



Commission des finances publiques

Déposé le : 13 avril 2011

N° CFP-137

Secrétaire :

## Étude des crédits 2011-2012

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

**et**

**de la deuxième opposition**

**Avril 2011**



Étude des crédits 2011-2012

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

Avril 2011

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de  
l'opposition officielle  
Avril 2011

## TABLE DES MATIÈRES

### QUESTION NUMÉRO

Détails de la politique salariale de la SAQ, rémunération, bonis et avantages sociaux; .....	36
Pour chacune des cinq dernières années, total de la rémunération variable accordée aux employés de la SAQ, ventilé par catégorie d'emplois; .....	37
La variation moyenne de prix, par catégorie de produits, entre 2010 et 2011 ainsi que la variation sur trois ans et sur cinq ans; .....	38
Variation de prix entre 2010 et 2011 pour chacun des dix produits les plus vendus par la SAQ en 2010; .....	39
Nom des administrateurs, membres de la direction, postes, rémunération, indemnités de départ et avantages sociaux; .....	40
Comparaison des prix entre le Québec et les autres provinces canadiennes par type de produits et par gamme de prix; .....	41

Liste des 50 produits les plus vendus par la SAQ en 2010 en précisant pour chacun de ces produits les quantités vendues, le prix, la variation de prix entre 2010 et 2011, le pourcentage des ventes totales que chacun de ces produits représente ainsi que la devise utilisée pour le paiement au producteur ou au distributeur qui transige avec la SAQ; ..... 42

Valeur de la transaction moyenne pour chacune des cinq dernières années;..... 43

Détail des ajustements salariaux accordés en 2010-2011 par catégorie d'emplois;..... 44

Nombre, type, durée, sujets des formations offertes par la SAQ à ses employés en 2010 et nombre de participants; ..... 45

Nombre de jours de formation moyen suivie par les employés de la SAQ, ventilé par catégorie d'emplois..... 46

---



# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
36	Détails de la politique salariale de la SAQ, rémunération, bonis et avantages sociaux

### Question 36

Note :

Les dispositions de la section II de la *Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette* (projet de loi 100) sont respectées concernant les augmentations d'échelle, l'avancement d'échelon et la bonification.



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

**MODIFIÉ LE 27 JANVIER 2011**

<b>TABLE DES MATIÈRES</b>
---------------------------

<b>1. PRINCIPES DE BASE.....</b>	<b>3</b>
1.1. Recrutement et rétention des ressources humaines.....	3
1.2. Équité et transparence.....	4
1.3. Soutien à la gestion de la performance.....	4
<b>2. DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....</b>	<b>5</b>
2.1. Portée du règlement sur la rémunération.....	5
2.2. Structure salariale.....	5
2.3. Programme de bonification.....	6
2.4. Marchés de référence.....	6
2.5. Équité interne.....	7
<b>3. DÉTERMINATION DU SALAIRE INDIVIDUEL.....</b>	<b>8</b>
3.1. Salaire à l'embauche.....	8
3.2. Révision salariale annuelle.....	8
3.3. Conditions particulières de marché.....	9
3.4. Exceptions au règlement sur la rémunération.....	9
<b>4. MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....</b>	<b>9</b>
4.1. Promotion.....	9
4.2. Rétrogradation.....	10
4.3. Assignment à une classe inférieure.....	11
4.4. Changement de classe des succursales.....	11
4.5. Heures supplémentaires.....	11
<b>5. POLITIQUE SALARIALE ANNUELLE.....</b>	<b>12</b>
<b>6. RECOURS.....</b>	<b>12</b>
<b>7. COMMUNICATION.....</b>	<b>12</b>
<b>ANNEXE A - Structure salariale et programme de bonification 2011-2012.....</b>	<b>13</b>
<b>ANNEXE B - Système d'évaluation des emplois - postes administratifs.....</b>	<b>14</b>
<b>ANNEXE B - Système d'évaluation des emplois - postes directeurs de succursales.....</b>	<b>15</b>

## **1. PRINCIPES DE BASE**

### **1.1. Recrutement et rétention des ressources humaines**

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

#### *Attirer les ressources humaines*

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

#### *Retenir les ressources humaines*

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

#### *Mobiliser les ressources humaines*

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

## **1.2. Équité et transparence**

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

## **1.3. Soutien à la gestion de la performance**

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

## 2. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 2.1. Portée du règlement sur la rémunération

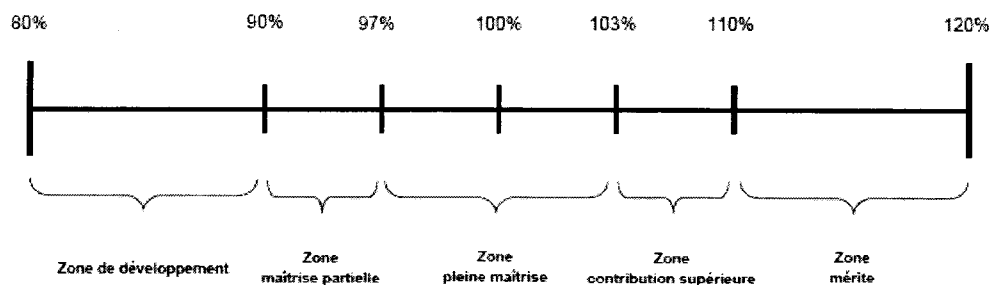
Le règlement sur la rémunération touche l'ensemble du personnel faisant partie des groupes d'emplois suivants : cadres supérieurs, cadres, directeurs de succursale et personnel non syndiqué de la SAQ.

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 est le résultat de la procédure suivante :

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



### **2.3. Programme de bonification**

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

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

### **2.4. Marchés de référence**

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



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

## **2.5. Équité interne**

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

### **3. DÉTERMINATION DU SALAIRE INDIVIDUEL**

#### **3.1. Salaire à l'embauche**

- Lors de l'embauche, le salaire est déterminé à l'intérieur de l'échelle salariale du poste selon les compétences de la personne, démontrées par ses qualifications et son expérience.
- Toute embauche à un taux salarial supérieur à 100 % de l'échelle du poste, doit être autorisée par le vice-président responsable.
- Pour assurer un écart de rémunération raisonnable entre le gestionnaire et ses employés, le positionnement salarial ne devrait pas être inférieur à :
  - compa ratio de 0.90 pour les gestionnaires de classe G1 ayant à superviser des professionnels;
  - compa ratio de 0.85 pour les contremaîtres de classe 09 ayant à superviser des corps de métiers.
- Dans de rares exceptions, un gestionnaire pourrait souhaiter recruter hors échelle. Il doit alors obtenir une recommandation et autorisation du vice-président ressources humaines.

#### **3.2. Révision salariale annuelle**

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

### **3.3. Conditions particulières de marché**

- En cas de divergences temporaires ou durables entre le marché et l'équité interne, une marge de flexibilité est prévue au moyen de l'adoption d'un ratio comparatif plus élevé, par décision du président et Chef de la Direction pour les postes visés.

### **3.4. Exceptions au règlement sur la rémunération**

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

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

## **4. MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

### **4.1. Promotion**

*Première nomination dans un poste cadre ou non syndiqué.*

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

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

Lors de la nomination d'un employé provenant du programme de gestion à la relève des succursales à un poste de directeur de succursale de classe 3, le salaire peut être positionné à 0,90 afin de :

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

*Accès à une classe salariale supérieure.*

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

*Écart de rémunération raisonnable entre le gestionnaire et ses employés.*

Pour assurer un écart de rémunération raisonnable entre le gestionnaire et ses employés, le positionnement salarial ne devrait pas être inférieur à :

- compa ratio de 0.90 pour les gestionnaires de classe G1 ayant à superviser des professionnels;
- compa ratio de 0.85 pour les contremaîtres de classe 09 ayant à superviser des corps de métiers.

## **4.2. Rétrogradation**

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

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

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

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

#### **4.3. Assignment à une classe inférieure**

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

#### **4.4. Changement de classe des succursales**

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

##### *Reclassement à la hausse*

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

##### *Reclassement à la baisse*

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

#### **4.5. Heures supplémentaires**

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

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

L'employé admissible au temps supplémentaire peut cumuler ses heures au taux applicable jusqu'à concurrence de deux semaines de son horaire normal de travail. À sa demande et après entente avec son gestionnaire, il peut

reprendre les heures cumulées ultérieurement ou se les faire rémunérer. Les contremaîtres ont la possibilité de cumuler jusqu'à quatre semaines de temps supplémentaire, mais ne peuvent reprendre qu'un maximum de deux semaines par année et au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, l'excédant de deux semaines cumulées est payé automatiquement.

## **5. POLITIQUE SALARIALE ANNUELLE**

- La direction de la rémunération globale propose annuellement les budgets d'augmentations salariales, les ajustements de la structure salariale et les modalités applicables aux programmes de bonification et au processus de révision salariale.
- La vice-présidence ressources humaines recommande les modifications et ajustements 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.
- Le comité de Direction étudie les recommandations présentées par la Vice-présidence des ressources humaines et convient des mesures à prendre pour l'application ou la révision des dispositions du présent règlement.

## **6. RECOURS**

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

## **7. COMMUNICATION**

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

## ANNEXE A

### STRUCTURE SALARIALE AU 27 MARS 2011 ET PROGRAMME DE BONIFICATION POUR L'EXERCICE FINANCIER 2011-2012



#### Structure salariale des Cadres et PNS Bonification cible 2011-2012

Classe	Minimum (80%)	(90%)	Médiane (100%)	(110%)	Maximum mérite (120%)	Boni cible	Boni cible Secteur ventes
VPE	211 515	237 954	264 394	290 833	317 273	25%	
VP1	181 903	204 641	227 379	250 117	272 854	25%	
VP2	164 982	185 605	206 227	226 850	247 472	25%	
VP3	152 291	171 327	190 363	209 400	228 437	25%	
G4	108 498	122 060	135 622	149 185	162 747	15%	20% Dir. Ventes
G3	98 634	110 963	123 293	135 622	147 951	15%	20% Dir. Ventes
G2	78 907	88 770	98 634	108 498	118 360	15%	18% Dir. Secteur / DDS - V5
G1	71 734	80 701	89 668	98 634	107 600	10%	15% DDS - V4
10	62 378	70 174	77 971	85 768	93 567	10%	15% DDS - V3
09	57 757	64 978	72 196	79 414	86 635	8%	12% DDS - V2
08	52 507	59 072	65 633	72 197	78 758	8%	-
07	47 733	53 700	59 665	65 633	71 600	8%	10% DDS - V1
06	44 211	49 739	55 266	60 793	66 318	8%	-
05	40 966	46 087	51 208	56 328	61 447	5%	-
04	37 242	41 897	46 552	51 208	55 864	5%	-
03	33 857	38 090	42 321	46 554	50 784	5%	-
02	30 778	34 626	38 472	42 320	46 167	5%	-
01	27 979	31 476	34 975	38 472	41 970	5%	-

\* Taux de nomination des directeurs de succursale classe V1 : 53 700\$ (90% de la médiane de l'échelle)

## **ANNEXE B**

### **SYSTÈME D'ÉVALUATION DES EMPLOIS – POSTES ADMINISTRATIFS**

---

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

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

#### **FACTEURS ET PONDÉRATIONS**

##### **Connaissances, habiletés et expériences 30 %**

*Scolarité et expérience*

*Connaissances spécialisées*

##### **Rôles et responsabilités 55 %**

*Autonomie*

*Portée des recommandations*

*Responsabilité de gestion des ressources humaines*

*Responsabilité budgétaire*

*Innovation*

*Complexité*

*Communication*

##### **Conditions liées au travail 15 %**

*Rythme de travail*

*Effort physique*

*Conditions de travail*



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

---

---

***Critères de classification***

---

Volume de ventes pondérées

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

Budget des heures SEMB

---

---

***Pondération des critères de classification***

---

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



**PROGRAMMES DE BONIFICATION  
2010-2011**

**CADRES EXÉCUTIFS  
CADRES  
PROFESSIONNELS  
PERSONNEL NON SYNDIQUÉ**

**SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

## **OBJECTIFS DES PROGRAMMES**

En complément au *Règlement sur la rémunération des employés non syndiqués de la SAQ*, ce programme précise les paramètres de rémunération variable applicables à la bonification 2010-2011. Conséquemment, ses objectifs concernent :

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

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

➤ **Objectifs de culture d'entreprise**

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

➤ **Objectifs de soutien à la gestion**

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

## **ADMISSIBILITÉ**

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

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

## **MISE EN VIGUEUR**

Le programme est en vigueur pour l'exercice financier 2010-2011.

## **ADMINISTRATION DU PROGRAMME**

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

# PROGRAMME DE BONIFICATION

CADRES EXÉCUTIFS

CADRES

PROFESSIONNELS

PERSONNEL NON SYNDIQUÉ

**PROGRAMME DE BONIFICATION - 2010-2011**  
**VPs, CADRES, PROFESSIONNELS ET PERSONNEL NON –SYNDIQUÉ**

---

**DESCRIPTION DU PROGRAMME**

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

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

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

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

2. Indices de performance

Le programme est basé sur trois indices :

- Performance corporative - Dividendes
- Performance budgétaire - Frais d'exploitation en % des ventes
- Performance individuelle

*Performance corporative*

L'indice de performance corporative est mesuré par le dividende.

Pour l'exercice financier 2010-2011, cette cible est établie en même temps que l'approbation du budget vers la fin mars 2009.

**L'objectif du dividende sert de déclencheur dans le versement du boni total.**

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

*Performance individuelle*

La portion individuelle du boni est versée en fonction de l'atteinte des objectifs individuels ; performance déterminée lors du bilan du cycle de gestion de la performance 2010-2011.

**PROGRAMME DE BONIFICATION - 2010-2011**  
**VPs, CADRES, PROFESSIONNELS ET PERSONNEL NON –SYNDIQUÉ**

---

**3. Répartition**

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

- 40 % Performance corporative (dividende)
- 30 % Performance budgétaire (contrôle des dépenses)
- 30 % Performance individuelle

**4. Effet multiplicateur**

**L'objectif du dividende sert de déclencheur dans le versement du boni total.**

*Indice de performance corporative*

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

Seulement 25 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 94 % de l'objectif.

Seulement 50 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 96 % de l'objectif.

Seulement 75 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 98 % de l'objectif.

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

*Indice de performance budgétaire – frais d'exploitation exprimée en % des ventes nettes*

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

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

**PROGRAMME DE BONIFICATION - 2010-2011**  
**VPs, CADRES, PROFESSIONNELS ET PERSONNEL NON –SYNDIQUÉ**

---

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

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

**PROGRAMME DE BONIFICATION - 2010-2011**  
**VPs, CADRES PROFESSIONNELS ET PERSONNEL NON -SYNDIQUÉ**  
**& CADRES DU SECTEUR DES VENTES**

# ANNEXE 1

**Tableau résumé des programmes de bonification 2010-2011**

SECTEUR DES VENTES		
2010-2011	Répartition	Multiplicateur (max 1,3)
Performance liée aux objectifs de ventes	40%	1,5
Performance individuelle	20%	1,5
Performance budgétaire	40%	1,5
Emplois & classes		
Directeur ventes (G3-G4)	20%	
Directeur secteur (G2)	18%	
Directeur succursale V5	18%	
Directeur succursale V4	15%	
Directeur succursale V3	15%	
Directeur succursale V2	12%	
Directeur succursale V1	10%	

VPs, Cadres ET PNS		
2010-2011	Répartition	Multiplicateur (max 1,3, VP : 1,2)
Performance corporative	40%	1,5
Performance individuelle	30%	1,5
Performance budgétaire	30%	1,5
Emplois & classes		
VPs	25% (maximum de 30%)	
Classe G2 à G4	15%	
Classe 10 et G1	10%	
Classe 6 à 9	8%	
Classe 1 à 5	5%	





**PROGRAMMES DE BONIFICATION  
2010-2011**

**CADRES DU SECTEUR DES VENTES**

**SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC**

Préparé par :  
Direction Rémunération globale et SIRH  
Vice-présidence Ressources humaines  
Avril 2010

## **OBJECTIFS DES PROGRAMMES**

En complément au *Règlement sur la rémunération des employés non syndiqués de la SAQ*, ce programme précise les paramètres de rémunération variable applicables à la bonification 2010-2011. Conséquemment, ses objectifs concernent :

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

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

### ➤ **Objectifs de culture d'entreprise**

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

### ➤ **Objectifs de soutien à la gestion**

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

## **ADMISSIBILITÉ**

### **Programme de bonification – Cadres du secteur des ventes**

Le programme s'adresse aux :

- Directeurs de succursale
- Directeurs de secteur
- Directeurs des Ventes

## **MISE EN VIGUEUR**

Le programme est en vigueur pour l'exercice financier 2010-2011.

## **ADMINISTRATION DU PROGRAMME**

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

**PROGRAMME DE BONIFICATION**

**CADRES DU SECTEUR VENTES**

## PROGRAMME DE BONIFICATION - 2010-2011

---

### DESCRIPTION DU PROGRAMME

#### 1. Salaire de référence aux fins de calcul

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

#### 2. Boni cible

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

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

#### 3. Indice de performance

Le programme est basé sur quatre indices :

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

##### *Performance corporative*

L'indice de performance corporative, comme pour le programme des autres cadres et personnel non syndiqué, est mesuré par le dividende. **L'objectif du dividende sert de déclencheur dans le versement du boni total.**

##### *Performance liée aux objectifs ventes : succursale, secteur ou région*

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

##### *Performance individuelle (exécution)*

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

##### *Performance budgétaire*

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

## PROGRAMME DE BONIFICATION - 2010-2011

### 4. Répartition

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

Répartition 2010-2011	
Indice de performance	% de la cible
<b>Directeurs de succursale, de secteurs et des ventes</b>	
Performance corporative (dividendes)	NA
Performance liée aux objectifs Ventes	40 %
Performance individuelle	20 %
Performance budgétaire	40 %

### 5. Effet multiplicateur

#### *Indice corporatif*

**L'objectif du dividende sert de déclencheur dans le versement du boni total.**

Le dépassement de l'objectif corporatif (dividende) – et ce jusqu'à 105 % – entraîne un multiplicateur pouvant aller jusqu'à 150 %. L'effet multiplicateur est appliqué sur la portion de l'indice de performance individuelle.

En deçà de 94 % de l'atteinte de l'objectif de performance corporative – aucun boni ne sera versé.

Seulement 25 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 94 % de l'objectif.

Seulement 50 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 96 % de l'objectif.

Seulement 75 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 98 % de l'objectif.

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

## PROGRAMME DE BONIFICATION - 2010-2011

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

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

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

*Indice de performance individuelle*

La portion individuelle du boni est versée en fonction de l'atteinte des objectifs individuels ; performance déterminée lors du bilan du cycle de gestion de la performance 2010-2011.

*Indice de performance budgétaire*

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

<b>Pourcentage de l'objectif atteint</b>			<b>Pourcentage de la cible versée</b>	<b>Effet multiplicateur</b>
<b>Directeur ventes</b>	<b>Directeur secteur</b>	<b>Directeur succursale</b>		
Inférieure à 100%	Inférieure à 100%	Inférieure à 100%	0 %	X 0
100 %	100 %	100 %	100 %	X 1,0
101.4 %	102.5 %	105 %	125 %	X 1,25
102.7 %	105 %	110 %	150 %	X 1,5

## PROGRAMME DE BONIFICATION - 2010-2011

---

### Mesures de la performance et acquisition :

Les mesures d'atteinte de objectif lié à indice de performance liée aux objectifs ventes est faite trimestriellement pour chacun des Directeurs de succursales, de secteur et des ventes. L'acquisition du boni lié à l'atteinte de cet objectif se fait sur une base trimestrielle.

La mesure de l'atteinte des autres objectifs sont réalisées sur une annuelle.

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

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

# ANNEXE 1

**Tableau résumé des programmes de bonification 2010-2011**

SECTEUR DES VENTES		
2010-2011	Répartition	Multiplicateur (max 1,3)
Performance liée aux objectifs de ventes	40%	1,5
Performance individuelle	20%	1,5
Performance budgétaire	40%	1,5
Emplois & classes		
Directeur ventes (G3-G4)	20%	
Directeur secteur (G2)	18%	
Directeur succursale V5	18%	
Directeur succursale V4	15%	
Directeur succursale V3	15%	
Directeur succursale V2	12%	
Directeur succursale V1	10%	

VPs, Cadres ET PNS		
2010-2011	Répartition	Multiplicateur (max 1,3, VP : 1,2)
Performance corporative	40%	1,5
Performance individuelle	30%	1,5
Performance budgétaire	30%	1,5
Emplois & classes		
VPs	25% (maximum de 30%)	
Classe G2 à G4	15%	
Classe 10 et G1	10%	
Classe 6 à 9	8%	
Classe 1 à 5	5%	





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

**2010-2011**

**PROGRAMME DE BONIFICATION 2010-2011  
PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL  
GROUPE SPTP**

---

**OBJECTIFS DU PROGRAMME**

Ce programme précise les paramètres de rémunération variable applicables à la bonification 2010-2011. Conséquemment, ses objectifs concernent :

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

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

➤ **Objectifs de culture d'entreprise**

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

**ADMISSIBILITÉ**

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

**MISE EN VIGUEUR**

Le programme est en vigueur pour l'exercice financier 2010-2011.

**DESCRIPTION DU PROGRAMME**

1. **Salaire de référence**

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

2. **Objectif corporatif de dividende**

**L'objectif corporatif du dividende sert de déclencheur dans le versement du boni total.**

En deçà de 94 % de l'atteinte de l'objectif de performance corporative – aucun boni ne sera versé.

- 25 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 94 % de l'objectif.
- 50 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 96 % de l'objectif.
- 75 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 98 % de l'objectif.
- 100 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 100 % de l'objectif.

3. **Indice de performance corporative-dividende**

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

4. **Indice de performance budgétaire et multiplicateur**

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

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

---

**PROGRAMME DE BONIFICATION 2010-2011**  
**PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL**  
**GROUPE SPTP**

---

L'indice de performance budgétaire : Charges d'exploitation réelles (hors Division Ventes et Division Logistique et Distribution) exprimées en % du budget annuel.

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

**MODALITÉS**

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

**PROGRAMME DE BONIFICATION 2010-2011**  
**PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL**  
**GROUPE SPTP**

**BONIFICATION 2010-2011**  
**PERSONNEL SPTP - SIMULATION**

**SIMULATION 01 - HYPOTHÈSES :**

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

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

**SIMULATION 02 - HYPOTHÈSES :**

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

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



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

**2010-2011**

**PROGRAMME DE BONIFICATION - 2010-2011**  
**PERSONNEL RÉGULIER R.T.ET R.N.T. SCFP, SECTION LOCALE 3535**

**OBJECTIFS DU PROGRAMME**

Cé programme précise les paramètres de rémunération variable applicables à la bonification 2010-2011. Conséquemment, ses objectifs concernent :

➤ **Objectifs de culture d'entreprise**

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

**ADMISSIBILITÉ**

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

**MISE EN VIGUEUR**

Le programme est en vigueur pour l'exercice financier 2010-2011 et peut être reconduit par décision de la SAQ.

**DESCRIPTION DU PROGRAMME**

1. **Salaire de référence**

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

2. **Objectif corporatif de dividende**

**L'objectif corporatif du dividende sert de déclencheur dans le versement du boni total.**

En deçà de 94 % de l'atteinte de l'objectif de performance corporative – aucun boni ne sera versé.

- 25 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 94 % de l'objectif.
- 50 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 96 % de l'objectif.
- 75 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 98 % de l'objectif.
- 100 % des bonis seront versés si le montant de dividende atteint 100 % de l'objectif.

3. **Indice de performance corporative-dividende**

Un boni de 1.5 % du salaire de référence est accordé, conformément à l'atteinte de l'objectif de dividende de la Société.

**MODALITÉS**

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

**PROGRAMME DE BONIFICATION - 2010-2011**  
**PERSONNEL RÉGULIER R.T.ET R.N.T. SCFP, SECTION LOCALE 3535**

**MODALITÉS PARTICULIÈRES**

**Portrait des employés actifs**

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

**Nomination à un poste hors de l'accréditation SPTP**

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

**Affectation temporaire**

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

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

**Congé maternité**

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

**Décès, préretraite / Licenciement et mise à pied**

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

**Congédiement et démission**

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

---

**Extrait de la convention collective STTSAQ  
en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2009 au 31 mars 2016**

---

**Annexe A-17**

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

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

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

**Tableau des balises des bonis**

<b>Coût à la caisse L&amp;D</b>	<b>% del'objecti f atteint</b>	<b>Gains versés aux employés</b>
<b>\$/caisse</b>	<b>%</b>	<b>% bonis</b>
	<b>Moins de</b>	
	97,50%	0,00%
Coût à la	98,00%	1,00%
caisse	98,50%	1,25%
supérieur à	99,00%	1,50%
l'objectif	99,50%	1,75%
<b>Objectif</b>	<b>100,00%</b>	<b>2,00%</b>
Coût à la	100,50%	2,25%
caisse	101,00%	2,50%
inférieur à	101,50%	2,75%
l'objectif	102,00%	3,00%

**1) Détermination des cibles**

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



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

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

## **3) Admissibilité au boni**

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

## **4) Heures contributives**

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

## **5) Montant du boni par employé**

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

## **6) Décès, préretraite et retraite**

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

## **7) Invalidité et congé sans solde**

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

## **8) Congé de maternité**

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

## **9) Congédiement et démission**

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

## **10) Taux horaire unique**

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

## **11) Définition des cibles**

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

## **12) Date de paiement**

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

### **Nombre d'employés admissibles à la bonification**

	Nb d'employés admissibles à la bonification 2010-2011
Hauts dirigeants, cadres, professionnels et personnel non syndiqué	295
Cadres du secteur des ventes	406
Syndicat du personnel technique et professionnel	635
Syndicat des travailleurs et travailleuses de la SAQ	808
Total :	2 144

Note : Tous les employés des groupes ci-haut mentionnés sont admissibles à la bonification. Le versement de la bonification est en fonction des modalités prévues à ces programmes.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
37	Pour chacune des cinq dernières années, total de la rémunération variable accordée aux employés de la SAQ, ventilé par catégorie d'emplois

**Versement d'une bonification de 2006 à 2010**  
**Question 37**

Catégorie d'emploi	Boni versé				
	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Cadre et personnel non syndiqué	3 764 121	5 367 377	5 503 864	5 723 723	6 957 018
Syndicat du personnel technique et professionnel (SPTP)	0	0	0	1 283 673	1 446 377
Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Société des alcools du Québec (STTSAQ)	987 945	1 039 074	1 042 075	1 021 867	1 032 372
Syndicat des employés de magasins et de bureaux (SEMB)	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4 752 066</b>	<b>6 406 451</b>	<b>6 545 939</b>	<b>8 029 263</b>	<b>9 435 767</b>

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
38	La variation moyenne de prix, par catégorie de produits, entre 2010 et 2011 ainsi que la variation sur trois ans et sur cinq ans



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

CATÉGORIE	VARIATION ENTRE 2005 ET 2006	VARIATION ENTRE 2006 ET 2007	VARIATION ENTRE 2007 ET 2008	VARIATION ENTRE 2008 ET 2009	VARIATION ENTRE 2009 ET 2010	VARIATION ENTRE 2010 ET 2011 (note 1)
VINS	3,33%	0,90%	1,41%	1,91%	1,65%	1,12%
SPIRITUEUX	0,47%	2,54%	2,15%	2,02%	0,56%	3,16%
BIÈRES, CIDRES ET AUTRES	-1,70%	-0,25%	2,17%	7,87% (note 2)	3,16%	-1,31%

Note 1 : Résultats préliminaires en date du 28 mars 2011. Chiffres non vérifiés. Les variations sont ajustées avec les données finales du rapport annuel l'année subséquente.

Note 2: La variation est expliquée principalement par l'introduction de nouveaux produits dans la catégorie des "coolers" à des prix légèrement plus élevés que les années antérieures.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
39	Variation de prix entre 2010 et 2011 pour chacun des dix produits les plus vendus par la SAQ en 2010

## Variation de prix des produits les plus vendus

Année financière	Article	Regroupement nature	Format en ml	Prix de vente particulier au 26 mars 2011	Prix de vente particulier au 27 mars 2010	Variation des prix 2011 vs 2010	Mt vente brute calculé	Qté facturée	Devise d'achat au 26 mars 2011
2010	Ménage à Trois Folie à Deux Californie	Vin	750	19,80 \$	19,60 \$	0,20 \$	18 632 820 \$	949 527	CAD
2010	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	1 140	33,75 \$	33,25 \$	0,50 \$	17 202 743 \$	531 524	CAD
2010	Brouilly Georges Duboeuf	Vin	750	18,45 \$	18,95 \$	(0,50\$)	16 808 994 \$	912 608	CAD
2010	Merlot Grand Sud vin de pays d'Oc	Vin	1 000	10,60 \$	10,45 \$	0,15 \$	14 508 123 \$	1 380 967	CAD
2010	White Zinfandel Ernest & Julio Gallo Californie rosé	Vin	750	10,95 \$	10,90 \$	0,05 \$	13 668 216 \$	1 252 501	CAD
2010	Shiraz/Cabernet Jacob's Creek South Eastern Australia	Vin	750	15,05 \$	14,95 \$	0,10 \$	12 898 673 \$	858 634	CAD
2010	Modello Masi Delle Venezie i.g.t.	Vin	750	13,95 \$	13,95 \$	0,00 \$	12 408 994 \$	887 035	CAD
2010	Baileys l'original boisson à la crème irlandaise	Spiritueux	750	29,25 \$	29,30 \$	(0,05\$)	12 335 655 \$	427 428	CAD
2010	Baileys l'original boisson à la crème irlandaise	Spiritueux	1 140	39,75 \$	40,75 \$	(1,00\$)	12 045 992 \$	314 426	CAD
2010	Shiraz/Malbec Fuzion Zuccardi Mendoza	Vin	750	8,90 \$	8,25 \$	0,65 \$	11 303 628 \$	1 304 272	CAD
2010	Bacardi Superior rhum blanc	Spiritueux	1 140	31,75 \$	32,50 \$	(0,75\$)	10 826 373 \$	350 516	CAD



# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

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

**MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS DU CONSEIL  
D'ADMINISTRATION  
Année financière 2010-2011**

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération * Exercice 2010-2011	Autres formes de rémunération
Monsieur Norman Hébert Jr.	Président du conseil d'administration, et membre des autres comités du CA	15-11-2006 (décret de nomination 1043-2006) (décret de rémunération 610-2006 modifié par 962- 2006)  28-01-2009 (Décret 47-2009) Renouvellement	14-11-2008 (décret 1043-2006)  27-01-2014	37 861,33\$	S / O
Monsieur Philippe Duval	Président et chef de la direction Administrateur et membre du comité des pratiques commerciales	18-06-2008 (décret 615-2008)  16-02-2011 (décret 106-2011)	31-12-2013	28-03-2010 au 15-02-2011 298 480\$  16-02-2011 313 404\$	Boni 2009-2010 42 640\$
Monsieur Yves Archambault	Administrateur, président du comité des pratiques commerciales et membre du comité des ressources humaines	12-09-2003 (décret 937-2003)  16-11-2005 (décret 1085-2005)  27-08-2008 (décret 798-2008) Renouvellement	11-09-2005  15-11-2007  26-08-2010  17-12-2010 (fin de mandat)	19 730,58 \$	S / O

\*Notes : Ce tableau reflète les montants indiqués au rapport annuel 2009-2010 en ce qui a trait à la rémunération des administrateurs.  
La rémunération des administrateurs a été majorée de 0,5%.

\*\* Boni versé en juin 2010

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération * Décret 610-2006 Exercice 2010-2011	Autres formes de rémunération
Madame Chantal Bélanger	Administratrice, présidente du comité de vérification et membre du comité de gouvernance et d'éthique	18-12-2002 (décret 1507-2002)  16-11-2005 (décret 1085-2005)  27-08-2008 (Décret 798-2008) Renouvellement	17-12-2004  15-11-2007  26-08-2010  17-12-2010 (fin de mandat)	19 197,32 \$	S / O
Monsieur Gary Mintz	Administrateur, membre du comité des pratiques commerciales et du comité de gouvernance et d'éthique	12-09-2003 (décret 937-2003)  16-11-2005 (décret 1085-2005)  27-08-2008 (Décret 798-2008) Renouvellement	11-09-2005  15-11-2007  26-08-2010  19-01-2011 (fin de mandat)	15 464,49 \$	S / O
Monsieur Robert Morier	Administrateur, membre du comité de vérification et du comité des ressources humaines	12-09-2003 (décret 937-2003)  16-11-2005 (décret 1085-2005)  27-08-2008 (Décret 798-2008) Renouvellement	11-09-2005  15-11-2007  26-08-2011	21 596,99 \$	S / O

Nom	Titre	Date de nomination	Date d'expiration du mandat	Rémunération * Décret 610-2006 Exercice 2010-2011	Autres formes de rémunération
Monsieur Pietro Perrino	Administrateur, membre du comité des pratiques commerciales, nommé président de ce même comité le 9 février 2011 et membre du comité de vérification.	03-11-2004 (décret 1021-2004)  07-08-2007 (décret 623-2007) Renouvellement	02-11-2006  07-08-2010	22 396,87 \$	S / O
Monsieur Adam Turner	Administrateur, président du comité des ressources humaines et membre du comité de vérification	25-05-2005 (décret 483-2005)  07-08-2007 (décret 623-2007) Renouvellement	24-05-2007  07-08-2010  09-02-2011 (démission)	20 619,35 \$	S / O
Madame Johanne Brunet	Administratrice, membre du comité des ressources humaines et du comité des pratiques commerciales	07-08-2007 (décret 623-2007)	06-08-2011	21 596,98 \$	S / O
Madame Céline Blanchet	Administratrice, membre du comité des ressources humaines et du comité des pratiques commerciales	07-10-2009 (décret 1075-2009)	06-08-2011	21 063,72 \$	S / O
Madame Louise Ménard	Administratrice, présidente du comité de gouvernance et d'éthique et membre du comité des ressources humaines	07-08-2007 (décret 623-2007)	06-08-2011	25 329,80 \$	S / O
Monsieur Jean-Marie Toulouse	Administrateur, membre du comité de gouvernance et d'éthique et du comité des ressources humaines	07-08-2007 (décret 623-2007)	06-08-2011	20 263,83 \$	S / O

Madame Liliane Colpron	Administratrice, membre du comité des pratiques commerciales et du comité de gouvernance et d'éthique	19-01-2011 (décret 23-2011)	18-01-2015	3 319,97 \$	
Madame Lucie Martel	Administratrice, présidente du comité des ressources humaines et membre du comité de gouvernance et d'éthique	19-01-2011 (décret 23-2011)	18-01-2015	3 965,04 \$	
Monsieur Douglas M. Deruchie	Administrateur, président du comité de vérification et membre du comité des pratiques commerciales	19-01-2011 (décret 23-2011)	18-01-2015	3 965,04 \$	

Secrétariat général  
**30 mars 2011**

**RÉMUNÉRATION ANNUELLE 2010-2011**  
**- Président et chef de la direction ET Vice-présidents**

Nom	Prénom	Titre	Salaires au 27 mars 2010	Salaires après le 28 mars 2010	Total boni accordé 2009-2010	Indemnité de départ	Assurance collective	Cotisations professionnelles ou autres associations	Avantages imposables pour l'automobile *	Commentaires
Philippe	Duval	Président et chef de la direction	284 267	298 480	42 640		6 042	8 962		Décret 16-02-2011 Salaire de 313 404
Alain	Brunet	Vice-président et chef de l'exploitation	234 150	250 072	70 245		8 524			
Richard	Genest	Vice-président	219 541	228 323	65 863		4 366	1 040	1 929	
Luc	Vachon	Vice-président	211 610	220 074	63 483		7 978		2 288	
Daniel	Simard	Vice-président	200 000	206 000	60 000		6 311		3 330	
Suzanne	Paquin	Vice-président	190 729	198 358	57 219		5 167	310	4 624	
Madeleine	Gagnon	Vice-président	187 470	195 156	56 241		7 509	437	83	
Catherine	Dagenais	Vice-président	178 500	189 210	53 550		5 966		10 444	
Nathalie	Hamel	Vice-président	180 000	187 200	44 654		3 678	1 748	839	
Benoit	Durand	Vice-président	194 738	198 633	58 422		7 592		22 843	
William	Georges	Vice-président	195 000	214 500	34 875	53 625	6 598	286	9 400	
Alain	Bolduc	Vice-président	180 568	180 568	54 171	180 568	802		8 976	

\* L'avantage imposable pour l'automobile est calculé en fonction du :

- coût du véhicule loué par les vice-présidents;
- nombre de kilomètres effectués par les vice-présidents /utilisation pour affaires vs utilisation pour usage personnel (les montants les plus élevés représentent un nombre de kilomètres plus élevé pour utilisation personnelle versus affaires, par conséquent un avantage imposable pour l'automobile plus élevé)

**Détails sur les montants des « Cotisations professionnelles ou autres associations » :**

Philippe	Duval	Cercle des Présidents du Qc. : 4 900 \$ Cercle des Administrateurs de Sociétés certifiés: 75 \$ (*) Cercle Omer DeSerres : 550 \$ Huis Clos Itée : 3 000 \$ Ordre des conseillers en RH agréés (CRHA) : 437 \$
Alain	Brunet	N/A
Richard	Genest	Ordre des comptables agréés du Québec
Luc	Vachon	N/A
Daniel	Simard	N/A
Suzanne	Paquin	Association sur l'accès de l'information : 160 \$ Cercle des Administrateurs de Sociétés certifiés: 150 \$ (**)
Madeleine	Gagnon	Ordre des conseillers en RH agréés (CRHA) : 437 \$
Catherine	Dagenais	N/A
Nathalie	Hamel	Membre du Barreau du Québec 1 403\$ Société québécoise des prof. Relations publiques 345\$
Benoit	Durand	Ordre des ingénieurs du Québec (*) = montant membre postulant (**) = montant membre régulier

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

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

# Classement moyen des prix de détail par type de produits par province

- Les écarts proviennent du rapport de la CALJ\* de janvier 2011
- Spiritueux: moyenne de 21 produits communs des régies d'alcools
- Vins: moyenne de 13 produits communs des régies d'alcools

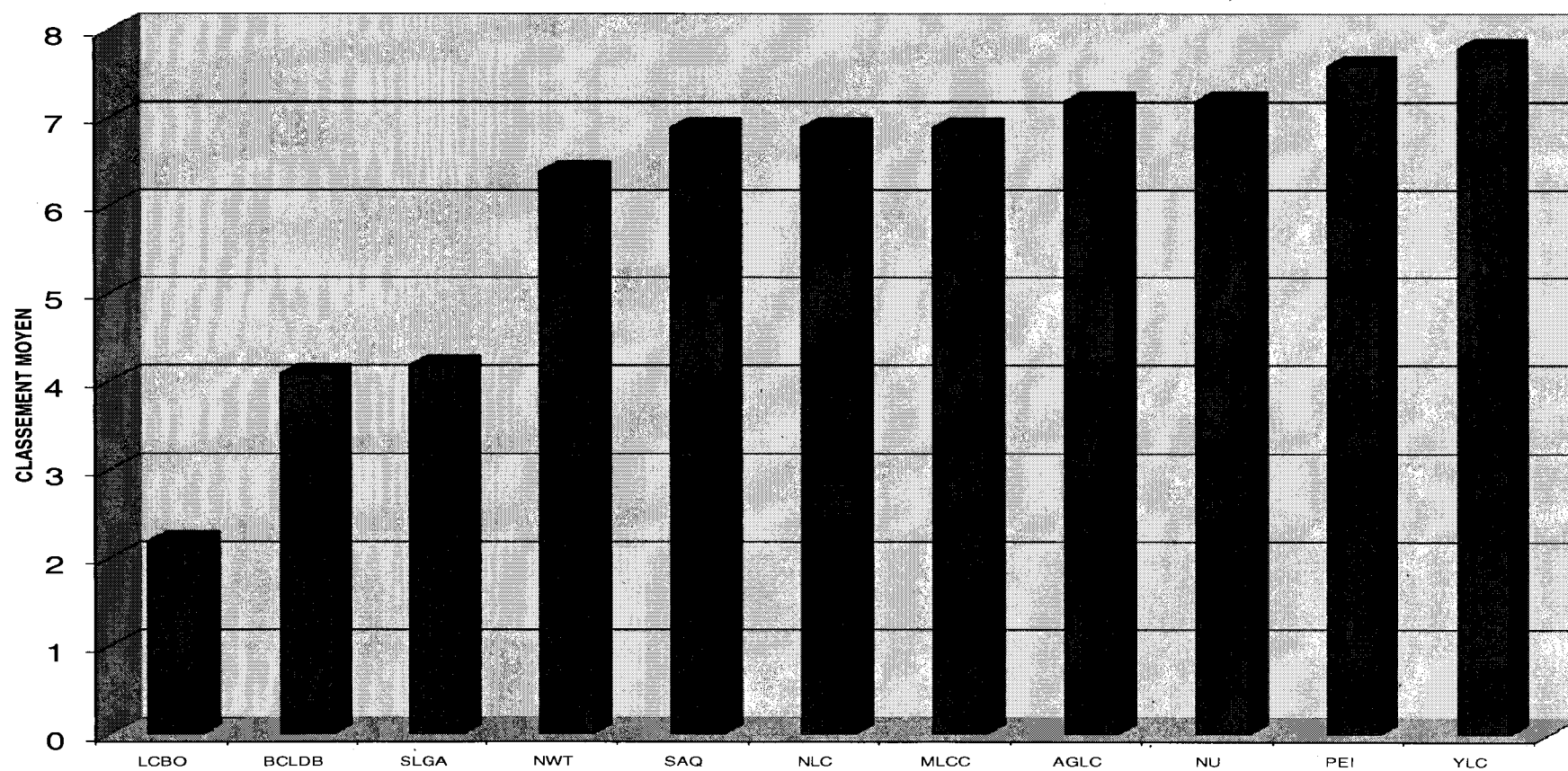
•\*: CALJ: Canadian Association of Liquor Jurisdiction



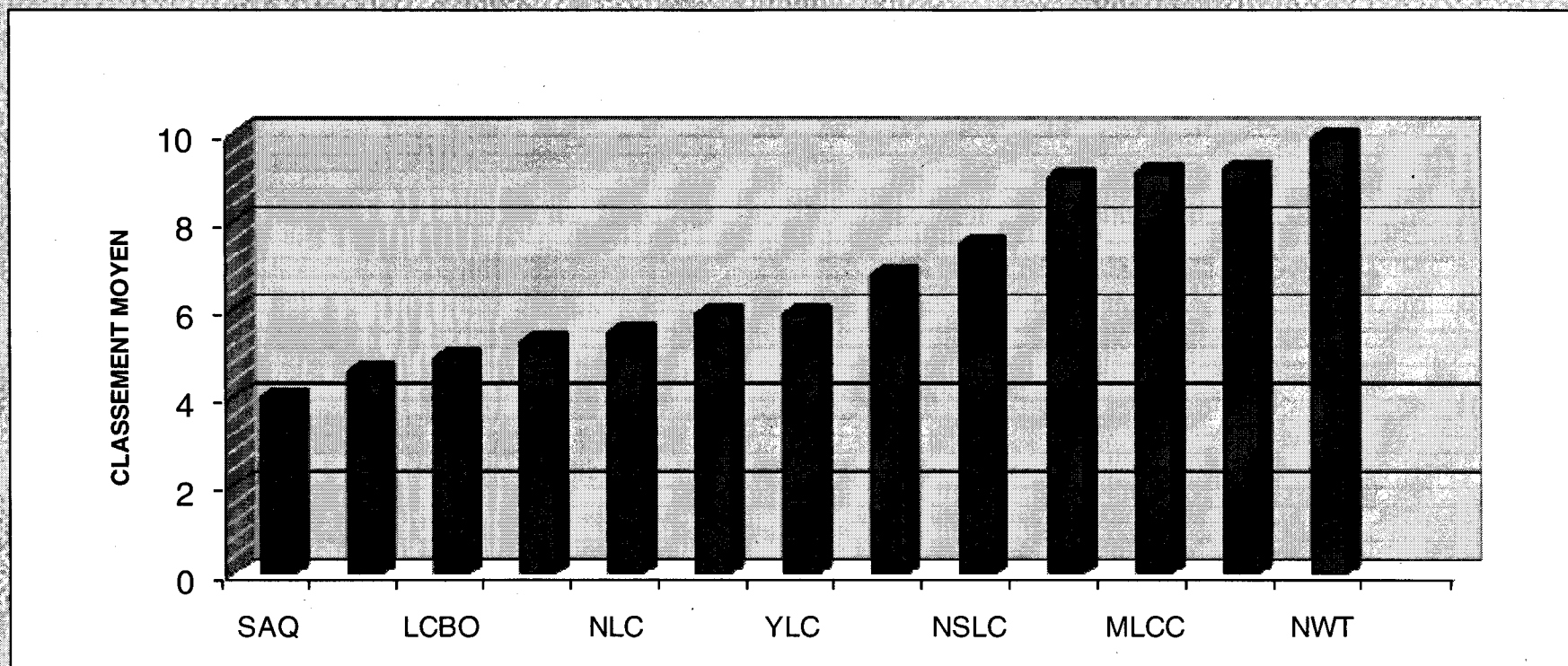
# Légende

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

# Classement moyen des prix de détail des vins par province



# Classement moyen des prix de détail des spiritueux par province





# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
42	Liste des 50 produits les plus vendus par la SAQ en 2010 en précisant pour chacun de ces produits les quantités vendues, le prix, la variation de prix entre 2010 et 2011, le pourcentage des ventes totales que chacun de ces produits représente ainsi que la devise utilisée pour le paiement au producteur ou au distributeur qui transige avec la SAQ

# Liste des 50 produits les plus vendus

Année financière	Article	Regroupement nature	Format en ml	Prix de vente particulier au 26 mars 2011	Mt vente brute calculé	Qté facturée	Prix de vente particulier au 27 mars 2010	Variation des prix 2011 vs 2010	Devisé d'achat au 26 mars 2011	% des ventes brutes
2010	Ménage à Trois Folle à Deux Californie	Vin	750	19,80 \$	18 632 820 \$	949 527	19,60 \$	0,20 \$	CAD	0,56%
2010	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	1 140	33,75 \$	17 202 743 \$	531 524	33,25 \$	0,50 \$	CAD	0,52%
2010	Brouilly Georges Duboeuf	Vin	750	18,45 \$	16 808 994 \$	912 608	18,95 \$	(0,50\$)	CAD	0,51%
2010	Merlot Grand Sud vin de pays d'Oc	Vin	1 000	10,60 \$	14 508 123 \$	1 380 967	10,45 \$	0,15 \$	CAD	0,44%
2010	White Zinfandel Ernest & Julio Gallo Californie rosé	Vin	750	10,95 \$	13 668 216 \$	1 252 501	10,90 \$	0,05 \$	CAD	0,41%
2010	Shiraz/Cabernet Jacob's Creek South Eastern Australia	Vin	750	15,05 \$	12 898 673 \$	858 634	14,95 \$	0,10 \$	CAD	0,39%
2010	Modello Masi Delle Venezie i.g.t.	Vin	750	13,95 \$	12 408 994 \$	887 035	13,95 \$	0,00 \$	CAD	0,37%
2010	Baileys l'original boisson à la crème Irlandaise	Spiritueux	750	29,25 \$	12 335 655 \$	427 428	29,30 \$	(0,05\$)	CAD	0,37%
2010	Baileys l'original boisson à la crème Irlandaise	Spiritueux	1 140	39,75 \$	12 045 992 \$	314 426	40,75 \$	(1,00\$)	CAD	0,36%
2010	Shiraz/Malbec Fuzion Zuccardi Mendoza	Vin	750	8,90 \$	11 303 628 \$	1 304 272	8,25 \$	0,65 \$	CAD	0,34%
2010	Bacardi Superior rhum blanc	Spiritueux	1 140	31,75 \$	10 826 373 \$	350 516	32,50 \$	(0,75\$)	CAD	0,33%
2010	Grey Goose vodka	Spiritueux	750	44,50 \$	10 652 062 \$	242 634	43,25 \$	1,25 \$	CAD	0,32%
2010	Merlot Vivolo di Sasso Veneto i.g.t.	Vin	750	11,35 \$	10 562 008 \$	935 852	11,20 \$	0,15 \$	CAD	0,32%
2010	Jack Daniel's Old No 7 whiskey américain	Spiritueux	1 140	42,00 \$	10 356 841 \$	248 644	41,75 \$	0,25 \$	CAD	0,31%
2010	Sangiovese/Cab.-Sauv. Liano Umberto Cesari Rubicone i.g.t.	Vin	750	26,95 \$	10 259 676 \$	383 318	27,65 \$	(0,70\$)	XEU	0,31%
2010	Merlot/Cabernet J.P. Chenet vin de pays d'Oc	Vin	750	12,95 \$	10 205 627 \$	787 889	12,95 \$	0,00 \$	CAD	0,31%
2010	Cabernet-Sauvignon Liberty School Paso Robles Californie	Vin	750	19,70 \$	10 171 967 \$	520 861	19,45 \$	0,25 \$	CAD	0,31%
2010	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	750	21,95 \$	10 041 386 \$	457 642	21,95 \$	0,00 \$	CAD	0,30%
2010	Sauvignon blanc Kim Crawford Marlborough	Vin	750	19,95 \$	9 822 425 \$	491 394	19,95 \$	0,00 \$	CAD	0,30%
2010	Walleroo Trail Nicolas Pellenc Reserve rouge	Vin	1 000	11,85 \$	9 388 387 \$	813 634	11,70 \$	0,15 \$	CAD	0,28%
2010	Malbec Finca Flichman Mendoza	Vin	750	8,55 \$	9 370 869 \$	1 110 959	8,15 \$	0,40 \$	USD	0,28%
2010	Amarula Cream boisson à la crème	Spiritueux	1 140	36,75 \$	9 115 072 \$	251 249	36,50 \$	0,25 \$	CAD	0,27%
2010	Campofiorin Masi Veronese i.g.t.	Vin	750	19,95 \$	8 702 552 \$	439 314	19,75 \$	0,20 \$	CAD	0,26%
2010	Rev (4 x 330 ml) boisson à la vodka avec guarana	Boisson panachée	330	3,20 \$	8 626 364 \$	2 551 110	3,20 \$	0,00 \$	CAD	0,26%
2010	Smirnoff Ice (24 x 330 ml) cooler au spiritueux	Boisson panachée	330	2,55 \$	8 565 769 \$	3 003 450	2,50 \$	0,05 \$	CAD	0,26%
2010	Captain Morgan Original Spiced rhum épicé ambré	Spiritueux	750	25,25 \$	8 463 122 \$	340 561	24,45 \$	0,80 \$	CAD	0,25%
2010	Pinot grigio Voga Delle Venezie i.g.t.	Vin	750	14,60 \$	8 312 046 \$	579 904	15,10 \$	(0,50\$)	XEU	0,25%
2010	Walleroo Trail Nicolas Pellenc Reserve rouge	Vin	4 000	40,25 \$	8 260 532 \$	212 212	39,50 \$	0,75 \$	CAD	0,25%
2010	Bottero Veneto i.g.t.	Vin	1 000	9,45 \$	8 116 748 \$	840 869	9,30 \$	0,15 \$	CAD	0,24%
2010	Veuve Clicquot Ponsardin Brut Champagne	Vin	750	68,00 \$	8 026 828 \$	120 620	67,25 \$	0,75 \$	CAD	0,24%
2010	Captain Morgan Original Spiced rhum épicé ambré	Spiritueux	1 140	37,25 \$	8 004 413 \$	220 295	36,50 \$	0,75 \$	CAD	0,24%
2010	Ruffino Chianti	Vin	750	15,95 \$	7 447 759 \$	466 131	15,95 \$	0,00 \$	CAD	0,22%
2010	Vittori Bartolo Mazzi Montepulciano d'Abruzzo	Vin	1 000	9,95 \$	7 439 910 \$	718 519	9,65 \$	0,30 \$	CAD	0,22%
2010	Appleton Estate V/X rhum ambré	Spiritueux	1 140	36,25 \$	7 091 235 \$	201 074	35,75 \$	0,50 \$	CAD	0,21%
2010	Amarula Cream boisson à la crème	Spiritueux	750	27,25 \$	7 010 861 \$	260 395	26,95 \$	0,30 \$	CAD	0,21%
2010	Mouton Cadet Bordeaux	Vin	750	16,10 \$	6 814 593 \$	428 317	15,95 \$	0,15 \$	CAD	0,20%
2010	Nicolas Laloux Le Gentlemen Bohème les Chais 770 rouge	Vin	4 000	35,00 \$	6 794 010 \$	199 762	34,50 \$	0,50 \$	CAD	0,20%
2010	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	375	12,45 \$	6 744 313 \$	549 990	12,25 \$	0,20 \$	CAD	0,20%
2010	Cabernet-Sauvignon Wolf Blass Yellow Label South Australia	Vin	750	17,95 \$	6 692 900 \$	371 951	17,95 \$	0,00 \$	CAD	0,20%
2010	Walleroo Trail lot 313 blanc	Vin	1 000	11,85 \$	6 591 825 \$	571 203	11,70 \$	0,15 \$	CAD	0,20%
2010	L'Auberge rouge	Vin	4 000	35,25 \$	6 371 558 \$	182 692	34,75 \$	0,50 \$	CAD	0,19%
2010	Cabernet/Shiraz Cliff 79 South Eastern Australia	Vin	750	9,95 \$	6 342 405 \$	632 904	9,95 \$	0,00 \$	CAD	0,19%
2010	Moma Umberto Cesari Rubicone i.g.t. rouge	Vin	750	16,40 \$	6 188 014 \$	381 458	16,65 \$	(0,25\$)	XEU	0,19%
2010	Ripassa Zenato Valpolicella Superiore	Vin	750	24,75 \$	6 149 803 \$	250 468	25,90 \$	(1,15\$)	XEU	0,18%
2010	Bacardi Breezer Ananas (4x 330 ml) cooler au spiritueux	Boisson panachée	330	2,90 \$	6 119 249 \$	1 978 429	3,00 \$	(0,10\$)	CAD	0,18%
2010	Marquis de Méricourt Georges Antoine du Pontneuf rouge	Vin	4 000	35,75 \$	6 082 700 \$	175 050	35,25 \$	0,50 \$	CAD	0,18%
2010	Cabernet-Sauvignon Redwood Creek Frei Brothers Californie	Vin	750	15,95 \$	6 081 504 \$	380 956	15,90 \$	0,05 \$	CAD	0,18%
2010	Citra Montepulciano d'Abruzzo	Vin	1 000	9,90 \$	6 003 993 \$	603 666	9,75 \$	0,15 \$	CAD	0,18%
2010	Nicolas Laloux Le Gentleman Bohème les Chais 550 blanc	Vin	4 000	35,00 \$	5 989 223 \$	176 131	34,50 \$	0,50 \$	CAD	0,18%
2010	Cabernet-Sauvignon Woodbrige by Robert Mondavi Californie	Vin	750	14,95 \$	5 976 569 \$	398 762	14,80 \$	0,15 \$	CAD	0,18%
<b>Récapitulatif</b>					<b>461 597 331 \$</b>	<b>32 649 707</b>				<b>13,88%</b>

11-03-28

Note: Les ventes brutes sont pour tous les types de clients (avec des prix distincts pour chaque type de client).  
Les prix affichés dans le fichier sont pour le type de client particulier.  
Les prix pour certains type de client sont différents (ex: Boutique hors taxes)

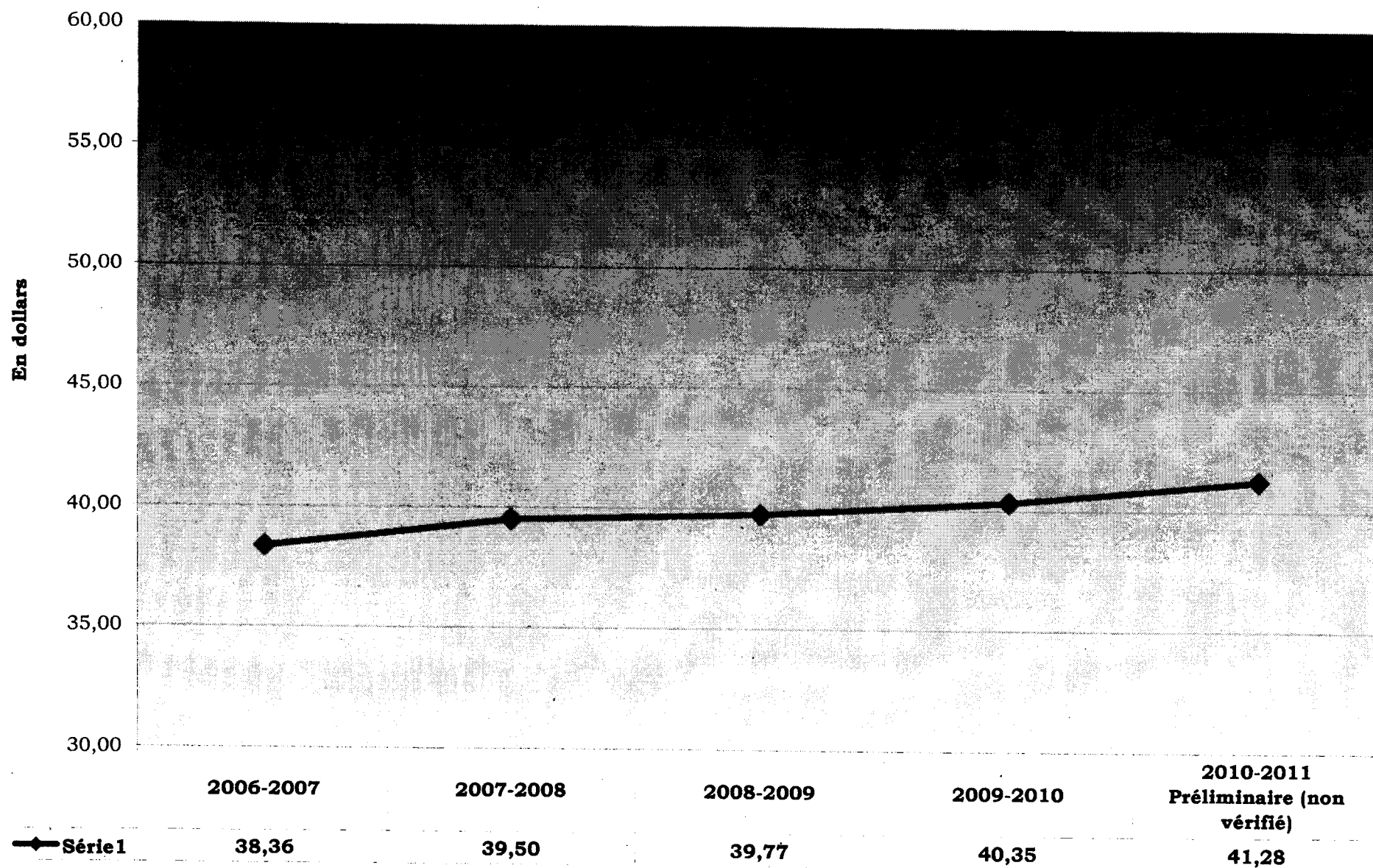
# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
43	Valeur de la transaction moyenne pour chacune des cinq dernières années

## ***CROISSANCE DU MONTANT D'ACHAT MOYEN***



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

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
44	Détail des ajustements salariaux accordés en 2010-2011 par catégorie d'emplois



# AUGMENTATION SALARIALE ACCORDÉE EN 2010

## Question 44

Catégorie d'emploi	Augmentation échelle <sup>(1)</sup>		Avancement d'échelon <sup>(2)</sup> / performance*
	Date d'effet	%	%
Cadre et personnel non syndiqué	2010-04-01	0,5%	2,3%
Syndicat du personnel technique et professionnel (SPTP)	2010-04-01	2,0%	1,6%
Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Société des alcools du Québec (STTSAQ)	2010-04-01	2,0%	N/A
Syndicat des employés de magasins et de bureaux (SEMB)			
Bureaux	2010-04-01	1,4%	1,5%
Succursales	2010-04-01	2,0%	

### (1) Augmentation échelle

**Cadres et personnel non syndiqué** : Majoration de 0,5% conformément à la loi 100

**Groupes syndiqués** : Majoration conforme aux conventions collectives

### (2) Avancement d'échelon / performance

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

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

**STTSAQ** : Aucun avancement d'échelon (taux fixe)

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
45	Nombre, type, durée, sujets des formations offertes par la SAQ à ses employés en 2010 et nombre de participants



## FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS EN 2010-2011 PAR LA SAQ

Nous observons une hausse de 22 315.2 heures par rapport à 2009-2010 (68 447.8 hres) qui sont entièrement imputables au déploiement massif du nouveau Système de gestion des caisses (Xstore). En effet, en 2009-2010, cette formation représentait 2 891 heures alors qu'en 2010-2011, elle représente plus de 30 000 heures.

Catégorie	Titre	Durée (hres)	Nbre de groupes	Nbre de participants	Heures totales
Entraînement à la tâche	Accueil employés occasionnels	6	10	587	3522
	Nouveau temps partiel	20	8	306	6120
	Nouveau conseillers en vin	28	3	14	392
	Conseiller en vin accrédité	140	1	16	2240
	Coordonnateur aux opérations en succursale (COS)				
	<i>Nouveaux COS</i>	21	4	41	861
	<i>COS statut 16-19,5h</i>	14	1	5	70
	<i>Formation des formateurs</i>	35	1	2	70
	<i>COS remplaçant</i>	3	2	16	48
	Nouveau Coordonnateur principal aux opérations en succursale (CPOS)	140	1	14	1960
	Nouveau Coordonnateur de succursale solo (CSS)	105	2	27	2835
Relève à la direction de succursale	Partie 1 - Collège Bois-de-Boulogne : volet gestion	49	2	31	1519
	Partie 2 - SAQ : volet opérations	35	2	31	1085
	Développement des habiletés relationnelles				
	<i>Perfectionnement - Bloc A</i>	14	2	20	280
	<i>Perfectionnement - Bloc B</i>	14	2	19	266
	<i>Codéveloppement - Bloc A</i>	3,5	2	19	66,5
	<i>Codéveloppement - Bloc B</i>	4	2	16	64
Connaissance des produits	Conseillers cocktails	7	4	45	315
	Languedoc-Roussillon	7	3	157	1099
	Terroirs d'ici	7	2	19	133
	Capsule de formation				
	<i>Whisky</i>	3	10	64	192
	Programme de formation en vignoble				0
	<i>Écosse</i>	55	1	6	330
	<i>Chili - Argentine</i>	76	1	8	608
	Formation - dégustation des produits du magazine Cellier	7	11	674	4718
	Salons de dégustation				
	<i>Californie</i>	3	2	19	57
	<i>Argentine</i>	3	1	20	60
	<i>Vallée de Napa</i>	3	1	19	57
	<i>Portugal (Douro et Porto + Vinhos Verde)</i>	3	2	7	21
	<i>Jura</i>	3	2	12	36
	<i>Nouvelle-Zélande</i>	3	1	16	48
	<i>Australie</i>	3	1	4	12
	<i>Chili</i>	3	1	17	51
	<i>Bordeaux</i>	3	1	16	48
	<i>Italie</i>	3	1	21	63
	<i>Afrique du Sud</i>	3	1	21	63
	<i>Beaujolois</i>	3	1	17	51
	Goût des spiritueux (formation en mode virtuel)	2,5	450	450	1125
	Vins 101 - Mise à niveau	7	1	2	14

Santé-sécurité au travail	Secourisme	14	463	463	6482
	Chariot élévateur	7	16	67	469
	Transpalette	3,5	80	353	1235,5
	SIMDUT	2	6	28	56
	Blue Giant	3,5	6	23	80,5
	Manutention des charges				
	<i>Formation des formateurs</i>	28	2	12	336
	<i>Employés</i>	3	413	2888	8664
	<i>Gestionnaires</i>	4	22	375	1500
Gestion de la performance	Formation des formateurs	14	1	11	154
	Évaluateurs	7	5	42	294
	Évalués	3,5	36	524	1834
	Bilan mi-année	3,5	9	83	290,5
Outils technologiques	Actualisation des bannières	3	2	188	564
	Système de gestion des caisses (Xstore)				
	<i>Caissiers</i>	3	44	1220	3660
	<i>Caissiers</i>	7	206	1756	12292
	<i>Gestionnaires</i>	7	4	30	210
	<i>Gestionnaires</i>	14	129	1113	15582
Service à la clientèle	Capsule - Pastilles de goût	3	4	17	51
	DVD - Pastilles de goût	1	3	19	19
	Service à la clientèle téléphonique	7	3	35	245
Autres	Convention collective SEMB				
	<i>Employés</i>	7	27	539	3773
	<i>Bureaux</i>	3,5	2	28	98
	Rôle conseil 1	14	1	10	140
	HEC - Cadres à haut potentiel	35	1	6	210
	HEC - Le professionnel en situation de gestion	14	2	21	294
	Leader - Assurer son succès	7	1	8	56
	Développement des habiletés relationnelles	14	1	15	210
	Initiation à la direction de succursale	24	3	61	1464

**Total : 90763**



Étude des crédits 2011-2012

**Demande de  
renseignements particuliers  
de  
la deuxième opposition**

Avril 2011

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

## Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition Avril 2011

### TABLE DES MATIÈRES

### QUESTION NUMÉRO

Évolution annuelle depuis 2003, ventilée par type d'emploi :

- a. du nombre d'employés de la SAQ;
- b. des salaires horaires;
- c. des avantages sociaux;
- d. de la rémunération variable;
- e. des bonis accordés;
- f. de la masse salariale totale de la SAQ;
- g. pour chacun des points mentionnés ci-haut, mentionner la variation annuelle en pourcentage..... 33

Pour la rémunération variable et les bonis, indiquez les critères d'octroi, par catégorie d'emploi ainsi que le nombre de personnes en ayant bénéficié par catégorie d'emploi ..... 34

Le détail des charges d'exploitation depuis 2003 ..... 35

Liste de toutes les formations, conférences, ateliers, journées d'activités, sommets, congrès ou autres auxquels ont participé les employés de la SAQ au cours de l'année 2010-2011. Indiquer :

- a. le lieu;
- b. le coût;
- c. la ou les dates de participation;
- d. le nombre de participants;
- e. le nom de la personne ou de l'organisme ayant offert l'activité;
- f. le nom de la formation ou de l'activité..... 36

Des détails sur l'évolution de la marge brute de la SAQ pour les cinq dernières années, ventilée par catégorie de produits. Précisez la portion fixe et la portion ad valorem..... 37

Des détails sur le mécanisme d'indexation annuelle de la majoration fixe de l'ensemble des produits supposément entrés en vigueur en février 2011..... 38

Liste de prix d'achat et de prix de vente des 50 plus grands vendeurs en 2010 et préciser le nombre d'unités vendues ..... 39

Nom de tous les administrateurs et des membres de la direction de la Société, le poste occupé, leur rémunération totale, en incluant les bonis, indemnités de départ et avantages sociaux pour les 3 dernières années..... 40

Copie des documents ou des analyses qui ont mené à la création d'une société en commandite ayant pour objet de faire le commerce de boissons alcoolisées dans des marchés à l'extérieur du Québec à l'exclusion de la vente en détail en magasin. Fournir des explications supplémentaires relativement à la participation du Fonds de solidarité des Travailleurs du Québec ainsi que le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi..... 41

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

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



# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
33a	Évolution annuelle depuis 2003, ventilée par type d'emploi :  - du nombre d'employés de la SAQ



## QUESTION 33

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

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
5 265	5 260	5 337	5 264	5 235	4 494	4 803	4 511
0,1%	-1,4%	1,4%	0,6%	16,5%	-6,4%	6,5%	

**Nombre  
d'employés**

**Variation (%)**

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
33b	Évolution annuelle depuis 2003, ventilée par type d'emploi :  - des salaires horaires



## Étude des crédits 2011-2012

### QUESTION 33b

#### RÉPONSE :

Les cadres et le personnel non syndiqué sont rémunérés sur une base annuelle et les échelles sont incluses au règlement sur la rémunération des employés – cadres supérieurs, cadres, directeurs de succursales et personnel non syndiqué de la Société des alcools du Québec (voir question 36 de l'opposition officielle).

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

## Question 33 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire		
				2010-2011	2009-2010	2008-2009
STTSAQ	105111	Préposé entretien	Taux unique	22,63	22,19	21,75
STTSAQ	105122	Préposé entretien	Taux unique	23,31	22,85	22,40
STTSAQ	105133	Préposé entretien	Taux unique	24,03	23,56	23,10
STTSAQ	105144	Préposé - Entretien	Taux unique	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	105222	Préposé distribution	Taux unique	23,31	22,85	22,40
STTSAQ	105233	Préposé distribution	Taux unique	24,03	23,56	23,10
STTSAQ	105244	Préposé distribution	Taux unique	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	105255	Préposé distribution	Taux unique	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	105266	Préposé - Distribution	Taux unique	26,57	26,05	25,54
STTSAQ	105355	Préposé livraison	Taux unique	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	105366	Préposé - Livraison	Taux unique	26,57	26,05	25,54
STTSAQ	105422	Préposé production	Taux unique	23,31	22,85	22,40
STTSAQ	105433	Préposé production	Taux unique	24,03	23,56	23,10
STTSAQ	105444	Préposé production	Taux unique	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	105455	Préposé production	Taux unique	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	105466	Préposé production	Taux unique	26,57	26,05	25,54
STTSAQ	105477	Préposé production	Taux unique	27,55	27,01	26,48
STTSAQ	105522	Préposé services techniques	Taux unique	23,31	22,85	22,40
STTSAQ	105533	Préposé services techniques	Taux unique	24,03	23,56	23,10
STTSAQ	105544	Préposé services techniques	Taux unique	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	105555	Préposé services techniques	Taux unique	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	105566	Préposé services techniques	Taux unique	26,57	26,05	25,54
STTSAQ	105577	Préposé services techniques	Taux unique	27,55	27,01	26,48
STTSAQ	105588	Préposé services techniques	Taux unique	28,59	28,03	27,48
STTSAQ	105599	Préposé services techniques	Taux unique	29,64	29,06	28,49
STTSAQ	105655	Préposé distribution (sécurité)	Taux unique	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	105733	Préposé livraison	Taux unique	24,03	23,56	23,10
STTSAQ	105744	Préposé livraison	Taux unique	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	105755	Préposé livraison	Taux unique	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	105766	Préposé - Livraison	Taux unique	26,57	26,05	25,54
STTSAQ	105855	Préposé - Livraison - Route	Taux unique	27,55	27,01	26,48
STTSAQ	105866	Préposé - Livraison - Route	Taux unique	28,59	28,03	27,48
STTSAQ	106022	Préposé services techniques (route) - Cl. 2	Taux unique	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	106044	Préposé services techniques (route) - Cl. 4.	Taux unique	26,57	26,05	25,54
STTSAQ	106055	Préposé services techniques (route) - Cl. 5	Taux unique	27,55	27,01	26,48
STTSAQ	106077	Préposé services techniques (route) - Cl. 7	Taux unique	29,64	29,06	28,49
STTSAQ	106088	Préposé services techniques (route) - Cl. 8	Taux unique	30,68	30,07	29,48
STTSAQ	106099	Préposé services techniques (route) - Cl. 9	Taux unique	31,73		
STTSAQ	106222	Préposé - 4 jours	Taux unique	23,31	22,85	22,40
STTSAQ	106233	Préposé - 4 jours	Taux unique	24,03	23,56	23,10
STTSAQ	106244	Préposé - 4 jours	Taux unique	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	106255	Préposé - 4 jours	Taux unique	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	106277	Préposé - 4 jours	Taux unique	27,55		
STTSAQ	106288	Préposé - 4 jours	Taux unique	28,59		
SPTP	340450	Spécialiste science physique	01	22,69	22,24	21,80
SPTP	340450	Spécialiste science physique	02	23,55	23,09	22,63
SPTP	340450	Spécialiste science physique	03	24,45	23,97	23,50
SPTP	340450	Spécialiste science physique	04	25,38	24,88	24,39
SPTP	340450	Spécialiste science physique	05	26,34	25,83	25,32
SPTP	340450	Spécialiste science physique	06	27,33	26,79	26,30
SPTP	340450	Spécialiste science physique	07	28,43	27,87	27,33
SPTP	340450	Spécialiste science physique	08	30,34	29,75	29,16
SPTP	340450	Spécialiste science physique	09	31,54	30,92	30,32
SPTP	340450	Spécialiste science physique	10	32,79	32,15	31,52
SPTP	340450	Spécialiste science physique	11	34,10	33,43	32,77
SPTP	340450	Spécialiste science physique	12	35,46	34,77	34,08
SPTP	340450	Spécialiste science physique	13	36,91	36,18	35,48
SPTP	340450	Spécialiste science physique	14	38,39	37,64	36,90
SPTP	340450	Spécialiste science physique	15	39,97	39,18	38,42
SPTP	340450	Spécialiste science physique	16	40,95	40,15	39,36
SPTP	340450	Spécialiste science physique	17	41,96	41,14	40,33
SPTP	340450	Spécialiste science physique	18	43,01	42,17	41,34
SPTP	341060	Agent de gestion financière	01	23,36	22,90	22,45
SPTP	341060	Agent de gestion financière	02	24,14	23,66	23,20

## Question 33 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire		
				2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	341060	Agent de gestion financière	03	24,97	24,49	24,00
SPTP	341060	Agent de gestion financière	04	25,84	25,33	24,84
SPTP	341060	Agent de gestion financière	05	26,74	26,22	25,70
SPTP	341060	Agent de gestion financière	06	27,67	27,13	26,59
SPTP	341060	Agent de gestion financière	07	28,63	28,06	27,51
SPTP	341060	Agent de gestion financière	08	30,15	29,56	28,98
SPTP	341060	Agent de gestion financière	09	31,22	30,61	30,01
SPTP	341060	Agent de gestion financière	10	32,36	31,72	31,10
SPTP	341060	Agent de gestion financière	11	33,51	32,86	32,21
SPTP	341060	Agent de gestion financière	12	34,74	34,06	33,39
SPTP	341060	Agent de gestion financière	13	36,02	35,31	34,62
SPTP	341060	Agent de gestion financière	14	37,34	36,61	35,89
SPTP	341060	Agent de gestion financière	15	38,71	37,95	37,21
SPTP	341060	Agent de gestion financière	16	39,67	38,89	38,13
SPTP	341060	Agent de gestion financière	17	40,64	39,84	39,06
SPTP	341060	Agent de gestion financière	18	43,01	42,17	41,34
SPTP	341760	Analyste comptable	01	23,36	22,90	22,45
SPTP	341760	Analyste comptable	02	24,14	23,66	23,20
SPTP	341760	Analyste comptable	03	24,97	24,49	24,00
SPTP	341760	Analyste comptable	04	25,84	25,33	24,84
SPTP	341760	Analyste comptable	05	26,74	26,22	25,70
SPTP	341760	Analyste comptable	06	27,67	27,13	26,59
SPTP	341760	Analyste comptable	07	28,63	28,06	27,51
SPTP	341760	Analyste comptable	08	30,15	29,56	28,98
SPTP	341760	Analyste comptable	09	31,22	30,61	30,01
SPTP	341760	Analyste comptable	10	32,36	31,72	31,10
SPTP	341760	Analyste comptable	11	33,51	32,86	32,21
SPTP	341760	Analyste comptable	12	34,74	34,06	33,39
SPTP	341760	Analyste comptable	13	36,02	35,31	34,62
SPTP	341760	Analyste comptable	14	37,34	36,61	35,89
SPTP	341760	Analyste comptable	15	38,71	37,95	37,21
SPTP	341760	Analyste comptable	16	39,67	38,89	38,13
SPTP	341760	Analyste comptable	17	40,64	39,84	39,06
SPTP	341760	Analyste comptable	18	43,01	42,17	41,34
SPTP	341860	Analyste	01	23,29	22,83	22,38
SPTP	341860	Analyste	02	24,14	23,67	23,21
SPTP	341860	Analyste	03	25,04	24,55	24,07
SPTP	341860	Analyste	04	25,99	25,49	24,98
SPTP	341860	Analyste	05	26,96	26,43	25,91
SPTP	341860	Analyste	06	27,96	27,41	26,87
SPTP	341860	Analyste	07	29,03	28,46	27,90
SPTP	341860	Analyste	08	30,66	30,06	29,47
SPTP	341860	Analyste	09	31,83	31,20	30,59
SPTP	341860	Analyste	10	33,05	32,40	31,76
SPTP	341860	Analyste	11	34,32	33,65	32,99
SPTP	341860	Analyste	12	35,63	34,94	34,25
SPTP	341860	Analyste	13	37,01	36,29	35,57
SPTP	341860	Analyste	14	38,45	37,70	36,96
SPTP	341860	Analyste	15	39,97	39,18	38,42
SPTP	341860	Analyste	16	40,95	40,15	39,36
SPTP	341860	Analyste	17	41,96	41,14	40,33
SPTP	341860	Analyste	18	43,01	42,17	41,34
SPTP	342360	Architecte	01	22,69	22,24	21,80
SPTP	342360	Architecte	02	23,55	23,09	22,63
SPTP	342360	Architecte	03	24,45	23,97	23,50
SPTP	342360	Architecte	04	25,38	24,88	24,39
SPTP	342360	Architecte	05	26,34	25,83	25,32
SPTP	342360	Architecte	06	27,36	26,82	26,30
SPTP	342360	Architecte	07	28,43	27,87	27,33
SPTP	342360	Architecte	08	30,34	29,75	29,16
SPTP	342360	Architecte	09	31,54	30,92	30,32
SPTP	342360	Architecte	10	32,79	32,15	31,52
SPTP	342360	Architecte	11	34,10	33,43	32,77
SPTP	342360	Architecte	12	35,46	34,77	34,08

## Question 33 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire		
				2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	342360	Architecte	13	36,91	36,18	35,48
SPTP	342360	Architecte	14	38,39	37,64	36,90
SPTP	342360	Architecte	15	39,97	39,18	38,42
SPTP	342360	Architecte	16	40,95	40,15	39,36
SPTP	342360	Architecte	17	41,96	41,14	40,33
SPTP	342360	Architecte	18	43,01	42,17	41,34
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	01	23,36	22,90	22,45
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	02	24,14	23,66	23,20
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	03	24,97	24,49	24,00
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	04	25,84	25,33	24,84
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	05	26,74	26,22	25,70
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	06	27,67	27,13	26,59
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	07	28,63	28,06	27,51
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	08	30,15	29,56	28,98
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	09	31,22	30,61	30,01
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	10	32,36	31,72	31,10
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	11	33,51	32,86	32,21
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	12	34,74	34,06	33,39
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	13	36,02	35,31	34,62
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	14	37,34	36,61	35,89
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	15	38,71	37,95	37,21
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	16	39,67	38,89	38,13
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	17	40,64	39,84	39,06
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	18	43,01	42,17	41,34
SPTP	342560	Agent d'information	01	22,69	22,24	21,80
SPTP	342560	Agent d'information	02	23,55	23,09	22,63
SPTP	342560	Agent d'information	03	24,45	23,97	23,50
SPTP	342560	Agent d'information	04	25,38	24,88	24,39
SPTP	342560	Agent d'information	05	26,34	25,83	25,32
SPTP	342560	Agent d'information	06	27,36	26,82	26,30
SPTP	342560	Agent d'information	07	28,43	27,87	27,33
SPTP	342560	Agent d'information	08	30,34	29,75	29,16
SPTP	342560	Agent d'information	09	31,54	30,92	30,32
SPTP	342560	Agent d'information	10	32,79	32,15	31,52
SPTP	342560	Agent d'information	11	34,10	33,43	32,77
SPTP	342560	Agent d'information	12	35,46	34,77	34,08
SPTP	342560	Agent d'information	13	36,91	36,18	35,48
SPTP	342560	Agent d'information	14	38,39	37,64	36,90
SPTP	342560	Agent d'information	15	39,97	39,18	38,42
SPTP	342560	Agent d'information	16	40,95	40,15	39,36
SPTP	342560	Agent d'information	17	41,96	41,14	40,33
SPTP	342560	Agent d'information	18	43,01	42,17	41,34
SPTP	342660	Ingénieur	01	22,69	22,24	21,80
SPTP	342660	Ingénieur	02	23,55	23,09	22,63
SPTP	342660	Ingénieur	03	24,45	23,97	23,50
SPTP	342660	Ingénieur	04	25,38	24,88	24,39
SPTP	342660	Ingénieur	05	26,34	25,83	25,32
SPTP	342660	Ingénieur	06	27,36	26,82	26,30
SPTP	342660	Ingénieur	07	28,43	27,87	27,33
SPTP	342660	Ingénieur	08	30,34	29,75	29,16
SPTP	342660	Ingénieur	09	31,54	30,92	30,32
SPTP	342660	Ingénieur	10	32,79	32,15	31,52
SPTP	342660	Ingénieur	11	34,10	33,43	32,77
SPTP	342660	Ingénieur	12	35,46	34,77	34,08
SPTP	342660	Ingénieur	13	36,91	36,18	35,48
SPTP	342660	Ingénieur	14	38,39	37,64	36,90
SPTP	342660	Ingénieur	15	39,97	39,18	38,42
SPTP	342660	Ingénieur	16	40,95	40,15	39,36
SPTP	342660	Ingénieur	17	41,96	41,14	40,33
SPTP	342660	Ingénieur	18	43,01	42,17	41,34
SPTP	342760	Bibliothécaire	01	23,36	22,90	22,45
SPTP	342760	Bibliothécaire	02	24,14	23,66	23,20
SPTP	342760	Bibliothécaire	03	24,97	24,49	24,00
SPTP	342760	Bibliothécaire	04	25,84	25,33	24,84

## Question 33 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire		
				2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	342760	Bibliothécaire	05	26,74	26,22	25,70
SPTP	342760	Bibliothécaire	06	27,67	27,13	26,59
SPTP	342760	Bibliothécaire	07	28,63	28,06	27,51
SPTP	342760	Bibliothécaire	08	30,15	29,56	28,98
SPTP	342760	Bibliothécaire	09	31,22	30,61	30,01
SPTP	342760	Bibliothécaire	10	32,36	31,72	31,10
SPTP	342760	Bibliothécaire	11	33,51	32,86	32,21
SPTP	342760	Bibliothécaire	12	34,74	34,06	33,39
SPTP	342760	Bibliothécaire	13	36,02	35,31	34,62
SPTP	342760	Bibliothécaire	14	37,34	36,61	35,89
SPTP	342760	Bibliothécaire	15	38,71	37,95	37,21
SPTP	342760	Bibliothécaire	16	39,67	38,89	38,13
SPTP	342760	Bibliothécaire	17	40,64	39,84	39,06
SPTP	342760	Bibliothécaire	18	43,01	42,17	41,34
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	01	21,39	20,97	20,56
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	02	22,12	21,69	21,26
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	03	22,80	22,35	21,91
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	04	23,59	23,13	22,68
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	05	24,35	23,87	23,40
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	06	25,12	24,63	24,14
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	07	25,93	25,42	24,93
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	08	26,81	26,28	25,77
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	09	27,69	27,15	26,62
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	10	28,59	28,03	27,48
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	11	29,51	28,93	28,37
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	12	30,49	29,89	29,30
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	01	26,78	26,25	25,74
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	02	27,71	27,17	26,64
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	03	28,65	28,09	27,54
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	04	29,61	29,03	28,46
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	05	30,71	30,11	29,52
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	06	31,79	31,17	30,56
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	07	32,92	32,27	31,63
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	01	18,83	18,46	18,10
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	02	19,45	19,07	18,70
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	03	20,27	19,87	19,48
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	04	20,97	20,56	20,16
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	05	21,81	21,38	20,96
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	06	22,56	22,12	21,69
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	07	23,49	23,03	22,58
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	08	24,35	23,87	23,41
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	09	25,26	24,76	24,28
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	10	26,20	25,69	25,18
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	11	27,19	26,66	26,14
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	12	28,24	27,69	27,15
SPTP	344269	Technicien en aménagement classe princ.	01	30,50	29,90	29,32
SPTP	344269	Technicien en aménagement classe princ.	02	31,66	31,04	30,43
SPTP	344269	Technicien en aménagement classe princ.	03	32,92	32,27	31,63
SPTP	344311	Graphiste classe 1	01	20,19	19,79	19,40
SPTP	344311	Graphiste classe 1	02	20,81	20,40	20,00
SPTP	344311	Graphiste classe 1	03	21,45	21,03	20,62
SPTP	344311	Graphiste classe 1	04	22,12	21,69	21,27
SPTP	344311	Graphiste classe 1	05	22,83	22,38	21,95
SPTP	344311	Graphiste classe 1	06	23,50	23,04	22,59
SPTP	344311	Graphiste classe 1	07	24,24	23,76	23,30
SPTP	344311	Graphiste classe 1	08	24,99	24,50	24,02
SPTP	344311	Graphiste classe 1	09	25,79	25,28	24,78
SPTP	344311	Graphiste classe 1	10	26,56	26,04	25,53
SPTP	344311	Graphiste classe 1	11	27,40	26,86	26,33
SPTP	344311	Graphiste classe 1	12	28,24	27,69	27,15
SPTP	344359	Graphiste classe principale	01	30,50	29,90	29,32
SPTP	344359	Graphiste classe principale	02	31,66	31,04	30,43
SPTP	344359	Graphiste classe principale	03	32,92	32,27	31,63
SPTP	344411	Technicien téléphonie	01	20,19	19,79	19,40



## Question 33 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire		
				2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	344411	Technicien téléphonie	02	20,81	20,40	20,00
SPTP	344411	Technicien téléphonie	03	21,45	21,03	20,62
SPTP	344411	Technicien téléphonie	04	22,12	21,69	21,27
SPTP	344411	Technicien téléphonie	05	22,83	22,38	21,95
SPTP	344411	Technicien téléphonie	06	23,50	23,04	22,59
SPTP	344411	Technicien téléphonie	07	24,24	23,76	23,30
SPTP	344411	Technicien téléphonie	08	24,99	24,50	24,02
SPTP	344411	Technicien téléphonie	09	25,79	25,28	24,78
SPTP	344411	Technicien téléphonie	10	26,56	26,04	25,53
SPTP	344411	Technicien téléphonie	11	27,40	26,86	26,33
SPTP	344411	Technicien téléphonie	12	28,24	27,69	27,15
SPTP	344459	Technicien classe principale téléphonie	01	29,10	28,53	27,97
SPTP	344459	Technicien classe principale téléphonie	02	30,49	29,89	29,30
SPTP	344511	Technicien classe 1	01	18,83	18,46	18,10
SPTP	344511	Technicien classe 1	02	19,45	19,07	18,70
SPTP	344511	Technicien classe 1	03	20,27	19,87	19,48
SPTP	344511	Technicien classe 1	04	20,97	20,56	20,16
SPTP	344511	Technicien classe 1	05	21,81	21,38	20,96
SPTP	344511	Technicien classe 1	06	22,56	22,12	21,69
SPTP	344511	Technicien classe 1	07	23,49	23,03	22,58
SPTP	344511	Technicien classe 1	08	24,35	23,87	23,41
SPTP	344511	Technicien classe 1	09	25,26	24,76	24,28
SPTP	344511	Technicien classe 1	10	26,20	25,69	25,18
SPTP	344511	Technicien classe 1	11	27,19	26,66	26,14
SPTP	344511	Technicien classe 1	12	28,24	27,69	27,15
SPTP	344559	Technicien classe principale	01	28,56	28,00	27,45
SPTP	344559	Technicien classe principale	02	29,64	29,06	28,49
SPTP	344559	Technicien classe principale	03	30,81	30,21	29,62
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	01	20,63	20,23	19,83
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	02	21,28	20,86	20,45
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	03	21,89	21,46	21,04
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	04	22,48	22,04	21,61
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	05	23,16	22,71	22,26
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	06	23,85	23,38	22,93
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	07	24,48	24,00	23,53
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	08	25,15	24,66	24,17
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	09	25,92	25,41	24,91
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	10	26,62	26,10	25,59
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	11	27,48	26,94	26,41
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	12	28,24	27,69	27,15
SPTP	344759	Technicien laboratoire classe principale	01	31,42	30,80	30,20
SPTP	344759	Technicien laboratoire classe principale	02	32,92	32,27	31,63
SPTP	345110	Technicien en information	01	19,00	18,63	18,27
SPTP	345110	Technicien en information	02	19,79	19,40	19,02
SPTP	345110	Technicien en information	03	20,44	20,04	19,65
SPTP	345110	Technicien en information	04	21,19	20,77	20,36
SPTP	345110	Technicien en information	05	21,95	21,52	21,10
SPTP	345110	Technicien en information	06	22,74	22,29	21,85
SPTP	345110	Technicien en information	07	23,52	23,06	22,61
SPTP	345110	Technicien en information	08	24,43	23,95	23,48
SPTP	345110	Technicien en information	09	25,38	24,88	24,39
SPTP	345110	Technicien en information	10	26,31	25,79	25,29
SPTP	345110	Technicien en information	11	27,22	26,69	26,17
SPTP	345110	Technicien en information	12	28,24	27,69	27,15
SPTP	345120	Rédacteur technique	01	19,00	18,63	18,27
SPTP	345120	Rédacteur technique	02	19,79	19,40	19,02
SPTP	345120	Rédacteur technique	03	20,44	20,04	19,65
SPTP	345120	Rédacteur technique	04	21,19	20,77	20,36
SPTP	345120	Rédacteur technique	05	21,95	21,52	21,10
SPTP	345120	Rédacteur technique	06	22,74	22,29	21,85
SPTP	345120	Rédacteur technique	07	23,52	23,06	22,61
SPTP	345120	Rédacteur technique	08	24,43	23,95	23,48
SPTP	345120	Rédacteur technique	09	25,38	24,88	24,39
SPTP	345120	Rédacteur technique	10	26,31	25,79	25,29

## Question 33 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire		
				2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	345120	Rédacteur technique	11	27,22	26,69	26,17
SPTP	345120	Rédacteur technique	12	28,24	27,69	27,15
SPTP	345300	Agent relations commerciales	01	21,79	21,36	20,94
SPTP	345300	Agent relations commerciales	02	22,68	22,24	21,80
SPTP	345300	Agent relations commerciales	03	23,51	23,05	22,60
SPTP	345300	Agent relations commerciales	04	24,39	23,91	23,44
SPTP	345300	Agent relations commerciales	05	25,30	24,80	24,31
SPTP	345300	Agent relations commerciales	06	26,25	25,74	25,23
SPTP	345300	Agent relations commerciales	07	27,26	26,73	26,21
SPTP	345300	Agent relations commerciales	08	28,25	27,70	27,15
SPTP	345300	Agent relations commerciales	09	29,33	28,75	28,19
SPTP	345300	Agent relations commerciales	10	30,49	29,89	29,30
SPTP	345311	Bibliotechnicien	01	19,01	18,64	18,27
SPTP	345311	Bibliotechnicien	02	19,78	19,39	19,01
SPTP	345311	Bibliotechnicien	03	20,43	20,03	19,64
SPTP	345311	Bibliotechnicien	04	21,20	20,78	20,37
SPTP	345311	Bibliotechnicien	05	21,96	21,53	21,11
SPTP	345311	Bibliotechnicien	06	22,76	22,31	21,87
SPTP	345311	Bibliotechnicien	07	23,52	23,06	22,61
SPTP	345311	Bibliotechnicien	08	24,45	23,97	23,50
SPTP	345311	Bibliotechnicien	09	25,38	24,88	24,39
SPTP	345311	Bibliotechnicien	10	26,32	25,80	25,29
SPTP	345311	Bibliotechnicien	11	27,23	26,70	26,18
SPTP	345311	Bibliotechnicien	12	28,24	27,69	27,15
SPTP	345359	Agent relations commerciales principale	01	32,04	31,41	30,80
SPTP	345359	Agent relations commerciales principale	02	32,92	32,27	31,63
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	01	20,19	19,79	19,40
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	02	20,81	20,40	20,00
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	03	21,45	21,03	20,62
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	04	22,12	21,69	21,27
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	05	22,83	22,38	21,95
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	06	23,50	23,04	22,59
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	07	24,24	23,76	23,30
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	08	24,99	24,50	24,02
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	09	25,79	25,28	24,78
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	10	26,56	26,04	25,53
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	11	27,40	26,86	26,33
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	12	28,24	27,69	27,15
SPTP	345459	Technicien méc. bât. / architect. - principal	01	30,50	29,90	29,32
SPTP	345459	Technicien méc. bât. / architect. - principal	02	31,66	31,04	30,43
SPTP	345459	Technicien méc. bât. / architect. - principal	03	32,92	32,27	31,63
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	01	20,19	19,79	19,40
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	02	20,81	20,40	20,00
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	03	21,45	21,03	20,62
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	04	22,12	21,69	21,27
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	05	22,83	22,38	21,95
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	06	23,50	23,04	22,59
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	07	24,24	23,76	23,30
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	08	24,99	24,50	24,02
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	09	25,79	25,28	24,78
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	10	26,56	26,04	25,53
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	11	27,40	26,86	26,33
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	12	28,24	27,69	27,15
SPTP	345559	Technicien travaux classe principale	01	30,50	29,90	29,32
SPTP	345559	Technicien travaux classe principale	02	31,66	31,04	30,43
SPTP	345559	Technicien travaux classe principale	03	32,92	32,27	31,63
SPTP	345611	Agent de recouvrement	01	23,82	23,35	22,89
SPTP	345611	Agent de recouvrement	02	24,60	24,12	23,64
SPTP	345611	Agent de recouvrement	03	25,56	25,06	24,56
SPTP	345611	Agent de recouvrement	04	26,47	25,95	25,44
SPTP	345611	Agent de recouvrement	05	27,38	26,84	26,31
SPTP	345611	Agent de recouvrement	06	28,39	27,83	27,28
SPTP	345611	Agent de recouvrement	07	29,43	28,85	28,28
SPTP	345611	Agent de recouvrement	08	30,49	29,89	29,30

## Question 33 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire		
				2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	346611	Secrétaire classe 1	01	21,95	21,52	21,10
SPTP	346611	Secrétaire classe 1	02	22,62	22,18	21,75
SPTP	346611	Secrétaire classe 1	03	23,35	22,89	22,44
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	01	16,71	16,38	16,06
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	02	17,21	16,87	16,54
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	03	17,69	17,34	17,00
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	04	18,24	17,88	17,53
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	05	18,77	18,40	18,04
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	06	19,31	18,93	18,56
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	01	17,32	16,98	16,64
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	02	17,92	17,57	17,23
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	03	18,55	18,19	17,84
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	04	19,19	18,81	18,44
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	05	19,82	19,43	19,05
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	06	20,51	20,11	19,72
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	07	21,22	20,80	20,40
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	01	22,72	22,27	21,83
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	02	23,45	22,99	22,54
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	03	24,24	23,76	23,30
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	04	24,98	24,49	24,01
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	05	25,67	25,17	24,68
SEMB	213100	Commis A	01	17,47	N/A	N/A
SEMB	213100	Commis A	02	18,17	N/A	N/A
SEMB	213100	Commis A	03	18,89	N/A	N/A
SEMB	213100	Commis A	04	19,65	N/A	N/A
SEMB	213100	Commis A	05	20,44	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	01	20,51	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	02	21,21	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	03	21,84	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	04	22,54	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	05	23,21	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	01	21,13	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	02	21,97	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	03	22,85	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	04	23,77	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	05	24,72	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	01	22,44	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	02	23,34	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	03	24,27	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	04	25,25	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	05	26,26	N/A	N/A
SEMB	221150	Caissier vendeur	01	17,03	16,57	16,24
SEMB	221150	Caissier vendeur	02	17,74	17,17	16,83
SEMB	221150	Caissier vendeur	03	18,49	17,77	17,42
SEMB	221150	Caissier vendeur	04	19,27	18,40	18,04
SEMB	221150	Caissier vendeur	05	20,07	19,07	18,7
SEMB	221150	Caissier vendeur	06	20,92	19,76	19,37
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	01	19,16	18,70	18,34
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	02	19,96	19,49	19,11
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	03	20,80	20,34	19,94
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	04	21,67	21,18	20,77
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	05	22,58	22,04	21,61
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	06	23,53	N/A	N/A
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	07	24,52	N/A	N/A
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	02	19,96	19,45	19,07
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	03	20,80	20,27	19,88
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	04	21,67	21,15	20,74
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	05	22,58	22,03	21,6
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	06	23,53	22,93	22,48
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	07	24,52	N/A	N/A
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	08	25,55	N/A	N/A
SEMB	221600	Conseiller en vins	01	18,71	18,26	17,9
SEMB	221600	Conseiller en vins	02	19,50	19,03	18,65
SEMB	221600	Conseiller en vins	03	20,32	19,85	19,46

Question 33 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire		
				2010-2011	2009-2010	2008-2009
SEMB	221600	Conseiller en vins	04	21,17	20,67	20,27
SEMB	221600	Conseiller en vins	05	22,06	21,52	21,09
SEMB	221600	Conseiller en vins	06	22,99	N/A	N/A
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	02	19,50	18,99	18,61
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	03	20,32	19,79	19,4
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	04	21,17	20,65	20,24
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	05	22,06	21,50	21,08
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	06	22,99	22,38	21,94
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	07	23,95	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	01	20,80	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	02	21,67	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	03	22,58	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	04	23,53	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	05	24,52	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	06	25,55	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	07	26,62	N/A	N/A
SEMB	210010	Commis Rangement 1	01	N/A	15,20	15,20
SEMB	210010	Commis Rangement 1	02	N/A	15,70	15,70
SEMB	210010	Commis Rangement 1	03	N/A	16,26	16,26
SEMB	210010	Commis Rangement 1	04	N/A	16,82	16,82
SEMB	210020	Commis Rangement 2	01	N/A	16,31	16,31
SEMB	210020	Commis Rangement 2	02	N/A	16,84	16,84
SEMB	210020	Commis Rangement 2	03	N/A	17,44	17,44
SEMB	210020	Commis Rangement 2	04	N/A	18,04	18,04
SEMB	210030	Commis Rangement 3	01	N/A	17,02	17,02
SEMB	210030	Commis Rangement 3	02	N/A	17,58	17,58
SEMB	210030	Commis Rangement 3	03	N/A	18,19	18,19
SEMB	210030	Commis Rangement 3	04	N/A	18,81	18,81
SEMB	210030	Commis Rangement 3	05	N/A	19,45	19,45
SEMB	210030	Commis Rangement 3	06	N/A	20,13	20,13
SEMB	210040	Commis Rangement 4	01	N/A	18,30	18,30
SEMB	210040	Commis Rangement 4	02	N/A	18,91	18,91
SEMB	210040	Commis Rangement 4	03	N/A	19,57	19,57
SEMB	210040	Commis Rangement 4	04	N/A	20,28	20,28
SEMB	210040	Commis Rangement 4	05	N/A	21,01	21,01
SEMB	210050	Commis Rangement 5	01	N/A	20,31	20,31
SEMB	210050	Commis Rangement 5	02	N/A	21,00	21,00
SEMB	210050	Commis Rangement 5	03	N/A	21,62	21,62
SEMB	210050	Commis Rangement 5	04	N/A	22,32	22,32
SEMB	210050	Commis Rangement 5	05	N/A	22,98	22,98
SEMB	210060	Commis Rangement 6	01	N/A	20,66	20,66
SEMB	210060	Commis Rangement 6	02	N/A	21,58	21,58
SEMB	210060	Commis Rangement 6	03	N/A	22,50	22,50
SEMB	210060	Commis Rangement 6	04	N/A	23,42	23,42
SEMB	210060	Commis Rangement 6	05	N/A	24,34	24,34
SEMB	210070	Commis Rangement 7	01	N/A	20,91	20,91
SEMB	210070	Commis Rangement 7	02	N/A	21,54	21,54
SEMB	210070	Commis Rangement 7	03	N/A	22,19	22,19
SEMB	210070	Commis Rangement 7	04	N/A	22,85	22,85
SEMB	210070	Commis Rangement 7	05	N/A	23,54	23,54
SEMB	210070	Commis Rangement 7	06	N/A	24,24	24,24
SEMB	210070	Commis Rangement 7	07	N/A	24,97	24,97
SEMB	210080	Commis Rangement 8	01	N/A	21,01	21,01
SEMB	210080	Commis Rangement 8	02	N/A	21,69	21,69
SEMB	210080	Commis Rangement 8	03	N/A	22,43	22,43
SEMB	210080	Commis Rangement 8	04	N/A	23,18	23,18
SEMB	210080	Commis Rangement 8	05	N/A	23,95	23,95
SEMB	210080	Commis Rangement 8	06	N/A	24,76	24,76
SEMB	210080	Commis Rangement 8	07	N/A	25,60	25,60

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
33c	Évolution annuelle depuis 2003, ventilée par type d'emploi :  - des avantages sociaux



## Étude des crédits 2011-2012

QUESTION 33c

RÉPONSE :

Données incluses à la question 33f.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
33 d et e	Évolution annuelle depuis 2003, ventilée par type d'emploi : <ul style="list-style-type: none"><li>- de la rémunération variable</li><li>- des bonis accordés</li></ul>



## Étude des crédits 2011-2012

QUESTION 33 d et e

RÉPONSE :

Voir question 37 de l'opposition officielle.



# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
33f	Évolution annuelle depuis 2003, ventilée par type d'emploi :  - de la masse salariale totale de la SAQ



## QUESTION 33

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

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

Source : Rapport annuel 2010 (pages 76)

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
34	Pour la rémunération variable et les bonis, indiquez les critères d'octroi, par catégorie d'emploi ainsi que le nombre de personnes en ayant bénéficié par catégorie d'emploi

## Étude des crédits 2011-2012

### QUESTION 34

RÉPONSE :

Voir question 36 de l'opposition officielle

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

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

**SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC****Détail des charges d'exploitation**

(en milliers de dollars)

	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
<b>CHARGES D'EXPLOITATION NETTES</b>								
Rémunération et avantages sociaux	332 500 \$	319 200 \$	316 900 \$	308 400 \$	280 000 \$	245 300 \$	275 800 \$	252 300 \$
Frais d'occupation d'immeubles	79 600	76 900	73 600	72 500	71 200	66 600	64 700	57 400
Frais d'utilisation de l'équipement et des fournitures	37 100	43 900	59 800	57 800	57 900	60 800	54 200	42 900
Fret à la vente et communication	8 300	8 800	11 400	12 200	13 300	12 300	12 600	12 200
Autres charges d'exploitation	19 300	20 400	16 500	21 900	34 900	55 700	38 800	29 100
	<b>476 800</b>	<b>469 200</b>	<b>478 200</b>	<b>472 800</b>	<b>457 300</b>	<b>440 700</b>	<b>446 100</b>	<b>393 900</b>
<b>Ratio des charges d'exploitation sur ventes nettes</b>	<b>18,8%</b>	<b>19,4%</b>	<b>20,8%</b>	<b>21,7%</b>	<b>22,7%</b>	<b>24,9%</b>	<b>24,3%</b>	<b>22,9%</b>

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
36	<p>Liste de toutes les formations, conférences, ateliers, journées d'activités, sommets, congrès ou autres auxquels ont participé les employés de la SAQ au cours de l'année 2010-2011. Indiquer :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. le lieu;</li><li>b. le coût;</li><li>c. la ou les dates de participation;</li><li>d. le nombre de participants;</li><li>e. le nom de la personne ou de l'organisme ayant offert l'activité;</li><li>f. le nom de la formation ou de l'activité.</li></ul>

## Formations, perfectionnement, colloques, conférences, séminaires et autres pour 2010-2011

### Formation

Activités de formation offertes par la SAQ  
 Nombre total de participants : 12 966  
 Coût global de formation : 3 656 598\$

Catégorie	Nom de la formation ou de l'activité	Lieu	Coût	Dates *	Nbre de participants	Offre de l'activité
Entraînement à la tâche	Accueil employés occasionnels	Milieu de travail	81 181 \$	T1 et T2	587	SAQ
	Nouveau temps partiel	Milieu de travail	123 636 \$	T1 à T3	306	SAQ
	Nouveau conseillers en vin	Siège social SAQ	18 239 \$	T1 et T3	14	SAQ
	Conseiller en vin accrédité	Locaux du fournisseur	107 379 \$	T1	16	ITHQ
	Coordonnateur aux opérations en succursale (COS)					
	<i>Nouveaux COS</i>	Siège social SAQ	49 410 \$	T2 et T3	41	SAQ
	<i>COS statut 16-19,5h</i>	Milieu de travail	2 408 \$	T3	5	SAQ
	<i>Formation des formateurs</i>	Siège social SAQ	2 151 \$	T2	2	SAQ
	<i>COS remplaçant</i>	Milieu de travail	1 536 \$	T2 et T4	16	SAQ
	Nouveau Coordonnateur principal aux opérations en succursale (CPOS)	Siège social SAQ	131 479 \$	T3	14	Collège Bois-de-Boulogne
Relève à la direction de succursale	Nouveau Coordonnateur de succursale solo (CSS)	Siège social SAQ	181 107 \$	T2	27	Collège Bois-de-Boulogne
	Partie 1 - Collège Bois-de-Boulogne : volet gestion	Siège social SAQ	77 991 \$	T4	31	Collège Bois-de-Boulogne
	Partie 2 - SAQ : volet opérations	Siège social SAQ	57 387 \$	T4	31	SAQ
	Développement des habiletés relationnelles					
	<i>Perfectionnement - Bloc A</i>	Siège social SAQ	26 925 \$	T3	20	Groupe conseil CFC
	<i>Perfectionnement - Bloc B</i>	Siège social SAQ			19	Groupe conseil CFC
	<i>Codéveloppement - Bloc A</i>	Siège social SAQ			19	SAQ
	<i>Codéveloppement - Bloc B</i>	Siège social SAQ			16	SAQ
Connaissance des produits	Conseillers cocktails	Locaux du fournisseur	18 196 \$	T1	45	Ateliers et saveurs
	Languedoc-Roussillon	Siège social SAQ	67 325 \$	T1	157	SAQ
	Terroirs d'ici	Locaux du fournisseur	47 500 \$	T1 et T4	19	SAQ
	Capsule de formation - Whisky	Milieu de travail	5 410 \$	T1	64	SAQ
	Programme de formation en vignoble					
	<i>Écosse</i>	Écosse	37 448 \$	T1	6	SAQ
	<i>Chili - Argentine</i>	Chili - Argentine	49 931 \$	T4	8	SAQ



	Formation - dégustation des produits du magazine Cellier	Siège social SAQ	235 643 \$	T1 à T4	674	SAQ
	Salons de dégustation	Locaux du fournisseur	143 712 \$	T1 à T4		
	Californie				19	
	Argentine				20	
	Vallée de Napa				19	
	Portugal (Douro et Porto + Vinhos Verde)				7	
	Jura				12	
	Nouvelle-Zélande				16	
	Australie				4	
	Chili				17	
	Bordeaux				16	
	Italie				21	
	Afrique du Sud				21	
	Beaujolais				17	
	Goût des spiritueux (formation en mode virtuel)	Milieu de travail	41 421 \$	T4	703	SAQ
	Vins 101 - Mise à niveau	Siège social SAQ	595 \$	T3	2	SAQ
Santé-sécurité au travail	Secourisme	Locaux du fournisseur	187 210 \$	T1 à T4	463	Santinel / Formation Urgence Vie
	Chariot élévateur	Milieu de travail	15 060 \$	T1 à T4	67	SAQ
	Transpalette	Milieu de travail	42 063 \$	T1 à T4	353	SAQ
	SIMDUT	Milieu de travail	4 916 \$	T1 à T4	28	Sanexen
	Blue Giant	Milieu de travail	2 741 \$	T1 à T4	23	SAQ
	Manutention des charges		332 011 \$			
	Formation des formateurs	Siège social SAQ		T1	12	Entrac
	Employés	Milieu de travail		T1 à T4	2888	SAQ
	Gestionnaires	Milieu de travail		T1 et T3	375	SAQ
Gestion de la performance	Formation des formateurs	Siège social SAQ	111 765 \$	T1	11	SAQ
	Évaluateurs	Siège social SAQ		T1	42	SAQ
	Évalués	Siège social SAQ		T1	524	SAQ
	Bilan mi-année	Siège social SAQ		T3	83	SAQ
Outils technologiques	Actualisation des bannières	Milieu de travail	14 100 \$	T1	188	SAQ
	Système de gestion des caisses (Xstore)		1 139 351 \$	T1 à T3		
	Caissiers (autoformation 3 hres)	Milieu de travail			1220	SAQ
	Caissiers (1 jour)	Siège social SAQ			1756	SAQ
	Gestionnaires (1 jour)	Siège social SAQ			30	SAQ

	<i>Gestionnaires (2 jours)</i>	Siège social SAQ			1113	SAQ
Service à la clientèle	Capsule - Pastilles de goût	Milieu de travail	1 396 \$	T3 et T4	17	SAQ
	DVD - Pastilles de goût	Milieu de travail	475 \$	T1 et T3	19	SAQ
	Service à la clientèle téléphonique	Milieu de travail	17 673 \$	T3 et T4	35	Cégep Saint-Laurent
Autres	Convention collective SEMB					
	<i>Employés</i>	Siège social SAQ	94 325 \$	T1	539	SAQ
	<i>Bureaux</i>	Siège social SAQ	2 842 \$		28	SAQ
	Rôle conseil 1	Siège social SAQ	9 806 \$	T3	10	Groupe conseil CFC
	HEC - Cadres à haut potentiel	Locaux du fournisseur	26 376 \$	T1	6	HEC
	HEC - Le professionnel en situation de gestion	Siège social SAQ	28 560 \$	T1	21	HEC
	Leader - Assurer son succès	Siège social SAQ	2 800 \$	T1	8	SAQ
	Exceller dans vos interventions d'affaires	Siège social SAQ	18 305 \$	T1	15	Liette Monat
	Initiation à la direction de succursale	Siège social SAQ	96 814 \$	T1	61	SAQ

T1 : 28 mars au 19 juin 2010

T2 : 20 juin au 11 septembre 2010

T3 : 12 septembre au 4 décembre 2010

T4 : 4 décembre 2010 au 26 mars 2011

## Colloques, conférences, séminaires et autres

Nombre total de participants : 166

Coût global de formation : 36 929.43\$

Lieu	Coût	Date	Nbre part.	Organisme	Activité
Montréal	70,00 \$	7 mai 2010	1	SLA connecting people and information	Journée de la section de l'Est du Canada
Montréal	590,00 \$	12 mai 2010	2	Association des professionnels en SGRH	Journée démonstration 2010
Montréal	200,00 \$	13 mai 2010	1	Section du Québec du conseil du bâtiment durable	Colloque du 13 mai
Montréal	800,00 \$	26 mai 2010	30	ETS	Les réseaux sociaux et l'entreprise
Montréal	1 485,00 \$	26 mai 2010	3	INTEMA Solutions Inc.	Conférence web 2.0
Montréal	915,00 \$	29 mai 2010	10	Réseau TI	Gala des Octas
Victoriaville	846,56 \$	3-5 juin 2010	1	Association des Archivistes du Québec	39ème congrès
Montréal	300,00 \$	8 juin 2010	1	Institut de développement de produits	Colloque international IDP
Montréal	1 466,68 \$	9-10 juin 2010	4	International Council of Shopping Centers	Quebec Conference
Québec	282,19 \$	10 juin 2010	1	Institut Hydro Québec en environnement	Plan d'action en DD - 1 an après la mise en œuvre
Montréal	726,46 \$	15 juin 2010	3	ORAGEC	Journée conférence
Verdun	10,00 \$	16 juin 2010	1	Association Chaîne d'approvisionnement et logistique	Gestion de la chaîne d'approvisionnement
Montréal	1 550,00 \$	21 juin 2010	12	André-Claude Potvin	Rédaction internet
Montréal	110,00 \$	7 juil. 2010	1	CQCD	Séminaire sur la Loi-60
Montréal	149,00 \$	7 juil. 2010	1	CQCD	Colloque sur la Loi-35
Montréal	110,00 \$	13 sept. 2010	1	Association du barreau Canadien	Loi sur la protection du consommateur
Montréal	395,00 \$	15 sept. 2010	1	Éducaloi	Colloque
Montréal	800,00 \$	16 sept. 2010	1	Institut des administrateurs de société	Création de valeurs
Montréal	205,00 \$	22 sept. 2010	3	PMI Montréal	Séminaire en gestion de projets
Montréal	185,00 \$	23 sept. 2010	1	Centre patronal SST	Amendes et CSST
Montréal	132,89 \$	23 sept. 2010	4	ASFETM	Colloque sur les risques électriques
Montréal	1 390,00 \$	23 sept. 2010	2	Federated Press	Congrès de l'industrie du Centre Contact Clientèle
Saint-Hilaire	240,00 \$	30 sept. 2010	2	Banque du Canada	Forum sur la contrefaçon et la fraude
Montréal	35,00 \$	6 oct. 2010	1	PMI Montréal	Matinée PMI
Montréal	1 250,00 \$	7 oct. 2010	1	Association détaillants alimentation du Québec	10ème congrès
Montréal	155,00 \$	14 oct. 2010	2	Institut des administrateurs de société	Le CA et le plan stratégique
Québec	298,00 \$	19 oct. 2010	2	CQCD	Prévention des pertes
Québec	65,00 \$	19 oct. 2010	1	ICSC	Séminaire ICSC Québec
Montréal	3 560,00 \$	19-20 oct. 2010	19	Secrétariat du Grand Rendez-vous SST	Grand Rendez-vous SST
Montréal	916,86 \$	20-21 oct. 2010	1	SCL Canada	10ème colloque logistique
France	1 050,53 \$	22-24 oct. 2010	1	Association internationale des juristes	Conférence internationale
Montréal	985,00 \$	28 oct. 2010	3	Association des professionnels en SGRH	Sélection d'un SIGRH
Montréal	195,00 \$	2 nov. 2010	1	Ordre des CRIA	Médias sociaux et Relations de travail
Repentigny	330,00 \$	4 nov. 2010	3	Chambre de commerce Pierre-LeGardeur	Colloque RH
Montréal	750,00 \$	10 nov. 2010	5	IRSST	Colloque sur la manutention de charges
Montréal	150,00 \$	19 nov. 2010	1	Groupe santé Physimed	Stress

Montréal	2 000,00 \$	22 nov. 2010	1	Cercle des présidents du Québec	Leadership et relève
Montréal	475,00 \$	24 nov. 2010	6	Réseau Action TI	Tribune des CIO
Montréal	310,50 \$	24 nov. 2010	1	Galilée formation	Travail d'équipe synergique
Montréal	310,08 \$	24 nov. 2010	1	Conseil du patronat du Québec	Régime québécois de SST
Montréal	250,00 \$	24 nov. 2010	2	Réseau Action TI	Tribune des CIO
Montréal	995,00 \$	24-25 nov 2010	1	Les Affaires	Gazs à effets de serre - Le marché du carbone
Montréal	1 795,00 \$	29 nov. 2010	1	Institut Canadien	RH en centre de relations clients
Montréal	1 995,00 \$	2-3 déc. 2010	1	PERFORM	Forum national des dirigeants TI
Montréal	440,00 \$	8 déc. 2010	8	Sirius Services Conseil	Déjeuner-causerie
Montréal	250,00 \$	Sept-déc. 2010	2	PMI Montréal	4 matinées PMI
Montréal	800,00 \$	10 janv. 2011	2	Christine Gagnon	Synergologie
Montréal	405,76 \$	14 janv. 2011	1	Barreau du Québec	E-Commerce
Montréal	1 299,00 \$	20 janv. 2011	1	Centre de perfectionnement de l'ESG	Structurer le dialogue social avec ISO 26 000
Montréal	1 795,00 \$	25 janv. 2011	1	Institut Canadien	La propriété intellectuelle
Montréal	65,00 \$	3 févr. 2011	1	Institut des administrateurs de société	Gestion et performance
Saint-Hyacinthe	175,00 \$	16-17 fév. 2011	1	Sécurité publique Québec	Colloque sur la sécurité civile 2011
Montréal	100,00 \$	10 mars 2011	2	SCL Canada	Innovations et stratégies logistiques
Montréal	120,00 \$	14 mai 2011	1	Groupe santé Physimed	Troubles de la personnalité
Atlanta	104,92 \$	14-15 mars 2011	1	PITTCON 2011	Congrès annuel
Montréal	250,00 \$	Fév-mai 2011	2	PMI Montréal	4 matinées PMI
Montréal	295,00 \$	Sept. 2010 - mai 2011	1	Ordre des CRIA	Groupe de développement des jeunes professionnels

## Perfectionnement des employés

Activités de formation suivies chez un fournisseur externe

Données du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2010

Notre système ne nous permet pas d'extraire les dépenses unitaires, mais uniquement le coût total des honoraires de perfectionnement de fournisseurs externes.

Nombre total de participants : 371

Coût global du perfectionnement : 713 624.27\$

Domaine	Fournisseur	Activité de perfectionnement	Nbre d'hres	Date de fin	Nombre d'employés
Administratif	Accademia Qualitas	Apprentissage de l'audit interne des processus	26	2010-03-12	2
	Association des professionnels en SGRH	Sélection d'un SIGRH, démarche à suivre	4	2010-10-28	1
	École de technologie supérieure	Gestion de projets avancés	21	2010-01-29	1
		Négociation, art et technique	14	2010-12-01	1
	IMB Canada Inc.	Création de rapports professionnels	24	2010-06-09	1
	Ordre des CRHA et CRIA du Québec	Méthode d'organisation 5S	7	2010-01-13	1
	Ordre des comptables agréés du Québec	Gestion des risques d'entreprises	7	2010-12-13	1
		Méthode d'organisation 5S	7	2010-04-26	1
	Développement économique, innovation et exportation	Méthode d'organisation 5S	4	2010-01-21	17
				2010-03-02	17
Formations produits	World at Work	Total reward management	45	2010-03-05	1
	Institut canadien de la retraite et des avantages	Introduction régimes de retraite	15	2010-03-19	1
	<b>Total :</b>				<b>45</b>
	Les Connaisseurs	Dégustation et gastronomie	15	2010-06-02	1
		Le monde du vin	15	2010-02-15	1
		Les bières	6	2010-06-01	1
		Les cépages	12	2010-04-06	1
		Les portos	6	2010-02-16	1
		Les terroirs France / Italie	15	2010-06-01	1
	<b>Total :</b>				<b>6</b>
Gestion	Contech	Développement des habiletés de leadership	7	2010-03-11	1
	École de technologie supérieure	Communicateur avec impact et diplomatie	11	2010-10-29	1
		L'intelligence émotionnelle en gestion technique	14	2010-01-29	4
		Management transversal sans autorité directe	14	2010-01-13	1
	Groupe conseil CFC	Le gestionnaire : communicateur-stratège	14	2010-10-08	3
		Résolution de problèmes outils et techniques	14	2010-12-08	1

HEC	Excellez dans vos interventions d'affaires	14	2010-06-02	1	
		16	2010-03-11	2	
	Gérer les employés avec succès	14	2010-03-30 2010-10-19	1 1	
	Habiletés politiques dans les organisations	13	2010-03-04	1	
	Leadership: profil personnalisé et plan d'action	14	2010-05-18	1	
	L'intelligence émotionnelle, une compétence professionnelle	20	2010-06-04	1	
		21	2010-11-19	1	
	Hewitt Associates	Employeurs de choix	8	2010-02-17	1
	Ordre des CRHA et CRIA du Québec	La délégation, développer le potentiel de ses collaborateurs	7	2010-02-09	1
	Ordre des comptables agréés du Québec	Communicateur d'impact	7	2010-05-10	1
		Développement des habiletés de leadership	7	2010-04-13	2
		Mobilisation et gestion des équipes	7	2010-01-18 2010-03-15	1 1
			7	2010-04-08	1
Passer de collègue à patron		7	2010-04-08	1	
Savoir décider		7	2010-06-02	1	
Total :				29	
Habiletés relationnelles	Accent Formation	Maîtriser l'art de parler en public	12	2010-05-13	1
	Chambre de commerce de Montréal	Préparer des présentations percutantes	7	2010-06-02	4
	Contech	Stratégie de communication en milieu de travail	7	2010-04-29	1
	École de technologie supérieure	Gestion du stress, du temps et des énergies	14	2010-03-16	2
		Les habiletés politiques	15	2010-06-05	1
	Galilée Formation	Gestion du temps	7	2010-01-27	1
	Groupe conseil CFC	S'affirmer de façon responsable	14	2010-01-13	1
	Groupe conseil CFC	Exercer le rôle de coach	14	2010-10-21	1
		S'affirmer de façon responsable	14	2010-01-13	2
			15	2010-03-05	1
		Sens politique et action stratégique (niv. 2)	14	2010-01-21 2010-02-23	1 1
	Manuri Formation		Tandem patron/secrétaire	7	2010-05-06 2010-05-26 2010-05-27 2010-06-27
	Michèle Poirier et Associés	Le Sens politique	14	2010-04-20	1
	Technologia formation	Mieux comprendre le e-learning	7	2010-01-25	11
	Ordre des comptables agréés du Québec	Concilier stress et bien être au travail	7	2010-05-31	2
		Établir et maintenir les relations interpersonnelles	7	2010-06-02	1
		Gestion du changement	7	2010-02-03	1
		Gestion du temps	7	2010-04-26	1
		Leadership	7	2010-06-16	1
		Les secrets d'une présentation efficace	7	2010-05-11	2

	Société de formation et éducation continue	Évaluer les impacts de la formation sur l'organisation	8	2010-04-16	2
	Société québécoise de psychologie du travail	Feedback évaluation de potentiel	4	2010-03-24	1
<b>Total :</b>					<b>55</b>
<b>Informatique / Bureautique</b>	École de technologie supérieure	MS Project	7	2010-02-24	11
			14	2010-03-03	7
	Édumicro	Excel	14	2010-10-22	1
			7	2010-01-26	1
				2010-07-13	4
			8	2010-07-13	1
			14	2010-01-07	1
				2010-11-19	1
			21	2010-12-06	1
		Listes de données et SQL	14	2010-11-15	1
		Logiciel Acrobat	15	2010-05-06	1
		Rapid SQL	14	2010-01-21	1
		SQL	14	2010-01-21	2
		SQL language	14	2010-01-21	1
				2010-01-22	1
	Formations Qualitemps	Gestion du temps avec Outlook	7	2010-03-15	16
	HEC	Google Analytics		2010-06-03	1
			4	2010-02-10	2
	Lucie Chénier Enr.	Excel	4	2010-12-01	1
			7	2010-11-15	1
				2010-11-29	1
				2010-12-06	1
			11	2010-07-17	1
				2010-11-22	2
				2010-12-01	1
			14	2010-11-29	1
				2010-12-01	1
				2010-12-06	1
				2010-12-08	3
			15	2010-12-10	1
				2010-12-06	1
				2010-12-06	2
			21	2010-12-08	1
	Qualitemps	Gestion du temps avec Outlook	7	2010-03-23	9
	Synesis / Versalys	Acrobat		2010-06-03	11
			7	2010-06-09	1
			7	2010-03-16	13
		Excel	14	2010-01-28	1

				2010-02-16	1
		Logiciel Acrobat	7	2010-02-05	1
		Outlook	7	2010-03-03	1
		Photoshop Intermédiaire	14	2010-06-29	1
		Powerpoint	14	2010-10-19	1
	Technologia formation	SharePoint pour utilisateurs	7	2010-01-21	1
	Ordre des comptables agréés du Québec	Gestion du temps avec Outlook	7	2010-02-01	1
<b>Total :</b>					<b>115</b>
<b>Développement durable</b>	Contech	Choisir les bons matériaux écologiques	7	2010-03-25	2
		Conception intégrée (PCI)	7	2010-04-07	1
		Géothermie	7	2010-10-20	1
	Mouvement Québécois de la qualité	Introduction au Lean	16	2010-02-02	1
<b>Total :</b>					<b>5</b>
<b>Entretien technique</b>	Ass. Québécoise pour la maîtrise de l'énergie	Recommissionning	7	2010-03-13	1
				2010-03-16	1
	Contech	Droit de la construction	7	2010-03-30	1
	Ordre des architectes du Québec	Estimation des coûts de construction	7	2010-09-27	1
	Polytechnique de Montréal	Électricité - Code de la construction	32	2010-05-20	1
<b>Total :</b>					<b>5</b>
<b>Finances</b>	Agence des services frontaliers	Classements tarifaires et TVH	10	2010-03-02	1
		Demande de rajustement et obligation	3	2010-10-21	1
		Information sur l'origine (ALENA)	8	2010-01-12	1
	Association Canadienne de la Paie	Conformité des jours fériés	2	2010-05-27	1
		Déclaration de fin d'année 2010	8	2010-11-24	1
	Canadian association for Laboratory accreditation (CALA)	Internal Auditor Course for ISO/IEC 17025	21	2010-01-29	1
	Cégep à distance	Le cycle comptables	60	2010-03-01	1
	Collège des Administrateurs de Sociétés	Les aspects financiers, contrôle et vérification	11	2010-11-19	1
		Rôles et responsabilités des administrateurs	11	2010-11-06	1
	HEC	Bâtir un dossier d'affaires gagnant	14	2010-10-19	1
	Ordre des évaluateurs agréés du Québec	Modernisation, module 1	7	2010-12-08	1
	Ordre des comptables agréés du Québec	Comptabilité	7	2010-12-15	1
		Conjoncture économique et marchés financiers	7	2010-02-03	1
		Gestion corporative des risques d'une entrepr	7	2010-11-15	1
		Implantation TVH et Classification tarifaire	8	2010-05-17	1
		Impôt des particulier - avantage imposable	7	2010-01-21	1
		International Financial Reporting Standards (IFRS)	4	2010-06-15	1
			7	2010-06-04	1
				2010-10-18	1
				2010-11-22	1
				2010-11-26	1
			14	2010-11-12	1



				19	2010-11-05	1
			Lecture rapide et gestion de l'information	7	2010-02-09	2
					2010-02-11	1
			Les Immobilisations corporelles et incorporel	7	2010-06-04	1
			Relevé d'emploi + reconnaissance monétaire	14	2010-05-21	1
			TPS et TVQ	7	2010-12-03	1
					<b>Total :</b>	<b>29</b>
Linguistique	Berlitz	Anglais langue seconde	16	2010-02-15	1	
			18	2010-02-15	1	
	Centre des langues internationales	Anglais langue seconde	39	2010-07-02	1	
	Converlang	Anglais langue seconde	21	2010-06-23	6	
	MLS	Anglais langue seconde	9	2010-12-02	1	
			10	2010-12-02	1	
		Espagnol	20	2010-03-09	1	
	Mundaka Language Training	Anglais langue seconde	40	2010-07-02	1	
					<b>Total :</b>	<b>13</b>
Marketing / Communication	André-Claude Potvin UQAM	Formation rédaction Web	5	2010-06-21	1	
		Rédaction Web	5	2010-06-21	1	
	Coopérative accessibilité web	L'accessibilité web au gouvernement du QC	12	2010-04-20	3	
				2010-05-20	1	
	Éditions Infopresse	Marketing Alternatif	5	2010-06-02	1	
	HEC	Connaitre et mieux exploiter les tendances du commerce de détail	8	2010-10-28	2	
	Infopresse	Nouveau outils web 2	6	2010-06-09	1	
	UQAM	Technologies de communication & société	45	2010-01-12	1	
	Association canadienne des annonceurs	Publicité interactive	7	2010-03-23	1	
					<b>Total :</b>	<b>12</b>
Secrétariat	Accent Formation	Rédiger des procédures efficaces	7	2010-06-02	1	
	Centre de perfectionnement en Français écrit	Rédaction du francais écrit	36	2010-04-26	1	
	Technologia formation	Rédiger avec structure et clareté	13	2010-05-12	1	
	Ordre des comptables agréés du Québec	Savoir rédiger et se résumer	7	2010-05-06	1	
					<b>Total :</b>	<b>4</b>
Service à la clientèle	Groupe conseil CFC	Approche client, gestion des situations délicates	7	2010-11-23	18	
				2010-11-24	16	
				2010-11-25	17	
			8	2010-11-24	1	
	Ordre des CRHA et CRIA du Québec	L'art de mettre expertise au service clients	8	2010-03-24	1	
					<b>Total :</b>	<b>53</b>

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

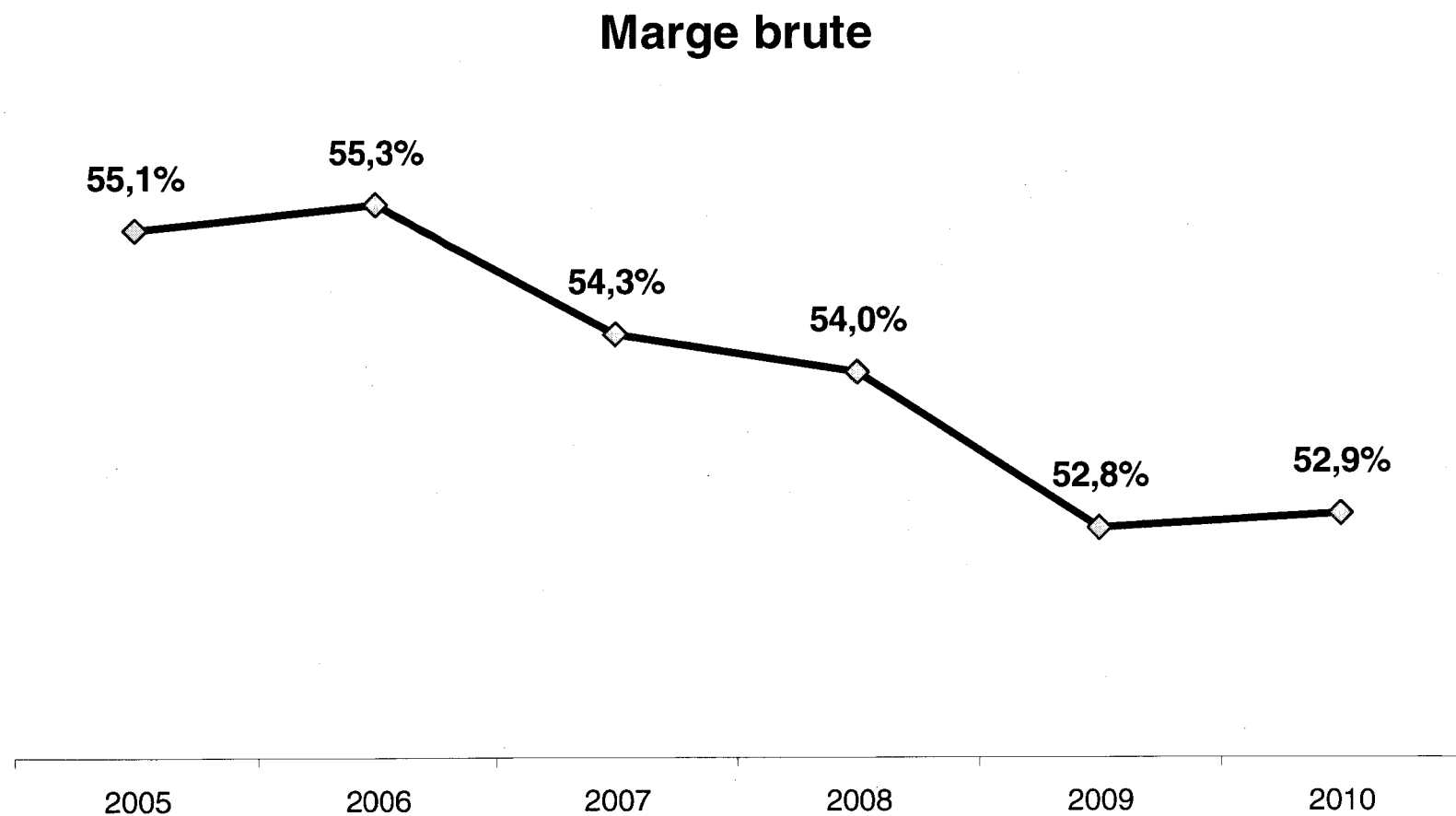
Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
37	Des détails sur l'évolution de la marge brute de la SAQ pour les cinq dernières années, ventilée par catégorie de produits. Précisez la portion fixe et la portion ad valorem

# Évolution de la marge brute

---



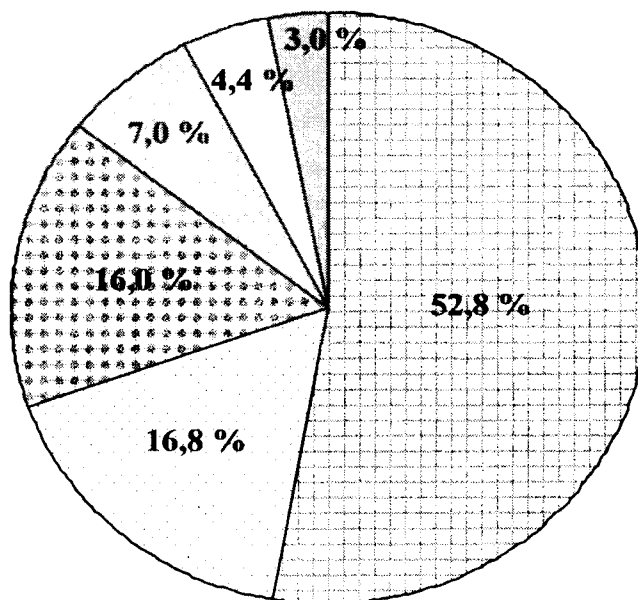
### Répartition du prix de vente

Spiritueux local, format 750 ml

Prix de vente au détail : 21,95 \$ la bouteille

(En pourcentages et en dollars)

27 mars 2010



52,8%

Majoration <sup>(1)</sup>

11,59 \$



16,8%

Prix du fournisseur en dollars canadiens incluant le transport

3,68 \$



16,0%

Droits d'accise versés au gouvernement du Canada

3,51 \$



7,0%

Taxe de vente provinciale

1,53 \$



4,4%

Taxe fédérale sur les produits et services

0,97 \$



3,0%

Taxes spécifiques versées au gouvernement du Québec

0,67 \$

<sup>(1)</sup> La majoration permet d'assumer les frais de vente et mise en marché, de distribution et d'administration et de générer un bénéfice net.

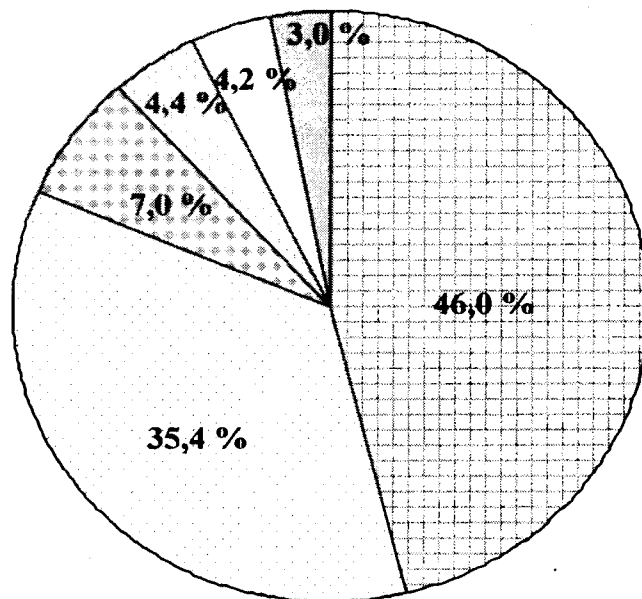
### Répartition du prix de vente

Vin importé, format 750 ml

Prix de vente au détail : 15,95 \$ la bouteille

(En pourcentages et en dollars)

27 mars 2010



46,0%

Majoration <sup>(1)</sup>

7,33 \$



35,4%

Prix du fournisseur en dollars canadiens incluant le transport

5,65 \$



7,0%

Taxe de vente provinciale

1,11 \$



4,4%

Taxe fédérale sur les produits et services

0,71 \$



4,2%

Taxes spécifiques versées au gouvernement du Québec

0,67 \$



3,0%

Droits de douane versé au gouvernement du Canada

0,48 \$

<sup>(1)</sup> La majoration permet d'assumer les frais de vente et mise en marché, de distribution et d'administration et de générer un bénéfice net.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
38	Des détails sur le mécanisme d'indexation annuelle de la majoration fixe de l'ensemble des produits supposément entrés en vigueur en février 2011



**COMMUNIQUÉ  
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE**

**La SAQ procède à la révision de sa majoration fixe**

**Montréal, le 25 janvier 2010** – La SAQ procédera à une révision à la hausse de sa majoration fixe sur les spiritueux et les liqueurs. Les changements relatifs à cet ajustement prendront effet le 3 mars prochain.

La hausse de la majoration fixe sur les spiritueux aura comme impact une augmentation moyenne de 3 % sur les prix de détail de ces produits, soit environ 0,60 \$ pour un produit de format 750 ml ou 1,00 \$ pour un produit de format 1,14 L. De son côté, la hausse de la majoration fixe sur les liqueurs se traduira par une augmentation moyenne d'environ 2 %, soit 0,45 \$ sur le prix de détail d'un produit de format 750 ml ou 0,75 \$ sur un produit de format 1,14 L. Les hausses toucheront environ 1 050 produits, c'est-à-dire 800 spiritueux et 250 liqueurs. Cela représente environ 10 % des produits commercialisés par la SAQ.

Par ce geste, la SAQ vise à contrer l'érosion de sa marge bénéficiaire, exprimée en pourcentage des ventes nettes. C'est également dans ce but que la SAQ mettra en place un mécanisme d'indexation annuelle de la majoration fixe de l'ensemble de ses produits à compter de février 2011. Le calcul de l'indexation s'appuiera sur un prorata de l'IPC du Québec et sera ainsi toujours sous le seuil de l'inflation. Selon l'hypothèse d'un taux d'inflation de 2 %, l'impact sur le prix de détail pourrait être d'environ 0,6 % pour les spiritueux et de 0,8 % pour les vins.

La SAQ affiche l'inflation la plus faible au Canada depuis 2002 en matière de prix des vins et des spiritueux.

- 30 -

**SOURCE :** Isabelle Merizzi  
Directrice, Affaires publiques  
Société des alcools du Québec  
514 254-6000, poste 6574



**Mécanisme de l'indexation annuelle de la majoration fixe  
des spiritueux et des vins**

<b>Spiritueux</b>	<b>Mécanisme:</b>	Variation de l'IPC du Québec @ 7,5%
	<b>Application:</b>	1,27% @ 7,5% = 0,10%
	<b>Majoration fixe avant indexation</b>	X <u>124,00 \$</u>
	<b>Majoration fixe après indexation Effectif en février 2011</b>	<u><u>124,12 \$</u></u>

<b>Vins</b>	<b>Mécanisme:</b>	Variation de l'IPC du Québec @ 75%
	<b>Application:</b>	1,27% @ 75% = 0,95%
	<b>Majoration fixe avant indexation</b>	X <u>27,00 \$</u>
	<b>Majoration fixe après indexation Effectif en février 2011</b>	<u><u>27,26 \$</u></u>



# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
39	Liste de prix d'achat et de prix de vente des 50 plus grands vendeurs en 2010 et préciser le nombre d'unités vendues

Année financière	Article	Regroupement nature	Format en ml	Prix de vente particulier au 26 mars 2011	Mt vente brute calculé	Qté facturée	Prix de vente particulier au 27 mars 2010	Variation des prix 2011 vs 2010	Devise d'achat au 26 mars 2011	% des ventes brutes
2010	Ménage à Trois Folie à Deux Californie	Vin	750	19,80 \$	18 632 820 \$	949 527	19,60 \$	0,20 \$	CAD	0,56%
2010	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	1 140	33,75 \$	17 202 743 \$	531 524	33,25 \$	0,50 \$	CAD	0,52%
2010	Brouilly Georges Duboeuf	Vin	750	18,45 \$	16 808 994 \$	912 608	18,95 \$	(0,50\$)	CAD	0,51%
2010	Merlot Grand Sud vin de pays d'Oc	Vin	1 000	10,60 \$	14 508 123 \$	1 380 967	10,45 \$	0,15 \$	CAD	0,44%
2010	White Zinfandel Ernest & Julio Gallo Californie rosé	Vin	750	10,95 \$	13 668 216 \$	1 252 501	10,90 \$	0,05 \$	CAD	0,41%
2010	Shiraz/Cabernet Jacob's Creek South Eastern Australia	Vin	750	15,05 \$	12 898 673 \$	858 634	14,95 \$	0,10 \$	CAD	0,39%
2010	Modello Masi Delle Venezie i.g.t.	Vin	750	13,95 \$	12 408 994 \$	887 035	13,95 \$	0,00 \$	CAD	0,37%
2010	Baileys l'original boisson à la crème irlandaise	Spiritueux	750	29,25 \$	12 335 655 \$	427 428	29,30 \$	(0,05\$)	CAD	0,37%
2010	Baileys l'original boisson à la crème irlandaise	Spiritueux	1 140	39,75 \$	12 045 992 \$	314 426	40,75 \$	(1,00\$)	CAD	0,36%
2010	Shiraz/Malbec Fuzion Zuccardi Mendoza	Vin	750	8,90 \$	11 303 628 \$	1 304 272	8,25 \$	0,65 \$	CAD	0,34%
2010	Bacardi Superior rhum blanc	Spiritueux	1 140	31,75 \$	10 826 373 \$	350 516	32,50 \$	(0,75\$)	CAD	0,33%
2010	Grey Goose vodka	Spiritueux	750	44,50 \$	10 652 062 \$	242 634	43,25 \$	1,25 \$	CAD	0,32%
2010	Merlot Vivolo di Sasso Veneto i.g.t.	Vin	750	11,35 \$	10 562 008 \$	935 852	11,20 \$	0,15 \$	CAD	0,32%
2010	Jack Daniel's Old No 7 whiskey américain	Spiritueux	1 140	42,00 \$	10 356 841 \$	248 644	41,75 \$	0,25 \$	CAD	0,31%
2010	Sangiovese/Cab.-Sauv. Liano Umberto Cesari Rubicone i.g.t.	Vin	750	26,95 \$	10 259 676 \$	383 318	27,65 \$	(0,70\$)	XEU	0,31%
2010	Merlot/Cabernet J.P. Chenet vin de pays d'Oc	Vin	750	12,95 \$	10 205 627 \$	787 889	12,95 \$	0,00 \$	CAD	0,31%
2010	Cabernet-Sauvignon Liberty School Paso Robles Californie	Vin	750	19,70 \$	10 171 967 \$	520 861	19,45 \$	0,25 \$	CAD	0,31%
2010	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	750	21,95 \$	10 041 386 \$	457 642	21,95 \$	0,00 \$	CAD	0,30%
2010	Sauvignon blanc Kim Crawford Marlborough	Vin	750	19,95 \$	9 822 425 \$	491 394	19,95 \$	0,00 \$	CAD	0,30%
2010	Walleroo Trail Nicolas Pellenc Reserve rouge	Vin	1 000	11,85 \$	9 388 387 \$	813 634	11,70 \$	0,15 \$	CAD	0,28%
2010	Malbec Finca Flichman Mendoza	Vin	750	8,55 \$	9 370 869 \$	1 110 959	8,15 \$	0,40 \$	USD	0,28%
2010	Amarula Cream boisson à la crème	Spiritueux	1 140	36,75 \$	9 115 072 \$	251 249	36,50 \$	0,25 \$	CAD	0,27%
2010	Campofiorin Masi Veronese i.g.t.	Vin	750	19,95 \$	8 702 552 \$	439 314	19,75 \$	0,20 \$	CAD	0,26%
2010	Rev (4 x 330 ml) boisson à la vodka avec guarana	Boisson panachée	330	3,20 \$	8 626 364 \$	2 551 110	3,20 \$	0,00 \$	CAD	0,26%
2010	Smirnoff Ice (24 x 330 ml) cooler au spiritueux	Boisson panachée	330	2,55 \$	8 565 769 \$	3 003 450	2,50 \$	0,05 \$	CAD	0,26%
2010	Captain Morgan Original Spiced rhum épicé ambré	Spiritueux	750	25,25 \$	8 463 122 \$	340 561	24,45 \$	0,80 \$	CAD	0,25%
2010	Pinot grigio Voga Delle Venezie i.g.t.	Vin	750	14,60 \$	8 312 046 \$	579 904	15,10 \$	(0,50\$)	XEU	0,25%
2010	Walleroo Trail Nicolas Pellenc Reserve rouge	Vin	4 000	40,25 \$	8 260 532 \$	212 212	39,50 \$	0,75 \$	CAD	0,25%
2010	Bottero Veneto i.g.t.	Vin	1 000	9,45 \$	8 116 748 \$	840 869	9,30 \$	0,15 \$	CAD	0,24%
2010	Veuve Clicquot Ponsardin Brut Champagne	Vin	750	68,00 \$	8 026 828 \$	120 620	67,25 \$	0,75 \$	CAD	0,24%
2010	Captain Morgan Original Spiced rhum épicé ambré	Spiritueux	1 140	37,25 \$	8 004 413 \$	220 295	36,50 \$	0,75 \$	CAD	0,24%
2010	Ruffino Chianti	Vin	750	15,95 \$	7 447 759 \$	466 131	15,95 \$	0,00 \$	CAD	0,22%
2010	Vittori Bartolo Mazzi Montepulciano d'Abruzzo	Vin	1 000	9,95 \$	7 439 910 \$	718 519	9,65 \$	0,30 \$	CAD	0,22%
2010	Appleton Estate V/X rhum ambré	Spiritueux	1 140	36,25 \$	7 091 235 \$	201 074	35,75 \$	0,50 \$	CAD	0,21%
2010	Amarula Cream boisson à la crème	Spiritueux	750	27,25 \$	7 010 861 \$	260 395	26,95 \$	0,30 \$	CAD	0,21%
2010	Mouton Cadet Bordeaux	Vin	750	16,10 \$	6 814 593 \$	428 317	15,95 \$	0,15 \$	CAD	0,20%
2010	Nicolas Laloux Le Gentlemen Bohème les Chais 770 rouge	Vin	4 000	35,00 \$	6 794 010 \$	199 762	34,50 \$	0,50 \$	CAD	0,20%
2010	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	375	12,45 \$	6 744 313 \$	549 990	12,25 \$	0,20 \$	CAD	0,20%
2010	Cabernet-Sauvignon Wolf Blass Yellow Label South Australia	Vin	750	17,95 \$	6 692 900 \$	371 951	17,95 \$	0,00 \$	CAD	0,20%
2010	Walleroo Trail lot 313 blanc	Vin	1 000	11,85 \$	6 591 825 \$	571 203	11,70 \$	0,15 \$	CAD	0,20%
2010	L'Auberge rouge	Vin	4 000	35,25 \$	6 371 558 \$	182 692	34,75 \$	0,50 \$	CAD	0,19%
2010	Cabernet/Shiraz Cliff 79 South Eastern Australia	Vin	750	9,95 \$	6 342 405 \$	632 904	9,95 \$	0,00 \$	CAD	0,19%
2010	Moma Umberto Cesari Rubicone i.g.t. rouge	Vin	750	16,40 \$	6 188 014 \$	381 458	16,65 \$	(0,25\$)	XEU	0,19%
2010	Ripassa Zenato Valpolicella Superiore	Vin	750	24,75 \$	6 149 803 \$	250 468	25,90 \$	(1,15\$)	XEU	0,18%
2010	Bacardi Breezer Ananas (4x 330 ml) cooler au spiritueux	Boisson panachée	330	2,90 \$	6 119 249 \$	1 978 429	3,00 \$	(0,10\$)	CAD	0,18%
2010	Marquis de Méricourt Georges Antoine du Pontneuf rouge	Vin	4 000	35,75 \$	6 082 700 \$	175 050	35,25 \$	0,50 \$	CAD	0,18%
2010	Cabernet-Sauvignon Redwood Creek Frei Brothers Californie	Vin	750	15,95 \$	6 081 504 \$	380 956	15,90 \$	0,05 \$	CAD	0,18%
2010	Citra Montepulciano d'Abruzzo	Vin	1 000	9,90 \$	6 003 993 \$	603 666	9,75 \$	0,15 \$	CAD	0,18%
2010	Nicolas Laloux Le Gentleman Bohème les Chais 550 blanc	Vin	4 000	35,00 \$	5 989 223 \$	176 131	34,50 \$	0,50 \$	CAD	0,18%
2010	Cabernet-Sauvignon Woodbrige by Robert Mondavi Californie	Vin	750	14,95 \$	5 976 569 \$	398 762	14,80 \$	0,15 \$	CAD	0,18%
<b>total</b>					<b>461 597 331 \$</b>	<b>32 649 707</b>				<b>13,88%</b>

03-28

Note: Les prix d'achat négociés avec nos fournisseurs sont confidentiels et ne sont pas présentés dans ce tableau

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

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

## Étude des crédits 2011-2012

### QUESTION 40

RÉPONSE :

Voir question 40 de l'opposition officielle.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2011-2012

Demande de renseignements particuliers de la deuxième opposition

*Société des alcools du Québec (SAQ)*

Question numéro	Libellé de la question
41	Copie des documents ou des analyses qui ont mené à la création d'une société en commandite ayant pour objet de faire le commerce de boissons alcoolisées dans des marchés à l'extérieur du Québec à l'exclusion de la vente en détail en magasin. Fournir des explications supplémentaires relativement à la participation du Fonds de solidarité des Travailleurs du Québec ainsi que le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi

## Étude des crédits 2011-2012

### QUESTION 41

#### RÉPONSE :

La SAQ étant assujettie à la Loi sur l'accès à l'information, les études et les analyses ayant mené à la création de la société en commandite sont protégées en vertu de la loi en raison des stratégies commerciales et financières qu'elles contiennent.



## **FICHE TECHNIQUE SOCIÉTÉ EN COMMANDITE**

- Le gouvernement du Québec autorise la SAQ à investir dans une société en commandite qui agira hors Québec en partenariat avec le Fonds de solidarité FTQ et Fondation CSN.
- Ce faisant, le gouvernement donne suite au *Plan stratégique 2010-2012* de la SAQ approuvé par le gouvernement le 25 novembre 2009 et pour lequel quelque 400 personnes avaient été consultées par la société d'État, tant à l'interne qu'à l'externe.
- La société en commandite à être créée fera le commerce des boissons alcooliques dans des marchés à l'extérieur du Québec, à l'exclusion de la vente au détail en magasin, dans le but de maintenir l'importance relative du pouvoir d'achat de la SAQ auprès des fournisseurs mondiaux d'alcool et ainsi d'assurer à la clientèle québécoise une offre de produits similaire à celle existant déjà et à un rapport qualité-prix semblable.
- La SAQ détiendra 50 % de la nouvelle société en commandite alors que les Fonds se partageront à parts égales l'autre 50 %.
- La première injection prévue est de 25 M\$ pour donner un fonds de roulement à la société en commandite. Cela représente 12,5 M\$ pour la SAQ et la somme équivalente divisée à parts égales pour le Fonds de solidarité FTQ et Fondation CSN.
- Le plan d'affaires de la société en commandite prévoit des ventes pouvant se situer entre 50 et 100 M\$ au terme de trois à quatre ans d'existence.
- La société en commandite permettra à la SAQ de saisir des occasions d'affaires et de se donner les outils nécessaires afin de maintenir son pouvoir d'achat, d'accroître son accès à des produits vendus sous allocations, d'obtenir des économies d'échelle sur ses coûts de transport, de logistique et de distribution et de faire du Québec et de Montréal une plaque tournante dans le commerce des boissons alcooliques.
- La SAQ se procure pour 900 M\$ de produits chaque année. Elle transige avec quelque 2 500 fournisseurs à travers plus de 65 pays. Son offre compte 10 500 produits.



## DÉCRET

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

NUMÉRO 763-2010

CONCERNANT l'autorisation à la  
Société des alcools du Québec  
d'acquérir des actions ou parts d'une  
autre entreprise

8 SEP. 2010

—ooo0ooo—

ATTENDU QUE l'article 16 de la Loi sur la Société des alcools du Québec (L.R.Q., c. S-13) prévoit que la Société des alcools du Québec (la « Société ») a pour fonction de faire le commerce de boissons alcooliques;

ATTENDU QUE l'article 20.1 de la Loi sur la Société des alcools du Québec prévoit que la Société ne peut, sans l'autorisation du gouvernement, acquérir des actions ou des parts d'une entreprise;

ATTENDU QUE, conformément à son Plan stratégique 2010-2012, approuvé par le décret numéro 1225-2009 du 25 novembre 2009, la Société a analysé les occasions d'affaires qui pourraient se présenter au cours de cette période à l'extérieur du Québec;

ATTENDU QUE la Société entend faire le commerce des boissons alcooliques dans des marchés à l'extérieur du Québec à l'exclusion de la vente au détail en magasin, dans le but de maintenir l'importance relative de son pouvoir d'achat auprès des fournisseurs mondiaux d'alcool et ainsi d'assurer à sa clientèle québécoise une offre de produits similaire à celle existant déjà à un rapport qualité-prix semblable;

ATTENDU QUE la Société, le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) et Fondation, le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi projettent de conclure une entente afin de constituer une société en commandite (la « société en commandite ») ayant pour objet de faire le commerce de boissons alcooliques dans des marchés à l'extérieur du Québec à l'exclusion de la vente en détail en magasin;



763-2010

ATTENDU que la société en commandite entend appliquer à ses activités à l'extérieur du Québec les règles d'éthique appliquées aux activités de la Société au Québec;

ATTENDU QU'il y a lieu d'autoriser la Société à acquérir au maximum 50 % des parts de la société en commandite;

ATTENDU QU'il y a lieu d'autoriser la Société à acquérir au maximum 50 % des actions d'une personne morale ayant pour objet d'être le commandité de la société en commandite;

ATTENDU QUE l'investissement total de la Société dans la société en commandite ne pourra être supérieur à 50 000 000 \$;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation du ministre des Finances :

QUE la Société soit autorisée à acquérir au maximum 50 % des parts de la société en commandite dont l'objet sera le commerce de boissons alcooliques dans les marchés à l'extérieur du Québec à l'exclusion de la vente au détail en magasin;

QUE la Société soit autorisée à acquérir au maximum 50 % des actions d'une personne morale ayant pour objet d'être le commandité de la société en commandite;

QUE la détention, par la Société, des actions de la personne morale et des parts de la société en commandite soit conditionnelle à l'application aux activités de cette dernière, à l'extérieur du Québec, des règles d'éthique appliquées aux activités de la Société au Québec;

QUE l'investissement total de la Société dans la société en commandite ne puisse être supérieur à 50 000 000 \$.

**Le greffier du Conseil exécutif**

