19	52	63	69	52	65	72	52	65	75	52	65	78	52	65	78	52	65	78
20 et +	52	65	72	52	65	75	52	65	78	52	65	78	52	65	78	52	65	78

(1) Cadres de classe 13 et moins

(2) Cadres de classe 14, 15 et 16

(3) Cadres de classe 17 et plus (vice-président et vice-président principal)

QUITTANCE

Pour avoir droit à l'indemnité, l'employé cadre concerné doit accepter la proposition de quittance comportant l'application de la présente politique. En cas de désaccord, la SAQ applique un nouveau calcul de l'indemnité en calquant les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.



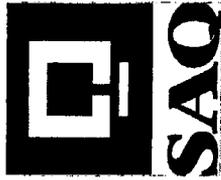
ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
34	La variation moyenne de prix, par catégorie de produit, entre 2004 et 2005 et entre 2005 et 2006.





**VARIATION MOYENNE DE PRIX
PAR CATEGORIE DE PRODUIT**

CATEGORIE	PRIX MOYEN AU PRIX MOYEN AU		VARIATION		VARIATION
	LITRE 2004	LITRE 2005	LITRE 2006	ENTRE 2004 ET 2005	ENTRE 2005 ET 2006
VINS	12,04 \$	12,12 \$	12,50 \$	0,61%	3,06%
SPIRITUEUX	24,71 \$	24,72 \$	25,16 \$	0,04%	1,74%
BIÈRES, CIDRES ET AUTRES	7,23 \$	7,37 \$	6,94 \$	1,85%	-6,17%

(note 1)

Note 1: Les calculs ont été fait à partir de données préliminaires de l'exercice 2005-2006



ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

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



Salaires et bonis - PDG et Vice-présidents

Toutant	Sylvain	Président-directeur général	238 860 \$	15 000 \$	
Bolduc	Alain	Vice-président	162 000 \$	0 \$	
Brunet	Alain	Vice-président	165 775 \$	27 720 \$	
Durand	Benoit	Vice-président	169 725 \$	29 531 \$	
Duval	Philippe	Vice-président	169 725 \$	29 531 \$	
Genest	Richard	Vice-président	187 750 \$	16 406 \$	
Mériaux	Laurent	Vice-président	169 800 \$	12 500 \$	127 350 \$ + Firme de réaffectation pour une durée de 9 mois
Proteau	Alain P.	Vice-président	166 509 \$	28 946 \$	166 509 \$ + Contribution de l'employeur au régime de retraite pour les 4 années suivantes + Firme de réaffectation pour une durée de 12 mois
Vachon	Luc	Vice-président	174 807 \$	29 728 \$	
Paquin	Suzanne	Vice-présidente	158 503 \$	26 578 \$	



ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
36	Liste des contrats donnés par la SAQ, incluant publicité et sondages : a. Nom des fournisseurs; b. Montant des contrats; c. Méthode d'octroi des contrats.



LISTE DES COMMANDES DE 200 000,00 \$ ET PLUS

Du 27 mars 2005 au 25 mars 2006

Fournisseur	Montant de la commande	Nature du contrat	Méthode d'achat
Cgi Inc.	612 000,00 \$	Hébergement et support SAQ.com	Gré à gré
Oracle Corporation Canada Inc	869 182,83 \$	Support / Maintenance de logiciel	Gré à gré
Microsoft Canada Co.	416 640,00 \$	Support / Maintenance de logiciel	Gré à gré
Global Wine & Spirits	284 900,00 \$	Développement et support de logiciel	Gré à gré
DecisionOne Corporation	309 473,40 \$	Support / Maintenance de logiciel	Public
Telus Communications Inc.	372 220,00 \$	Téléphonie IP / Équipement	Public
Msl, Gp	589 938,53 \$	Équipement informatique	Gré à gré
Bell Canada	264 342,75 \$	Équipement informatique	Public
CPU Design Inc.	383 695,00 \$	Équipement informatique	Public
Fourniture & Ameublement Du Qc	612 431,25 \$	Support / Maintenance de logiciel	Gré à gré
Ibm Canada Ltée	270 343,20 \$	Équipement Informatique	Gré à gré
Manac Inc.	333 360,00 \$	Équipement de transport et entretien	Public
Le Groupe Rogers Ltée	316 593,70 \$	Ensemble de porte-affiche pour bout d'flot	Public
PeopleSoft Canada	794 316,93 \$	Support / Maintenance de logiciel	Gré à gré
Oracle Corporation Canada Inc	362 761,87 \$	Support / Maintenance de logiciel	Gré à gré
Cgi Inc.	222 330,00 \$	Support / Maintenance de logiciel	Sur invitation
- FX innovations - Groupe conseil OSI - Systematix Technologies de l'information - Facilité Informatique - CoFoMo - Progisia Informatique division de Canoe Inc.	700 000,00 \$	Honoraires professionnels - Entente cadre	Public
McDermid	215 316,00 \$	Rouleaux pour caisses enregistreuses	Public
Omniplast Inc.	2 541 457,66 \$	Sacs de plastique	Public
Teknion/Roy & Breton	719 640,00 \$	Achat de mobilier et installation	Public
Garda Du Canada	800 000,00 \$	Transport de fonds	Public
Logic Controle Inc.	278 208,00 \$	Matériel - Sécurité des édifices	Public
Groupe Conseil Dmr Inc.	217 500,00 \$	Honoraires prof. - Gestion de projet tech. Information	Public
Jacques Lamarre & Associes	250 000,00 \$	Honoraires prof. - Aide au personnel	Public
Construction Bramiteck	519 718,35 \$	Construction / Aménagement	Public
Bell Canada	1 760 787,51 \$	Mise en œuvre d'un réseau de communication (WAN) entre le CDM et les succursales	Public
Ultramar Canada Inc.	352 000,00 \$	Produits pétroliers	Public
Ultramar Canada Inc.	596 000,00 \$	Produits pétroliers	Public
First Data Canada	3 956 000,00 \$	Traitement de paiements électroniques	Gré à gré
Les entreprises G.B. Fontaine 2005 inc.	205 996,51 \$	Aménagement de succursales	Sur invitation
Transcontinental Distribution	1 200 000,00 \$	Distribution de circulaires	Gré à gré
Microage	200 000,00 \$	Équipement informatique/Support et maintenance	Public
Marketel / Mccann-Erickson Ltee	8 000 000,00 \$	Publicité et promotions (Exercice financier 2004-2005)	Public
Services Matrec	280 000,00 \$	Récupération des boîtes de carton	Public
Dessau-Soprin Inc.	204 800,00 \$	Honoraires professionnels - Ingénierie	Sur invitation
Givex Canada Corp.	353 750,00 \$	Cartes-cadeaux électroniques - Approvisionnement	Public
Givex Canada Corp.	241 000,00 \$	Cartes-cadeaux électroniques - Mise en place du projet	Public

Fournisseur	Montant de la commande	Nature du contrat	Méthode d'achat
BTL Construction	637 883,00 \$	Construction/Aménagement	Public
Pierre Panneton	214 000,00 \$	Service de déménagement	Sur invitation
Catania Construction	346 011,74 \$	Travaux de réfection	Public
Carole Riendeau Design	287 740,00 \$	Location de décorations	Public
BTL Construction	558 530,85 \$	Construction/Aménagement	Public
Média Transcontinental	2 500 000,00 \$	Édition / publication	Public
Carat Stratégem	5 000 000,00 \$	Service de placement média	Entente gouvernem.
AD Hoc Recherche	550 000,00 \$	Service professionnels - Firme de recherche marketing	Public
E-Equipment Inc	264 484,57 \$	Construction/Aménagement	Sur invitation
Adt Canada Inc.	270 000,00 \$	Centrale de surveillance	Public
Adt Canada Inc.	330 000,00 \$	Installation - Système d'alarme	Public
Cpu Service Inc.	1 489 618,00 \$	Service de mise à niveau des succursales	Public
Cpu Service Inc.	939 172,80 \$	Service d'entretien informatique des succursales	Public
Dell Canada	666 324,00 \$	Équipement informatique	Public
Carat Stratégem	300 000,00 \$	Service de placement média	Entente gouvernem.
First Data Canada	1 512 798,36 \$	Traitement de paiements électroniques	Gré à gré
Xerox Du Canada Ltée	405 000,00 \$	Équipement numérique / Support et maintenance	Public
Xerox Du Canada Ltée	1 405 000,00 \$	Équipement numérique centralisé et décentralisé	Public
Courier Purolator Ltee.	750 000,00 \$	Service de courrier	Public
DGTIC	1 344 029,40 \$	Achat de solutions - Téléphonie IP	Entente gouvernem.
Deloitte Inc.	2 589 735,00 \$	Service professionnels - Consultation de projet	Public
Bell Canada	1 134 064,01 \$	Service de solution radio-fréquence pour entrepôts	Public
Toitures Falardeau Inc.	248 663,00 \$	Réfection de toiture	Public
DGTIC	920 000,00 \$	Téléphonie/ Location de lignes, appareils et services	Entente gouvernem.
IBM Canada Ltée	2 700 305,00 \$	Support/Maintenance de logiciel	Gré à gré
Garda Du Canada	447 600,00 \$	Transport de fonds	Public
Bell Canada	850 000,00 \$	Liens Télécom entre le CDM et les succursales	Public
Transcontinental Distribution	749 057,40 \$	Distribution de circulaires	Gré à gré
Marketel / Mccann-Erickson Ltee	8 000 000,00 \$	Publicité et promotions (Exercice financier 2005-2006)	Public
Groupe De Sécurité Mgm Inc.	470 000,00 \$	Équipement de sécurité, transport et installation	Public
Nolin Branding et design	330 000,00 \$	Service de graphisme et rédaction	Public
Axidata Inc.	500 000,00 \$	Achat de cartouches d'encre	Public
Agence de Sécurité Unique Inc.	290 000,00 \$	Service de sécurité	Public
Ebénisterie R. Daigle Inc.	1 557 341,00 \$	Production de mobilier pour succursales	Public

Total 71 164 061,62 \$



ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
37	Sommes investies dans Éduc'alcool en 2005-2006.





**SOMMES INVESTIES DANS ÉDUC'ALCOOL
EN 2005-2006**

2 312 528 \$



ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
38	Rendements de la SAQ pour 2005-2006, ventilation par mois.





ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
39	Produit des ventes de la SAQ pour 2005-2006, ventilation par mois.





Société des alcools du Québec

Ventes périodiques

2005-2006

(en milliers de dollars)

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13*	TOTAL
Ventes brutes non consolidées (1)	166 900	182 865	191 969	191 863	199 888	187 468	191 903	219 453	221 802	335 307	140 878	168 413	186 124	2 584 833
Ventes nettes non consolidées (1)	128 827	142 110	148 706	149 704	155 335	146 329	149 107	167 384	172 564	267 995	110 155	130 974	143 453	2 012 643

) Excluant les ventes effectuées aux brasseurs et distributeurs de bières.

Estimé



ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
40	Copie de toutes les études et ou analyses portant sur un changement de bannière de la SAQ.



NOTE :

Les travaux reliés au service d'accompagnement et de conseil visant à définir et actualiser le réseau des succursales est en cours.

La firme Diesel, retenue suite à l'appel d'offres, n'a pas produit de rapport à ce stage-ci.



ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
41	Détail des indemnités de départ versées en 2005-2006, montants et bénéficiaires.





Détail des indemnités de départ versées en 2005-2006, montants et bénéficiaires

Note : Voir document de la question numéro 35.



ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
42	Total des ristournes versées par des fournisseurs à la SAQ en 2005-2006.





ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

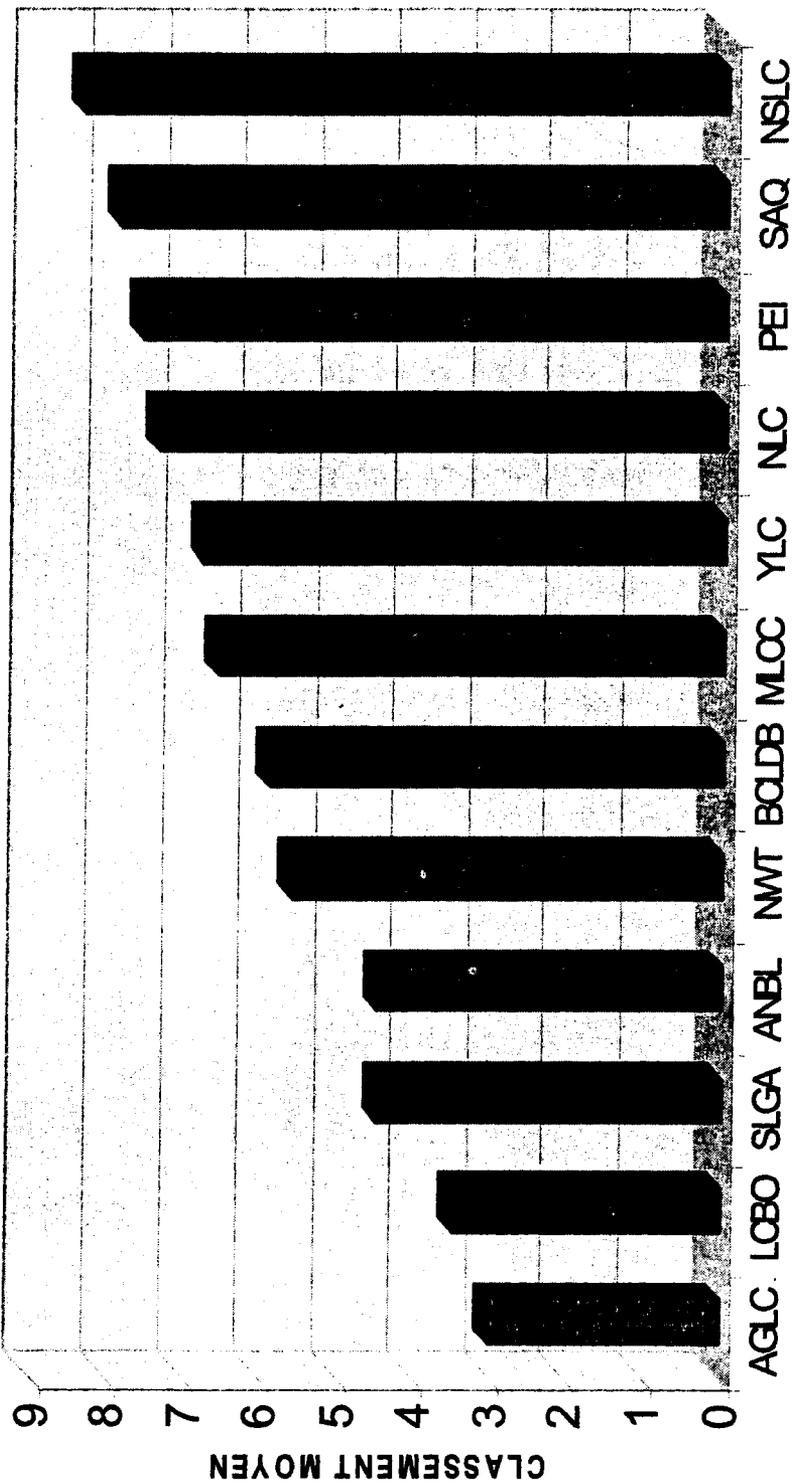
Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
43	Comparaison du prix du vin entre le Québec et les autres provinces canadiennes.



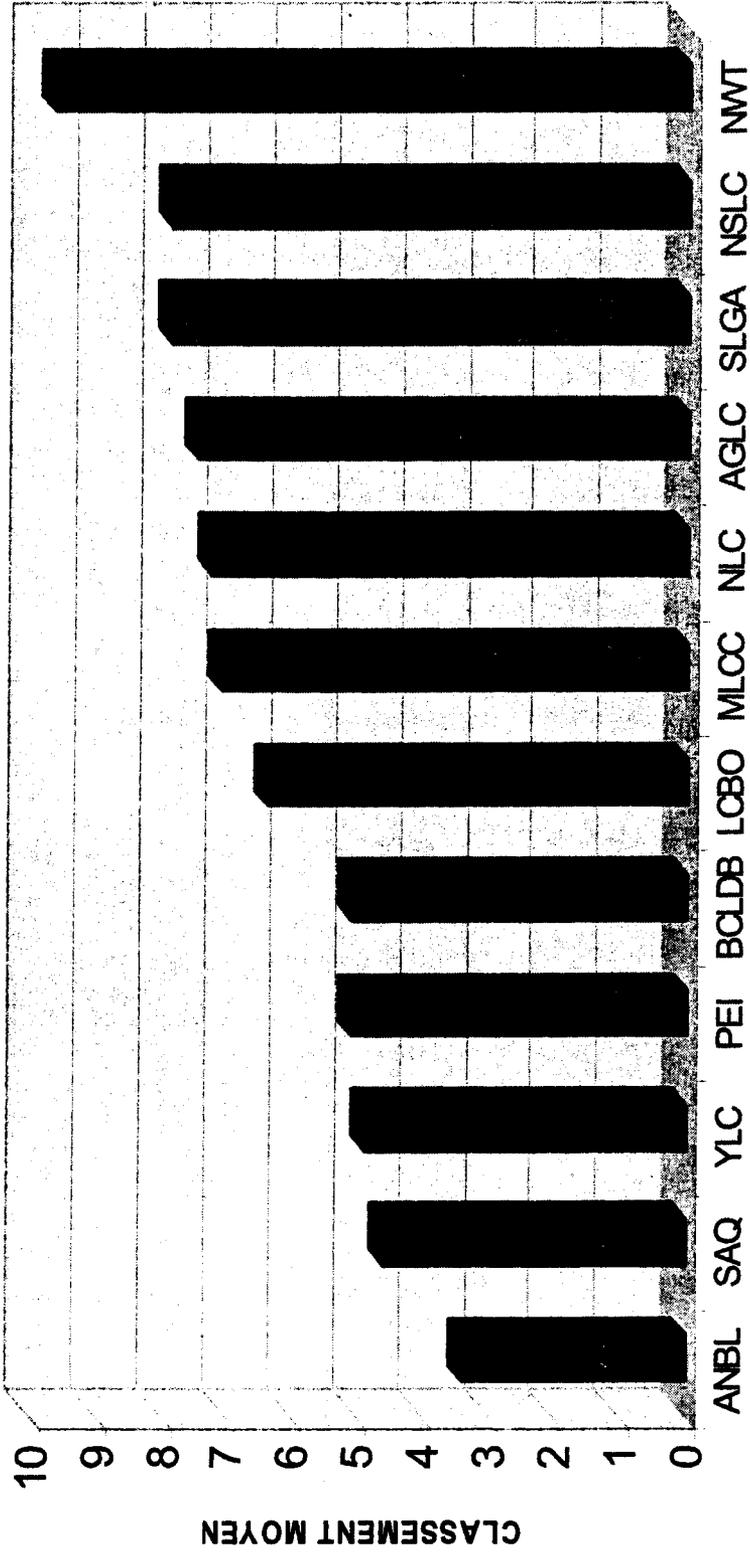
Classement moyen des prix de détail des vins par province

VINS - MOYENNES DES PRIX PAR PROVINCE



Classement moyen des prix de détail des spiritueux par province

SPRITUEUX - MOYENNE DES PRIX PAR PROVINCE



Légende :

AGLC	:	Alberta Gaming and Liquor Commission
LCBO	:	Liquor Control Board of Ontario
SLGA	:	Saskatchewan Liquor and Gaming Authority
ANBL	:	Alcool New Brunswick Liquor
NWT	:	Northwest Territories Liquor Commission
BCLDB	:	British Columbia Liquor Distribution Branch
MLCC	:	Manitoba Liquor Control Commission
YLC	:	Yukon Liquor Corporation
NLC	:	Newfoundland Liquor Corporation
PEI	:	Prince Edward Island Liquor Control Commission
SAQ	:	Société des alcools du Québec
NSLC	:	Nova Scotia Liquor Corporation



ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
44	Variation des taux de change utilisés par la SAQ pour 2005-2006 et dates d'application sur ses produits.



TAUX DE CHANGE À UTILISER

Code	Pays d'origine	Numéraire	Standard pour établir les prix de vente à compter du 28 mars 2005	Standard pour établir les prix de vente à compter du 20 juin 2005	Standard pour établir les prix de vente à compter du 30 janvier 2006
CAD	Canada	Dollar	1,0000	1,0000	1,0000
USD	États-Unis	Dollar	1,2645	1,2681	1,1828
AUD	Australie	Dollar	0,9782	0,9843	0,8883
NZD	Nouvelle-Zélande	Dollar	0,8876	0,9285	0,8278
ZAR	Afrique du Sud	Rand	0,2140	0,2097	0,1863
CHF	Suisse	Franc	1,0718	1,0517	0,9071
XEU	Europe	Euro	1,6239	1,6274	1,3945
GBP	Grande Bretagne	Livre	2,3735	2,3990	2,0722
JPY	Japon	Yen	0,0119	0,0121	0,0098



ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
45.1	<p>Depuis le 1^{er} avril à aujourd'hui :</p> <ul style="list-style-type: none">- Liste des contrats accordés pour des activités publicitaires incluant la conception, la diffusion, le placement média et les articles promotionnels. Nous aimerions connaître la méthode d'attribution des contrats et, s'il y a lieu, le nom des firmes ayant soumissionné;- Liste des contrats accordés pour des activités de relations publiques incluant la méthode d'attribution des contrats et, s'il y a lieu, le nom des firmes ayant soumissionné;

TABLEAU SYNTHÈSE - CONTRATS

CATÉGORIE	DATE D'OCTROI DU	DATE D'OCTROI AU	SOUSSIONNAIRE RETENU	MONTANT SOUMISSION	# APPEL D'OFFRES	MÉTHODE D'ACHAT
Marketing / Publicité	05-04-01	06-03-31	Ad Hoc Recherche	550 000,00 \$	SP-1219	A.O. public
Marketing / Publicité	05-03-01	06-02-28	AGMV Marquis	50 000,00 \$	SI-3427	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-03-10		Allard-Johnson comm. inc.	5 000,00 \$	207128	Gré à gré
Marketing / Publicité	04-12-02		Ass. de l'Industrie des aliments surgelés du Québec	25 500,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-03-08		Ass. de l'Industrie des aliments surgelés du Québec	25 500,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-07-06		Ass. des jardiniers Maraîchers du Québec	5 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-08-01		Ass. des jardiniers Maraîchers du Québec	5 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-27		BBC4 Creativité	9 692,38 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-03-10		Beauchesne, Ostiguy et Simard inc.	5 000,00 \$	207127	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-12-22		Bob Communications	9 975,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-06-17	06-06-16	Bossy-Labelle inc.	13 000,00 \$	DE-2389	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-09-01	06-06-30	Carat Stratégem	5 000 000,00 \$		Entente gouvern.
Communications	05-07-01	06-06-30	Carat Stratégem	300 000,00 \$		Entente gouvern.
Marketing / Publicité	05-11-21		Chambre de commerce France-Canada	2 615,65 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-12-02	05-02-20	Choix du fromager	20 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-12-12		CIBL-FM	1 000,00 \$	207302	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-01	05-09-30	CIM Itée	125 000,00 \$	SI-3492	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-10-31		CIM Itée	18 304,77 \$	SI-3492	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-07-15		CKYK-FM	295,00 \$	207210	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-09-09		CKYK-FM	1 000,00 \$	207195	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-07		CKYK-FM	800,00 \$	187145	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-12-12		CKYK-FM	200,00 \$	207305	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-02-07		Communications Léonard	600,00 \$	220350	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-09-09		Communications Voir inc.	20 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-17		Communications Voir inc.	20 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-12-02		Communications Voir Québec	19 800,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-31		Copie Xpress	2 783,12 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-31		Copie Xpress	792,60 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-31		Copie Xpress	254,18 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-31		Copie Xpress	76,66 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-03-29		Copie Xpress	270,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-03-29		Copie Xpress	10,00 \$		Gré à gré

TABLEAU SYNTHÈSE : CONTRATS

CATÉGORIE	DATE D'OCTROI DU	DATE D'OCTROI AU	SOUSSIONNAIRE RETENU	MONTANT SOUMISSION	# APPEL D'OFFRES	MÉTHODE D'ACHAT
Marketing / Publicité	05-06-23		Copie Xpress	3 175,32 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-06-23		Copie Xpress	9 719,81 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-18		Copie Xpress	-214,62 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-07-05		Copies Goliath inc.	2 145,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-09-28		Danyel Thibeault, photographe	468,00 \$	187151	Gré à gré
Communications	05-05-17	06-05-16	Decofab Design & Fabrication	44 000,00 \$	SI-3485	A.O. invitation
Communications	06-01-01	06-12-31	Decofab Design & Fabrication	50 000,00 \$	SI-3485	A.O. invitation
Planification stratégique	05-04-20	07-04-19	Deloitte inc.	2 149 735,00 \$	SP-1263	A.O. public
Planification stratégique	05-04-20	07-04-19	Deloitte inc.	440 000,00 \$	SP-1263	A.O. public
Marketing / Publicité	05-04-15	05-04-30	Denise Hobbs Marketing inc.	150 000,00 \$	SI-3479	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-11-09		Dickson	3 295,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-11-09		Dickson	137,64 \$		Gré à gré
Communications	05-05-18		Dickson	14 739,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	06-01-23	06-07-31	Diesel	175 000,00 \$	SI-3544	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-05-10		Diesel	4 750,00 \$	207187	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-03-03		Diesel	4 750,00 \$	220354	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-06	06-10-06	Emballages Pro-Tam	100 000,00 \$	SI-3442	A.O. invitation
Marketing / Publicité	04-10-06	05-10-05	Emballages Pro-Tam	90 000,00 \$	SI-3442	A.O. invitation
Marketing / Publicité			Emballages Pro-Tam	38,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-11-26	05-01-21	Enixa media inc.	7 820,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-12-02		Exceldor	13 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-07-29		Fondation de la Maison du Gouverneur	1 000,00 \$	187158	Gré à gré
Marketing / Publicité	04-08-01	04-11-30	Fusion, marketing d'alliances	43 000,00 \$	SI-3397	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-07-29		Gérard Lamarche	3 395,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-31		Gesca ltée	148 350,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-11-09		Grenier aux nouvelles	375,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-09-17	06-09-16	Groupimage Communication inc.	40 000,00 \$	SI-3496	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-03-17		Illustra-Map enr.	350,00 \$	207132	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-09-14		Imprimerie Dumaine	2 309,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-11-08		Imprimerie Dumaine	1 163,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	06-01-16		Imprimerie Dumaine	699,00 \$		Gré à gré

TABLEAU SYNTHÈSE - CONTRATS

CATÉGORIE	DATE D'OCTROI DU	DATE D'OCTROI AU	SOUSSIONNAIRE RETENU	MONTANT SOUMISSION	# APPEL D'OFFRES	MÉTHODE D'ACHAT
Marketing / Publicité	05-09-12		Imprimerie Gibraltar	14 650,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-10-14		Imprimerie Gibraltar	4 100,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-02-09		Imprimerie Gibraltar	3 500,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-11-02		Imprimerie Gibraltar	1 832,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	06-01-11		Imprimerie Gibraltar	66,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-10-13		Imprimerie Gibraltar	1 832,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-06-15		Isabelle Viale-Soubranne (les points sur les i)	9 926,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-09-27		Journal Le Nord	2 450,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-21		Julien Hardy	1 151,37 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-04-11		Julien Hardy	1 260,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-06-02		Julien Hardy	3 292,68 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-14		Julien Hardy	1 035,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-09-13		Julien Hardy	4 725,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-18		Julien Hardy	990,00 \$	187153	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-09-09		Julien Hardy	225,00 \$	207215	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-09-09		Julien Hardy	630,00 \$	207200	Gré à gré
Marketing / Publicité	06-01-30	07-01-29	Kaki Communication inc.	150 000,00 \$	SI-3547	A.O. invitation
Marketing / Publicité	04-10-08		La Maison Du Gouverneur	2 756,50 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-14		La Revue H.R.I.	3 150,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-12-22		La Revue H.R.I.	3 150,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-02-14		La Revue H.R.I.	775,00 \$	207122	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-11-10		La Tribune	5 660,00 \$		Gré à gré
Communications	04-03-11		Le Cabinet de relations publiques National	790,00 \$	213912	Gré à gré
Communications	04-11-22		Le Cabinet de relations publiques National	9 321,25 \$	210550	Gré à gré
Communications	04-12-22		Le Cabinet de relations publiques National	15 324,94 \$	210567	Gré à gré
Communications	05-01-12		Le Cabinet de relations publiques National	43 396,83 \$	232121	Gré à gré
Communications	05-02-03		Le Cabinet de relations publiques National	140 688,34 \$	210572	Gré à gré
Communications	05-03-17		Le Cabinet de relations publiques National	54 709,03 \$	232125	Gré à gré
Communications	05-03-24		Le Cabinet de relations publiques National	26 928,33 \$	232127	Gré à gré
Communications	05-06-07		Le Cabinet de relations publiques National	11 522,43 \$	232150	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-14		Les Éditions de l'Homme	53 920,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-06-01	05-12-31	Les Entreprises Daloy	25 000,00 \$	SI-3452	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-06-01	05-12-31	Les Entreprises Daloy	5 340,00 \$	SI-3452	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-09-09		Les Publications Laurentiennes	250,00 \$	207220	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-12		Les Publications Laurentiennes	757,00 \$	187152	Gré à gré

TABLEAU SYNTHÈSE - CONTRATS

CATÉGORIE	DATE D'OCTROI DU	DATE D'OCTROI AU	SOUSSIONNAIRE RETENU	MONTANT SOUMISSION	# APPEL D'OFFRES	MÉTHODE D'ACHAT
Communications	04-10-01	04-11-30	Les Services de présentation audiovisuelle Momentum	46 975,00 \$	SI-3408	A.O. invitation
Communications	05-09-16	06-09-15	Letraplus inc.	70 000,00 \$	SI-3501	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-07-28		Letraplus inc.	1 196,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-03-12	06-03-11	Logidec inc.	25 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-03-12	06-03-11	Logidec inc.	20 426,92 \$		Gré à gré
Communications	05-12-02		Marie Laporte	5 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-19		Marie Laporte	550,00 \$	222063	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-06-15		Marie Laporte	535,00 \$	222072	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-08-22		Marie Laporte	630,00 \$	232785	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-12		Marie Laporte	995,00 \$	236561	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-06-29		Marie-Josée Picard	375,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-11-01	05-10-31	Marketel / McCann-Erickson Itée	8 000 000,00 \$	SP-1233	A.O. public
Marketing / Publicité	05-11-01	06-10-31	Marketel / McCann-Erickson Itée	13 000 000,00 \$	SP-1233	A.O. public
Marketing / Publicité	05-03-10		Marketel / McCann-Erickson Itée	5 000,00 \$	207126	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-06-15		Martine Bouthillier	7 870,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-09-15	06-09-14	Média Transcontinental	2 500 000,00 \$	SP-1269	A.O. public
Marketing / Publicité	05-11-04		Média Transcontinental	10 000,00 \$	187160	Gré à gré
Communications	05-03-18	06-03-17	Mégalexis Communication inc.	10 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-12-14		Mégalexis Communication inc.	3 466,97 \$	226737	Gré à gré
Marketing / Publicité	06-01-20		Mercury publications ltd	2 480,00 \$		Gré à gré
Communications	04-12-22		Morin Communication Graphique	2 500,00 \$		Gré à gré
Communications	04-12-22		Morin Communication Graphique	1 150,00 \$		Gré à gré
Communications	04-12-22		Morin Communication Graphique	500,00 \$		Gré à gré
Communications	04-12-22		Morin Communication Graphique	15 200,00 \$		Gré à gré
Communications	04-12-22		Morin Communication Graphique	8 400,00 \$		Gré à gré
Communications	04-12-22		Morin Communication Graphique	13 497,40 \$		Gré à gré
Communications	05-11-08		Morin Communication Graphique	1 020,00 \$		Gré à gré
Communications	05-11-08		Morin Communication Graphique	135,00 \$		Gré à gré
Communications	05-11-08		Morin Communication Graphique	90,00 \$		Gré à gré
Communications	05-11-08		Morin Communication Graphique	60,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-20		Newad Média inc.	25 000,00 \$		Gré à gré
Conception du rapport annuel	05-04-14	05-10-07	Nolin Branding et Design	330 000,00 \$	SP-1195	A.O. public
Conception du rapport annuel	05-05-16		Nolin Branding et Design	3 241,00 \$		Gré à gré

TABLEAU SYNTHÈSE - CONTRATS

CATÉGORIE	DATE D'OCTROI DU	DATE D'OCTROI AU	SOUSSIONNAIRE RETENU	MONTANT SOUMISSION	# APPEL D'OFFRES	MÉTHODE D'ACHAT
Marketing / Publicité	05-12-08		Probec 5 Itée	25 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-16		Proserv inc.	21 640,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-12-22		Publications LCR inc.	4 995,50 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-12-22		Publications LCR inc.	4 995,50 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-01-05		Publications LCR inc.	15 595,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-03-10		Publicis inc.	5 000,00 \$	207129	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-06-07		Quad Imprimerie	23 587,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-04-27		Quad Imprimerie	52,50 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-06-28		Quad Imprimerie	2 698,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-08-15		Quad Imprimerie	292,50 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-04-11		Quad Imprimerie	13 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-24	06-09-24	Radio Classique Montréal inc.	1 343,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-06-20		Réjean Meloche	30 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	06-01-01	06-12-31	SBI Audio-Visuel inc.	625,00 \$	207205	Gré à gré
Communications	06-01-01	06-12-31	SBI Audio-Visuel inc.	190 000,00 \$	SI-3526	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-03-18		Service Pro-Pac inc.	5 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-06-20		Sextans	1 475,00 \$	207204	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-11-14		Sextans	1 770,00 \$	173896	Gré à gré
Marketing / Publicité	04-11-11		Sextans	1 530,00 \$	207158	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-07-27		Sextans Internet inc.	1 170,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-04-11		SMI, Système Mobile d'impression	1 960,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-12-22		SMI, Système Mobile d'impression	18 500,00 \$	SI-3470	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-04-18		SMI, Système Mobile d'impression	6 120,00 \$	SI-3470	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-10-20		Spafax Canada inc.	10 000,00 \$	187155	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-01-27		Stéphane Émond	6 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-05		Stéphane Émond	1 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-09-09		Stéphane Émond	500,00 \$	173880	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-10-27		St-Paul Gestionnaires d'idées	9 955,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-11-18		Tennis Canada	50 550,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	06-01-31	06-12-31	Transcontinental Distribution	1 200 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-04-01	05-12-31	Transcontinental Distribution	729 300,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-11-30		Transcontinental Distribution	19 757,40 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-09-16		Transcontinental Distribution	3 942,46 \$		Gré à gré

TABLEAU SYNTHÈSE - CONTRATS

CATÉGORIE	DATE D'OCTROI DU	DATE D'OCTROI AU	SOUSSIONNAIRE RETENU	MONTANT SOUMISSION	# APPEL D'OFFRES	MÉTHODE D'ACHAT
Marketing / Publicité	04-10-04		Transcontinental Distribution	94 867,65 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-10-04		Transcontinental Distribution	1 889,95 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-11-01		Transcontinental Distribution	-1 723,84 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-11-01		Transcontinental Distribution	69 135,09 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-11-01		Transcontinental Distribution	2 161,55 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-11-01		Transcontinental Distribution	460,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-11-29		Transcontinental Distribution	110 927,77 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-11-29		Transcontinental Distribution	2 989,89 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-11-29		Transcontinental Distribution	366,17 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-11-29		Transcontinental Distribution	2 490,23 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-02-14		Transcontinental Distribution	54 367,71 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-02-14		Transcontinental Distribution	1 180,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-02-14		Transcontinental Distribution	1 180,00 \$		Gré à gré
Communications	05-01-24	06-01-23	Transcriptions Verbatim inc.	40 000,00 \$	DE-2053	Gré à gré
Communications	05-01-24	06-01-23	Transcriptions Verbatim inc.	80 000,00 \$	DE-2053	Gré à gré
Marketing / Publicité	04-02-17	06-03-31	TSN Canadian facts	85 000,00 \$	SP-1219	A.O. public
Marketing / Publicité	04-11-20		TVA Publications	10 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-12-01		TVA Publications	10 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-03-08		Van Smith Marketing	5 605,50 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-03-08		Van Smith Marketing	75,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-25		Van Smith Marketing	1 442,37 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-09-01		Ves Ta Innovations inc.	31 100,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-06-07		Ves Ta Innovations inc.	21 400,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-03-11		Ves Ta Innovations inc.	3 186,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-03-11		Ves Ta Innovations inc.	25,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-09-10		Ves Ta Innovations inc.	3 310,75 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-12-08	06-12-07	Vestcom	100 000,00 \$	SI-3398	A.O. invitation
Marketing / Publicité	05-08-04	06-08-03	Vestcom	35 000,00 \$	DE-2411	Gré à gré
Marketing / Publicité	05-11-01		Viacom Affichage	10 000,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	04-12-02		Vino Média inc.	1 995,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-16		Vino Média inc.	1 995,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-16		Vino Média inc.	1 995,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-16		Vino Média inc.	1 995,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-16		Vino Média inc.	1 995,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-16		Vino Média inc.	1 995,00 \$		Gré à gré
Marketing / Publicité	05-05-16		Vino Média inc.	1 995,00 \$		Gré à gré

ÉTUDE DES CRÉDITS 2006-2007

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
45.2	<p>Depuis le 1^{er} avril à aujourd'hui (suite) :</p> <ul style="list-style-type: none">- Liste des contrats accordés à des cabinets d'avocats incluant la méthode d'attribution des contrats et, s'il y a lieu, le nom des firmes ayant soumissionné et le motif pour chacun de ces contrats;- Liste des autres contrats professionnels incluant la méthode d'attribution des contrats et, s'il y a lieu, le nom des firmes ayant soumissionné et le motif pour chacun de ces contrats;- Liste des réceptions, fêtes et activités sociales dont une partie ou la totalité des coûts est défrayé par la SAQ avec le montant défrayé pour chacune de ces occasions, le nombre de personnes invitées et le motif;





FIRME	NATURE DES CONTRATS	MONTANT VERSÉ *
Desjardins Ducharme	Droit du travail	69 794,65 \$
Fasken Martineau	Droit du travail	99 796,66 \$
Fraser Milner Casgrain	Propriété intellectuelle	3 759,54 \$
Groupe Le Corre	Droit du travail	29 449,97 \$
McCarthy Tétrault	Droit Commercial et droit du travail	91 153,57 \$
Ogilvy Renault	Droit du travail et équité salariale	101 396,58 \$
Grand total		395 350,97 \$

Méthode d'attribution des contrats:

Sur une base de rotation à l'intérieur de la banque des bureaux de procureurs externes

* Période du 1er avril 2005 au 1er février 2006

Information provenant des Services juridiques

Le 13 avril 2006



Liste des autres contrats professionnels incluant la méthode d'attribution des contrats et, s'il y a lieu, le nom des firmes ayant soumissionné et le motif pour chacun de ces contrats;

Note : Voir réponse à la question 36. Les contrats donnés par la SAQ, incluant les contrats professionnels y sont listés.



Liste des réceptions, fêtes et activités sociales dont une partie ou la totalité des coûts est défrayé par la SAQ avec le montant défrayé pour chacune de ces occasions, le nombre de personnes invitées et le motif;

Date	Événement	Nombre d'invités	Coût total SAQ
2005-09-15	Rencontre - fournisseurs et AQA/VBS portant sur le plan stratégique et enjeux commerciaux	199 personnes	54 143,00 \$
2005-09-23	Tournoi de golf - employés des Ressources informationnelles payé à 60 % par les employés	72 personnes	1 920,00 \$
2005-12-14	Réception des Fêtes du conseil d'administration et du comité de direction	38 personnes	3 669,30 \$
2006-03-23	Souper soulignant une entente de partenariat avec Hydro-Québec	11 personnes	943,73 \$