



Étude des crédits 2013-2014

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

et

du deuxième groupe d'opposition

Février 2013

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers de
l'opposition officielle
Février 2013

TABLE DES MATIÈRES

QUESTION NUMÉRO

Détail de la politique salariale de la SAQ, rémunération, bonis et avantages sociaux.....	34
Pour chacune des cinq dernières années, total de la rémunération variable accordée aux employés de la SAQ, ventilée par catégorie d'emplois	35
La variation moyenne de prix, par catégorie de produits, entre 2012 et 2013	36
Variation de prix entre 2012 et 2013 pour chacun des dix produits les plus vendus par la SAQ en 2012	37
Nom des membres de la direction, postes, rémunération, indemnités de départ et avantages sociaux	38
Comparaison des prix entre le Québec et les autres provinces canadiennes, par type de produits et par gamme de prix.....	39

Liste des 50 produits les plus vendus par la SAQ en 2012 en précisant, pour chacun de ces produits, les quantités vendues, le prix, la variation de prix entre 2012 et 2013, 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 40

Valeur de la transaction moyenne pour chacune des cinq dernières années..... 41

Détail des ajustements salariaux accordés en 2012-2013 par catégorie d'emplois 42

Nombre, type, durée, sujets des formations offertes par la SAQ à ses employés en 2012 et nombre de participants 43

Nombre de jours de formation moyen suivi par les employés de la SAQ, ventilé par catégorie d'emplois. 44

Le détail des coûts engendrés par l'augmentation de la taxe spécifique sur les boissons alcooliques annoncée au Budget 2013-2014, dont notamment et non limitativement..... 45

- les coûts reliés aux inventaires;
- les coûts reliés au changement de tout matériel promotionnel (campagne publicitaire, affichage sur les sites internet, pancartes, coupons, etc.);
- les coûts administratifs, les coûts de transition;
- les coûts reliés à la suppression de toute information;
- les coûts reliés aux heures supplémentaires et l'embauche de personnel afin de se conformer aux mesures du Budget 2013-2014;
- tout autre coût le cas échéant.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

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



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

2012-2013

**PROGRAMME DE BONIFICATION 2012-2013
PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
GROUPE SPTP**

OBJECTIFS DU PROGRAMME

Ce programme précise les paramètres de rémunération variable applicables à la bonification 2012-2013. 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 2012-2013.

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 2012-2013
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 2012-2013
PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
GROUPE SPTP

ANNEXE
BONIFICATION 2012-2013
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	
				%	\$	%	\$
Performance Corporative	100 %	100 %	1,5%	1,5 %	675	1,5 %	975
Performance Budgétaire Scénario 1	99,4 %	75 %	2,0 %	1,5 %	675	1,5 %	975
Boni versé				3,0 %	1350	3,0 %	1950

SIMULATION 02 - HYPOTHÈSES :

- Employé 01 : salaire de référence de 45,000 \$
- Employée 02 : salaire de référence de 65,000 \$
- Indice de performance corporative – 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	
				%	\$	%	\$
Performance Corporative	100 %	100 %	1,5%	1,5 %	675	1,5 %	975
Performance Budgétaire Scénario 1	98,8 %	150 %	2,0 %	3,0 %	1350	3,0 %	1950
Boni versé				4,5 %	2025	4,5 %	2925



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

2012-2013

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2012-2013
PERSONNEL RÉGULIER R.T. ET R.N.T. SCFP, SECTION LOCALE 3535

OBJECTIFS DU PROGRAMME

Ce programme précise les paramètres de rémunération variable applicables à la bonification 2012-2013. 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 2012-2013 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.
- 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 - 2012-2013
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^{er} septembre 2009 au 31 mars 2016**

Annexe A-17

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

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

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

Tableau des balises des bonis

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

1) Détermination des cibles

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

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

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

3) Admissibilité au boni

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

4) Heures contributives

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

5) Montant du boni par employé

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

6) Décès, préretraite et retraite

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

7) Invalidité et congé sans solde

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

8) Congé de maternité

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

9) Congédiement et démission

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

10) Taux horaire unique

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

11) Définition des cibles

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

12) Date de paiement

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



**PROGRAMMES DE BONIFICATION
2012-2013**

**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 2012-2013. 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 2012-2013.

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 - 2012-2013
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.

Classe salariale	Boni cible
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 2012-2013, cette cible est établie en même temps que l'approbation du budget vers la fin mars 2012.

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 2012-2013.

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2012-2013
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 - 2012-2013
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 - 2012-2013
VPs, CADRES PROFESSIONNELS ET PERSONNEL NON -SYNDIQUÉ
& CADRES DU SECTEUR DES VENTES

ANNEXE 1

Tableau résumé des programmes de bonification 2012-2013

SECTEUR DES VENTES		
2012-2013	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 et classes salariales		
Directeur ventes (G3-G4)	20%	
Directeur secteur (G2)	18%	
Directeur de succursale (V6)	18%	
Directeur de succursale (V5)	15%	
Directeur de succursale (V4)	15%	
Directeur de succursale (V3)	12%	
Directeur de succursale (V2)	10%	
Directeur de succursale (V1)	10%	

VPs, Cadres et PNS		
2012-2013	Répartition	Multiplicateur (max 1,3, VP : 1,2)
Performance corporative	40%	1,5
Performance individuelle	30%	1,5
Performance budgétaire	30%	1,5
Emplois et classes salariales		
VPs	25% (maximum de 30%)	
Classe G2 à G4	15%	
Classe 10 à G1	10%	
Classe 6 à 9	8%	
Classe 1 à 5	5%	



**PROGRAMMES DE BONIFICATION
2012-2013**

CADRES DU SECTEUR DES VENTES

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Préparé par :
Direction Rémunération globale et SIRH
Vice-présidence Ressources humaines
Avril 2012

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 2012-2013. 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 :

- Directeur de compte
- Directeurs de succursale
- Directeurs de secteur
- Directeurs des Ventes

MISE EN VIGUEUR

Le programme est en vigueur pour l'exercice financier 2012-2013.

ADMINISTRATION DU PROGRAMME

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

PROGRAMME DE BONIFICATION

CADRES DU SECTEUR VENTES

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.

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 2012-2013
Indice de performance	% de la cible	
Directeurs de succursale, de secteurs et des ventes		
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 - 2012-2013

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 :

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

Indice de performance 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 2012-2013.

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.

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

PROGRAMME DE BONIFICATION - 2012-2013

Mesures de la performance et acquisition :

Les mesures d'atteinte de l'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 2012-2013

SECTEUR DES VENTES		
2012-2013	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 et classes salariales		
Directeur ventes (G3-G4)	20%	
Directeur secteur (G2)	18%	
Directeur de succursale (V6)	18%	
Directeur de succursale (V5)	15%	
Directeur de succursale (V4)	15%	
Directeur de succursale (V3)	12%	
Directeur de succursale (V2)	10%	
Directeur de succursale (V1)	10%	

VPs, Cadres et PNS		
2012-2013	Répartition	Multiplicateur (max 1,3, VP : 1,2)
Performance corporative	40%	1,5
Performance individuelle	30%	1,5
Performance budgétaire	30%	1,5
Emplois et classes salariales		
VPs	25% (maximum de 30%)	
Classe G2 à G4	15%	
Classe 10 à G1	10%	
Classe 6 à 9	8%	
Classe 1 à 5	5%	



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

2012-2013

TABLE DES MATIÈRES

1. PRINCIPES DE BASE	3
1.1. Recrutement et rétention des ressources humaines	3
1.2. Équité et transparence	4
1.3. Soutien à la gestion de la performance	4
2. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	5
2.1. Portée 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
3. DÉTERMINATION DU SALAIRE INDIVIDUEL	8
3.1. Salaire à l'embauche	8
3.2. Révision salariale annuelle.....	8
3.3. Conditions particulières de marché	9
3.4. Exceptions au règlement sur la rémunération	9
4. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	9
4.1. Promotion	9
4.2. Rétrogradation.....	10
4.3. Assignation à une classe inférieure	11
4.4. Changement de classe des succursales	11
4.5. Heures supplémentaires.....	11
5. POLITIQUE SALARIALE ANNUELLE	12
6. RECOURS	12
7. COMMUNICATION	12
ANNEXE A - Structure salariale et programme de bonification 2012-2013	13
ANNEXE B - Système d'évaluation des emplois - postes administratifs.....	14
ANNEXE B - Système d'évaluation des emplois - postes directeurs de succursales	15

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

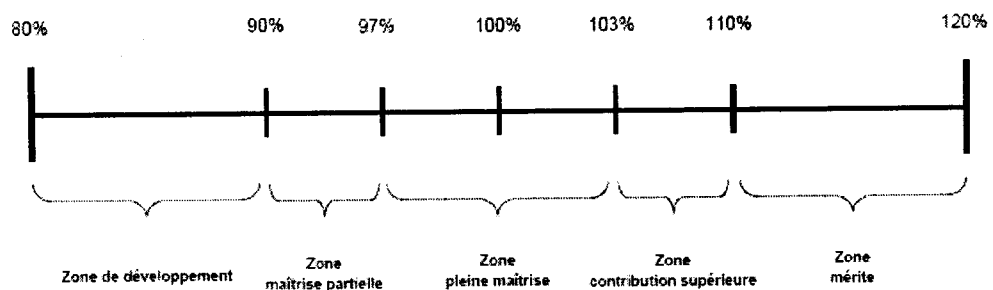
Le règlement sur la rémunération touche l'ensemble du personnel faisant partie des groupes d'emplois suivants : cadres supérieurs, cadres, directeurs de succursale et personnel non syndiqué de la SAQ.

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

3.3. Conditions particulières de marché

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

3.4. Exceptions 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^{er} juin de chaque année, l'excédant de deux semaines cumulées est payé automatiquement.

5. POLITIQUE SALARIALE ANNUELLE

- La direction de la rémunération globale propose annuellement les budgets d'augmentations salariales, les ajustements de la structure salariale et les modalités applicables aux programmes de bonification et au processus de révision salariale.
- La vice-présidence ressources humaines recommande les modifications et ajustements 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 ET PROGRAMME DE BONIFICATION POUR L'EXERCICE FINANCIER 2012-2013

<div>  <div> Structure salariale des Cadres et PNS Bonification cible 2012-2013 </div> </div>							
Classe	Minimum (80%)	(90%)	Médiane (100%)	(110%)	Maximum mérite (120%)	Boni cible	Boni cible Secteur ventes
VPE	213 630	240 334	267 038	293 741	320 446	25%	
VP1	183 722	206 687	229 653	252 618	275 583	25%	
VP2	166 632	187 461	208 289	229 119	249 947	25%	
VP3	153 814	173 040	192 267	211 494	230 721	25%	
G4	109 583	123 281	136 978	150 677	164 374	15%	20% Dir. Ventes
G3	99 620	112 073	124 526	136 978	149 431	15%	20% Dir. Ventes
G2	79 696	89 658	99 620	109 583	119 544	15%	18% Dir. Secteur / DDS - V6
G1	72 451	81 508	90 565	99 620	108 676	10%	15% DDS - V5
10	63 002	70 876	78 751	86 626	94 503	10%	15% DDS - V4
09	58 335	65 628	72 918	80 208	87 501	8%	12% DDS - V3
08	53 032	59 663	66 289	72 919	79 546	8%	10% DDS - V2
07	48 210	54 237	60 262	66 289	72 316	8%	10% DDS - V1
06	44 653	50 236	55 819	61 401	66 981	8%	-
05	41 376	46 548	51 720	56 891	62 061	5%	-
04	37 614	42 316	47 018	51 720	56 423	5%	-
03	34 196	38 471	42 744	47 020	51 292	5%	-
02	31 086	34 972	38 857	42 743	46 629	5%	-
01	28 259	31 791	35 325	38 857	42 390	5%	-

* Taux de nomination des directeurs de succursale classe V1 : 54 237\$ (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. |
-

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
36	La variation moyenne de prix, par catégorie de produits, entre 2012 et 2013



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

CATEGORIE	VARIATION ENTRE 2012 ET 2013	
	(note 1)	
VINS	1,74%	
SPIRITUEUX	0,96%	
BIÈRES, CIDRES ET AUTRES	-2,38%	

Note 1: Résultats préliminaires. Variation entre l'exercice complet de 2011-2012 et les 10 premières périodes de l'exercice 2012-2013, soit du 1 avril 2012 au 5 janvier 2013.

M.A.J. : 2013-01-15

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
37	Variation de prix entre 2012 et 2013 pour chacun des dix produits les plus vendus par la SAQ en 2012



Variation des prix de vente entre 2012 et 2013 pour les 10 meilleurs vendeurs

(Meilleurs vendeurs pour la période du 1er avril 2012 au 5 janvier 2013)

Rang	No article	Description article	Regroupement nature	Format en litre	Montant vente brute	Quantité unité vendue	Prix de vente particulier (au 31 mars 2012)	Prix de vente particulier (au 5 janvier 2013)	Variation de prix en dollar
1	10709152	Ménage à Trois Folle à Deux Californie rouge	Vin	0,750	22 525 585 \$	1 185 890	20,00 \$	19,15 \$	(0,85\$)
2	70540	Brouilly Georges Duboeuf	Vin	0,750	16 455 496 \$	869 870	18,95 \$	19,15 \$	0,20 \$
3	11584486	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	1,140	13 549 830 \$	395 466	34,25 \$	34,75 \$	0,50 \$
4	10327701	Sauvignon blanc Kim Crawford Marlborough	Vin	0,750	13 547 046 \$	675 526	20,05 \$	20,25 \$	0,20 \$
5	285767	White Zinfandel Ernest & Julio Gallo Californie rosé	Vin	0,750	12 861 609 \$	1 142 042	11,25 \$	11,45 \$	0,20 \$
6	10666826	Baileys l'original boisson à la crème irlandaise	Spiritueux	1,140	11 965 519 \$	302 405	39,75 \$	40,25 \$	0,50 \$
7	10543287	Merlot Grand Sud vin de pays d'Occ	Vin	1,000	11 946 648 \$	1 054 493	11,15 \$	11,55 \$	0,40 \$
8	11315497	Apothic Red Californie	Vin	0,750	11 419 876 \$	702 836	16,05 \$	16,45 \$	0,40 \$
9	10766448	Wallaroo Trail Nicolas Pellenc Reserve rouge	Vin	1,000	11 137 013 \$	927 575	12,20 \$	12,50 \$	0,30 \$
10	927707	Sangiovese/Cab.-Sauv. Liano Umberto Cesari Rubicone i.g.t.	Vin	0,750	11 096 794 \$	423 323	26,70 \$	26,15 \$	(0,55\$)

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
38	Nom des 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 2012-2013**

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

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

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

Secrétariat général
Janvier 2013

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

Prénom	Nom	Titre	Salaires au 31 mars 2012	Salaires au 1 ^{er} avril 2012	Total bonifié accordé (1) 2011-2012	Indemnité de départ	Autres avantages (2)	Commentaires
Philippe	Duval	Président et chef de la direction	329 074	343 882	16 454		6 399	
Alain	Brunet	Vice-président et chef de l'exploitation	261 325	274 391	47 039		12 665	
Richard	Genest	Vice-président	235 173	244 580	42 331		9 172	
Luc	Vachon	Vice-président	226 676	236 876	40 802		12 541	
Daniel	Simard	Vice-président	212 180	220 667	38 192		11 646	
Suzanne	Paquin	Vice-président	205 301	213 513	36 956		17 185	
Madeleine	Gagnon	Vice-président	201 986	210 065	36 358		16 615	
Catherine	Dagenais	Vice-président	200 563	214 602	36 102		18 339	
Nathalie	Hamel	Vice-président	193 752	203 440	34 876		7 685	
Jean-François	Thériault	Vice-président	182 000	189 280	30 865		10 013	
Luc	Gélinas	Vice-président	180 831	188 064	32 550		12 257	

Notes

(1) En 2011-2012, la bonification des vice-présidents a été réduite, et ce, conformément à la loi 100.

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

LISTE DES VICE-PRÉSIDENTS DONT LES MANDATS ONT ÉTÉ RENOUVELÉS EN 2012-2013

NOM	PRÉNOM	TITRE	DATE DE DÉBUT	DATE DE FIN
Hamel	Nathalie	Vice-présidente aux affaires publiques et communications	2012-06-01	2015-05-31
Simard	Daniel	Vice-président à la commercialisation	2012-03-16	2015-05-15
Gagnon	Madeleine	Vice-présidente aux ressources humaines	2013-04-01	2016-03-31
Paquin	Suzanne	Secrétaire générale et vice-présidente des services juridiques	2013-04-01	2016-03-31

Note : En vertu des contrats de service des vice-présidents, la Société des alcools est soumise à un délai de préavis de 120 jours de l'expiration du terme du contrat

[illegible]

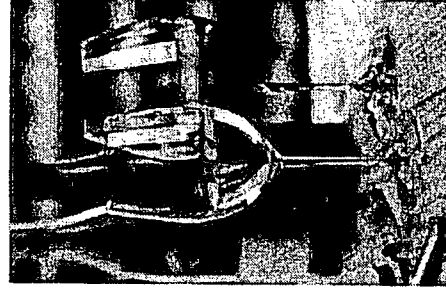
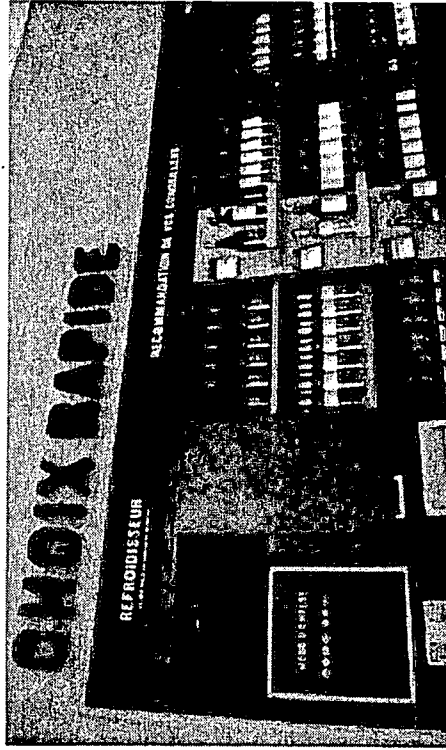
ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
39	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 produit par province

Canadian Association of Liquor Jurisdiction(CALJ) – Octobre 2012



Source d'information

- **Les informations proviennent du rapport de la CALJ* d'octobre 2012**
- **Spiritueux: moyenne de 21 produits communs des régions d'alcools**
- **Vins: moyenne de 13 produits communs des régions 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
- **ANBL:** Alcool New Brunswick Liquor
- **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

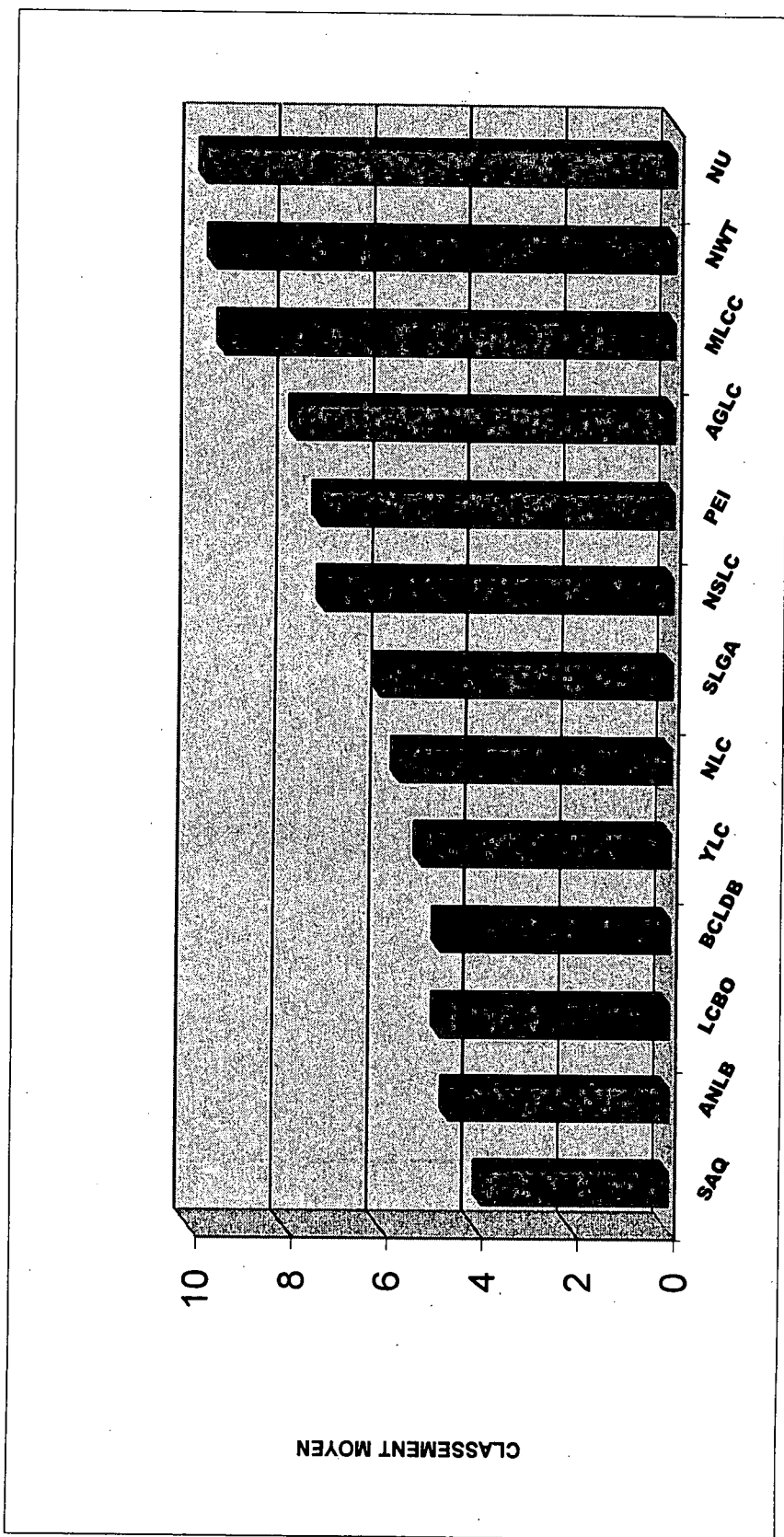
Classement des provinces selon le prix de détail moyen des vins



Classement des provinces selon le prix moyen du plus bas au plus élevé



Classement des provinces selon le prix de détail moyen des spiritueux



Classement des provinces selon le prix moyen du plus bas au plus élevé



ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
40	Liste des 50 produits les plus vendus par la SAQ en 2012 en précisant, pour chacun de ces produits, les quantités vendues, le prix, la variation de prix entre 2012 et 2013, 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

(Pour la période du 1er avril 2012 au 5 janvier 2013)

No article	Description article	Regroupement nature	Format en litre	Devise achat	Prix de vente particulier (31 mars 2012)	Prix de vente particulier (5 janvier 2013)	Variation de prix de vente particulier	Montant vente brute	Quantité unité vendue	% répartition des ventes
10709152	Ménage à Trois Folie à Deux Californie rouge	Vin	0,750 Dollar canadien		20,00 \$	19,15 \$	(0,85\$)	22 525 585 \$	1 185 890	0,76%
70540	Brouilly Georges Dubouef	Vin	0,750 Dollar canadien		18,95 \$	19,15 \$	0,20 \$	16 455 496 \$	869 870	0,55%
11594486	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	1,140 Dollar canadien		34,25 \$	34,75 \$	0,50 \$	13 549 830 \$	395 466	0,45%
10327701	Sauvignon blanc Kim Crawford Marlborough	Vin	0,750 Dollar canadien		20,05 \$	20,25 \$	0,20 \$	13 547 046 \$	675 526	0,45%
285767	White Zinfandel Ernest & Julio Gallo Californie rosé	Vin	0,750 Dollar canadien		11,25 \$	11,45 \$	0,20 \$	12 861 609 \$	1 142 042	0,43%
10666826	Baileys l'original boisson à la crème irlandaise	Spiritueux	1,140 Dollar canadien		39,75 \$	40,25 \$	0,50 \$	11 965 519 \$	302 405	0,40%
10543287	Merlot Grand Sud vin de pays d'Oc	Vin	1,000 Dollar canadien		11,15 \$	11,55 \$	0,40 \$	11 946 648 \$	1 054 493	0,40%
11315497	Apothic Red Californie	Vin	0,750 Dollar canadien		16,05 \$	16,45 \$	0,40 \$	11 419 876 \$	702 836	0,38%
10766448	Wallaroo Trail Nicolas Pellenc Reserve rouge	Vin	1,000 Dollar canadien		12,20 \$	12,50 \$	0,30 \$	11 137 013 \$	927 575	0,37%
927707	Sangiovese/Cab.-Sauv. Liano Umberto Cesari Rubicone I.g.t.	Vin	0,750 Europe, euro		26,70 \$	26,15 \$	(0,55\$)	11 096 794 \$	423 323	0,37%
533026	Modello Masi Delle Venezie I.g.t.	Vin	1,140 Dollar canadien		13,95 \$	14,15 \$	0,20 \$	10 843 786 \$	775 601	0,36%
11594478	Captain Morgan Original Spiced rum épice ambré	Spiritueux	0,750 Dollar canadien		38,25 \$	39,00 \$	0,75 \$	10 700 142 \$	276 125	0,36%
106377	Shiraz/Cabernet Jacob's Creek South Eastern Australia	Vin	0,750 Dollar canadien		15,45 \$	15,15 \$	(0,30\$)	10 031 629 \$	660 239	0,34%
11649147	Bacardi Superior rum blanc	Spiritueux	1,140 Dollar canadien		32,25 \$	32,00 \$	(0,25\$)	9 629 185 \$	301 785	0,31%
11025617	Grey Goose vodka	Spiritueux	0,750 Dollar canadien		45,50 \$	45,75 \$	0,25 \$	9 301 771 \$	203 515	0,31%
10811421	Wallaroo Trail Bin 212 rouge	Vin	4,000 Dollar canadien		41,50 \$	42,75 \$	1,25 \$	8 939 410 \$	218 364	0,30%
11592907	Jack Daniel's Old No 7 whiskey américain	Spiritueux	1,140 Dollar canadien		42,75 \$	43,75 \$	1,00 \$	8 913 449 \$	206 048	0,30%
10766430	Wallaroo Trail lot 313 blanc	Vin	1,000 Dollar canadien		12,20 \$	12,50 \$	0,30 \$	8 813 418 \$	734 133	0,30%
574582	Ananula Cream boisson à la crème	Spiritueux	1,140 Dollar canadien		37,25 \$	37,50 \$	0,25 \$	8 709 788 \$	234 666	0,29%
5959	Baileys l'original boisson à la crème irlandaise	Spiritueux	0,750 Dollar canadien		29,80 \$	30,25 \$	0,45 \$	7 393 666 \$	248 358	0,25%
500512	Captain Morgan Original Spiced rum épice ambré	Spiritueux	0,750 Dollar canadien		26,10 \$	26,30 \$	0,20 \$	7 374 881 \$	281 589	0,25%
10915010	Pinot grigio Barefoot California	Vin	0,750 Dollar canadien		9,95 \$	10,15 \$	0,20 \$	7 023 212 \$	700 073	0,24%
11133036	Cabernet/Shiraz Cliff 79 South Eastern Australia	Vin	0,750 Dollar canadien		10,65 \$	11,15 \$	0,50 \$	6 869 578 \$	622 126	0,23%
856567	Cabernet-Sauvignon Liberty School Paso Robles Californie	Vin	0,750 Dollar canadien		19,95 \$	20,15 \$	0,20 \$	6 866 930 \$	343 667	0,23%
485557	Merlot/Cabernet J.P. Chenet vin de pays d'Oc	Vin	0,750 Dollar canadien		12,95 \$	13,15 \$	0,20 \$	6 739 305 \$	519 081	0,23%
10803114	Pinot grigio Voga Delle Venezie I.g.t.	Vin	0,750 Dollar canadien		14,55 \$	14,40 \$	(0,15\$)	6 701 378 \$	466 047	0,22%
67	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	0,750 Europe, euro		22,25 \$	22,45 \$	0,20 \$	6 666 137 \$	298 927	0,22%
409888	Bottaro Veneto I.g.t.	Vin	1,000 Dollar canadien		9,70 \$	10,50 \$	0,80 \$	6 593 366 \$	641 008	0,22%
11464257	Appleton Estate V/X rum ambré	Spiritueux	1,140 Dollar canadien		36,75 \$	37,50 \$	0,75 \$	6 525 291 \$	177 328	0,22%
10709988	Ménage à Trois Folie à Deux Californie blanc	Vin	0,750 Dollar canadien		20,00 \$	19,15 \$	(0,85\$)	6 223 562 \$	328 100	0,21%
10754711	Smirnoff Ice (24 x 330 ml) cooler au spiritueux	Boisson panachée	0,330 Dollar canadien		2,75 \$	2,80 \$	0,05 \$	6 142 115 \$	1 994 864	0,21%
48611	Cabernet-Sauvignon Woodbridge by Robert Mondavi Californie	Vin	0,750 Dollar canadien		14,95 \$	15,15 \$	0,20 \$	6 127 864 \$	405 994	0,21%
11530841	Bombay Sapphire London dry gin	Spiritueux	1,140 Dollar canadien		38,00 \$	39,25 \$	1,25 \$	6 073 090 \$	159 219	0,20%
643700	Sauvignon bl. Fumées Blanches Vin de pays de Cotes de Gascog	Vin	0,750 Dollar canadien		14,25 \$	14,45 \$	0,20 \$	6 065 839 \$	424 690	0,20%
316570	Sauvignon blanc Oyster Bay Marlborough	Vin	0,750 Dollar canadien		19,35 \$	19,55 \$	0,20 \$	6 060 640 \$	313 283	0,20%
11133175	Zinfandel Barefoot Lodi Californie	Vin	0,750 Dollar canadien		9,95 \$	10,15 \$	0,20 \$	6 045 087 \$	604 525	0,20%
240	Smirnoff triple distillation vodka	Spiritueux	0,375 Dollar canadien		12,95 \$	13,05 \$	0,10 \$	5 979 591 \$	461 985	0,20%
943	Mouton Cadet Bordeaux	Vin	0,750 Dollar canadien		15,95 \$	16,15 \$	0,20 \$	5 922 247 \$	372 792	0,20%
10845808	White Zinfandel Beringer California Collection	Vin	0,750 Dollar canadien		11,95 \$	12,15 \$	0,20 \$	5 914 239 \$	493 121	0,20%
10544781	Moma Umberto Cesari Rubicone I.g.t. rouge	Vin	0,750 Europe, euro		16,35 \$	16,20 \$	(0,15\$)	5 907 902 \$	363 672	0,20%
155051	Campofiorini Masi Veronese I.g.t.	Vin	0,750 Dollar canadien		20,45 \$	21,15 \$	0,70 \$	5 896 652 \$	283 000	0,20%

Liste des 50 produits les plus vendus

(Pour la période du 1er avril 2012 au 5 janvier 2013)

No article	Description article	Regroupement nature	Format en litre	Devise achat	Prix de vente particulier (31 mars 2012)	Prix de vente particulier (5 janvier 2013)	Variation de prix de vente particulier	Montant vente brute	Quantité unité vendue	% répartition des ventes
11401133	Absolut vodka	Spiritueux	1,140	Dollar canadien	36,00 \$	36,50 \$	0,50 \$	5 879 476 \$	165 658	0,20%
3004	Troika vodka	Spiritueux	0,750	Dollar canadien	19,95 \$	20,15 \$	0,20 \$	5 866 860 \$	293 874	0,20%
11405679	Beefeater London dry gin	Spiritueux	1,140	Dollar canadien	33,00 \$	33,25 \$	0,25 \$	5 857 815 \$	178 342	0,20%
10512190	Grand Marnier liqueur d'agrumes	Spiritueux	1,140	Dollar canadien	62,75 \$	63,25 \$	0,50 \$	5 810 958 \$	93 336	0,19%
563338	Veuve Clicquot Ponsardin Brut Champagne	Vin	0,750	Dollar canadien	69,75 \$	71,25 \$	1,50 \$	5 794 833 \$	83 226	0,19%
237875	Bourgogne Pinot noir Réserve Chèvre noire Boisseaux-Estivan	Vin	0,750	Europe, euro	19,50 \$	19,50 \$	0,00 \$	5 782 799 \$	298 251	0,19%
485565	Merlot Vivolo di Sasso Veneto I.g.t.	Vin	0,750	Dollar canadien	11,65 \$	12,60 \$	0,95 \$	5 692 858 \$	466 634	0,19%
10673559	Vittori Bartolo Nazzi Montepulciano d'Abruzzo	Vin	1,000	Dollar canadien	10,20 \$	10,45 \$	0,25 \$	5 676 128 \$	519 793	0,19%
160358	Merlot Donini Delle Venezie I.g.t.	Vin	1,000	Dollar canadien	9,95 \$	10,25 \$	0,30 \$	5 638 779 \$	553 012	0,19%

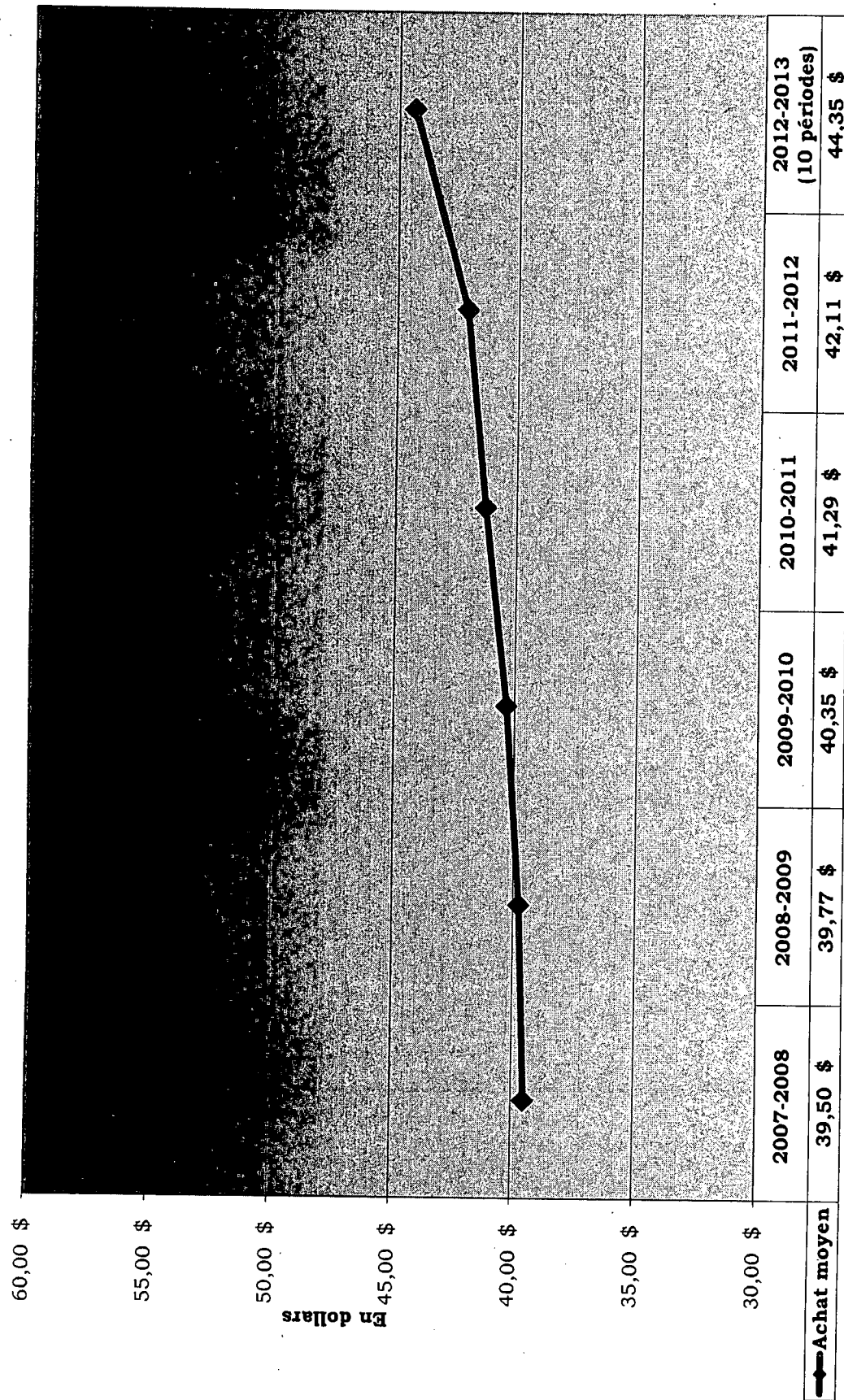
ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
41	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 2013-2014

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
42	Détail des ajustements salariaux accordés en 2012-2013 par catégorie d'emplois

AUGMENTATION SALARIALE ACCORDÉE EN 2012-2013 **Question 42**

Catégorie d'emploi	Augmentation échelle ⁽¹⁾		Avancement d'échelon ⁽²⁾ / performance *	TOTAL Ajustements salariaux accordés 2012-2013
	Date d'effet	%	%	%
Cadre et personnel non syndiqué	2012-04-01	1,00%	2,9%	2,9%
Syndicat du personnel technique et professionnel (SPTP)	2012-04-01	2,00%	1,3%	3,3%
Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Société des alcools du Québec (STTSAQ)	2012-04-01	2,00%	N/A	2,0%
Syndicat des employés de magasins et de bureaux (SEMB)	2012-04-01	2,00%	1,3%	3,3%

(1) Augmentation échelle

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

Groupes syndiqués : Majoration conforme aux conventions collectives

(2) Avancement d'échelon / performance

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

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

STTSAQ : Aucun avancement d'échelon (taux fixe)

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
43	Nombre, type, durée, sujets des formations offertes par la SAQ à ses employés en 2012 et nombre de participants

FORMATIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS EN 2012 PAR LA SAQ

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

	<i>Les vins du nouveau monde</i>	9	2	3	27
	<i>Vinification des vins doux</i>	4	1	10	40
Santé-sécurité au travail	Secourisme	14	223	355	4 970
	Premiers soins	7,75	2	2	11
	Chariot élévateur (succursale)	7	9	35	245
	Transpalette (succursale)	3,5	77	424	1484
	Chariot élévateur et transpalette	8	7	58	464
	Chariot élévateur et transpalette (entrepôt Qc)	8,5	3	16	136
	Transpalette pose 4 (Bobcat ou Lindé T20)	1	1	1	1
	SIMDUT (succursale)	2	Virtuel	3	6
	SIMDUT (livreur)	0,45	1	20	9
	Order Picker (chariot cueillette en hauteur)	17	1	2	34
	Mise à jour pour les instructeurs de chariot et transpalette (entrepôt)	7	1	5	35
	Chariot Linde (entrepôt)	0,5	1	10	5
	Chariot élévateur – contrebalancé assis (entrepôt)	2,5	1	4	10
	Analyse de risque (entrepôt)	3	1	14	42
	Inspection des lieux de travail	3	1	2	6
	Les dossiers CSST au quotidien et leur impact financier	7	1	1	7
	Accident – Enquête et analyse	7	1	1	7
	Suivis avec coachs en SST dans les entrepôts	2	1	8	16
	Vérification de sécurité avant départ du camion – Qc	0,5	14	153	76,5
	Prévention en SST	3	15	100	300
	Gestion de la maintenance	7	1	1	7
	Entretien préventif des véhicules routiers	10	1	5	50
	Entretiens préventifs – normes 2012	8	1	3	24
	Entretien sanitaire LEED	24	1	8	192
	Revue technique 2009 – LEED	8	1	1	
	Entretien porte de garage	8	1	6	48
	Empreinte carbone des produits	3	1	2	6
	Hygiène et salubrité alimentaires	8	1	1	8
	Champignons et amiantes dans les bâtiments	8	1	1	8
	Cadenassage	8	2	99	792
	Sécurité incendie – Impacts sur la conception	8	1	1	8
	Changements et évolutions réglementaires	7	1	1	7
	Méthode d'analyse des allergènes	7	1	3	21
	Prévenir les pertes – vols externes	0,75	Virtuel	367	275,25
	Aménagement d'un poste de travail informatique ergonomique	0,5	3	37	18,5
	Manutention des charges	3	1	471	1 413
	Manutention de charges en mode virtuel	0,75	Virtuel	371	278,25
	Manutention de charges (entrepôt)	3,5	10	76	266
Service à la clientèle	Lean Service	7,75	1	6	46,5
	Atelier Kaisen	7,75	4	22	170,5
	4A+				
	<i>Coaching 2 jours</i>	14	28	473	6 622
	<i>Capsule en mode virtuel</i>	2,5	Virtuel	3 241	8 102,5
	Vente stratégique	14	1	1	14
	Approche client et service à la clientèle	8	1	1	8
	Intervenir auprès d'une clientèle difficile	0,75	Virtuel	451	338,1
	Approche client et gestion de situations délicates	7	2	21	147
	Relation avec la clientèle	7	2	3	21

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

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

Communications : Parler en public	7	2	2	14
Mieux communiquer avec son auditoire	19	1	1	19
Recherche marketing – les nouvelles avenues	5	1	1	5
Marketing et alimentation	5	1	3	15
Passer de résistance à acceptation du changement	4	1	18	72
Communications dans l'équipe de travail	14	1	1	14
Communication et stratégie de marque	7	1	3	21
Introduction au développement durable	1	Virtuel	763	763
Communiquer efficacement	14	2	16	224
Chaire de responsabilité sociale et développement durable	8	1	1	8
Introduction à l'analyse de projet d'énergies propres	24	1	2	48
Perfectionnement obligatoire dans le cadre de l'adhésion au CGA	7	23	30	210
Déclaration annuelle CARRA	8,75	1	1	8,75
Communications dans la négociation	7	1	7	49
Concilier stress et bien-être au travail	7	1	1	7
Devenir plus efficace grâce à la méthode 5S	7	2	3	21
APICS International Conference and Exposition	14	1	1	14
Le dilemme de l'amélioration continue	14	1	2	28
Planification à la retraite	14	11	145,5	2 037
L'intelligence relationnelle au travail	14	1	2	28
Total :				108 303,64

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
44	Nombre de jours de formation moyen suivi par les employés de la SAQ, ventilé par catégorie d'emplois

**NOMBRE DE JOURS DE FORMATION MOYEN SUIVI PAR LES EMPLOYÉS DE LA SAQ,
VENTILÉ PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS**

Catégorie	Nbre de jours moyen*
STSAQ	0,54
SEMB	2,13
SPTP	1,49
PNS	1,15
Cadres et gestionnaires	3,29

Ces données incluent les formations diffusées à l'interne par la SAQ ainsi que les perfectionnements suivis à l'externe pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012.

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

1. Nombre d'heures de formation diffusées pour chaque catégorie d'employés

7

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

2. Nombre de jours de formation diffusés par catégorie d'employés
Démographie complète de la catégorie d'employés

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
45	<p>Le détail des coûts engendrés par l'augmentation de la taxe spécifique sur les boissons alcooliques annoncée au Budget 2013-2014, dont notamment et non limitativement :</p> <ul style="list-style-type: none">a) les coûts reliés aux inventaires;b) les coûts reliés au changement de tout matériel promotionnel (campagne publicitaire, affichage sur les sites internet, pancartes, coupons, etc.);c) les coûts administratifs, les coûts de transition;d) les coûts reliés à la suppression de toute information;e) les coûts reliés aux heures supplémentaires et l'embauche de personnel afin de se conformer aux mesures du Budget 2013-2014;f) tout autre coût le cas échéant.

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

Impact financier

Taxe assumée par la SAQ du 21 novembre au 4 décembre 2012
(voir note 1)

1 467 000 \$

Coût relatif au maintien des prix pour les produits en promotions déjà
annoncés et publiés

400 000 \$

Coûts administratifs - production de nouvelles affichettes et
changement d'affichettes de prix

133 800 \$

Frais de facturation et fiscalité

7 800 \$

Total

2 008 600 \$

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

Réponses aux éléments détaillés de la question # 45:

Questions	Réponses
1- Coûts reliés aux inventaires	Aucun
2- Coûts reliés au changement de tout matériel promotionnel (campagne publicitaire, affichage sur les sites internet, pancartes, coupons, etc.)	Aucun
3- Coûts administratifs, coûts de transition	Inclus au tableau dans la rubrique des coûts
4- Coûts reliés à la suppression de toute information:	Aucun

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

**Demande de renseignements particuliers requis
par le Deuxième groupe d'opposition
Février 2013**

TABLE DES MATIÈRES

QUESTION NUMÉRO

Coût relatif à l'implantation de la hausse sur la taxe spécifique sur les boissons alcoolisées annoncée le 20 novembre 2012..... 47

Durant la période tampon (du 21 novembre au 5 décembre) où la SAQ a assumé les frais de la hausse des taxes des clients en succursale, combien de bouteilles ont été vendues durant cette période pour chacune des catégories (vin, spiritueux et bière) et quels ont été les coûts assumés par la SAQ..... 48

Durant cette même période tampon, combien de bouteilles ont été vendues à des clients de type bar et restaurateur pour chacune des catégories (vin, spiritueux et bière) et quels ont été les coûts assumés par les clients 49

Note d'analyse, étude ou mesures envisagées dans les 5 dernières années pour faciliter la mise en marché des produits québécois 50

Détail des revenus et des coûts de la vente en ligne pour les 3 dernières années..... 51

Évolution annuelle depuis 2003, ventilée par type d'emploi 52

Pour la rémunération variable et les bonis, indiquez les critères d'octroi, par catégorie d'emplois ainsi que le nombre de personnes en ayant bénéficié par catégorie d'emplois	53
Le détail des charges d'exploitation depuis 2003	54
Liste de toutes les formations, conférences, ateliers, journées d'activités, sommets, congrès ou autres auxquels ont participé les employés de la SAQ au cours de l'année 2011-2012 et 2012-2013	55
Détail de l'évolution de la marge brute de la SAQ pour les cinq dernières années, ventilé par catégorie de produit. Précisez la portion fixe et la portion ad valorem	56
Liste de prix d'achat et de prix de vente des 50 plus grands vendeurs en 2012 et préciser le nombre d'unités vendues.	57
Nom de tous les administrateurs et des membres de la direction de la Société, le poste occupé, leur rémunération totale, en incluant les bonis, indemnité de départ et avantages sociaux pour les 3 dernières années.....	58
Copie des états financiers de TWIST depuis sa création	59
Détail de la politique salariale de la SAQ, rémunération, bonis et avantages sociaux.....	60
Détail de la politique de fixation des prix par catégorie (les vins, spiritueux et bières)	61
La variation moyenne de prix, par catégorie de produits, entre 2012 et 2013 ainsi que la variation sur 3 ans et 5 ans	62
Variation de prix entre 2012 et 2013 pour chacun des 10 produits vendus par la SAQ en 2012	63

Comparaison des prix entre le Québec et les autres provinces canadiennes par type de produits et par gamme de prix.....	64
Valeur de la transaction moyenne pour chacune des 5 dernières années.....	65
Détail des ajustements salariaux accordés en 2012-2013 par catégorie d'emplois	66
Nombre de jours de formation moyen suivi par les employés de la SAQ ventilé par catégorie d'emplois	67

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

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



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

Impact financier

Taxe assumée par la SAQ du 21 novembre au 4 décembre 2012
(voir note 1)

1 467 000 \$

Coût relatif au maintien des prix pour les produits en promotions déjà
annoncés et publiés

400 000 \$

Coûts administratifs - production de nouvelles affichettes et
changement d'affichettes de prix

133 800 \$

Frais de facturation et fiscalité

7 800 \$

Total

2 008 600 \$

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

Réponses aux éléments détaillés de la question # 47:

Questions

Réponses

1-Temps supplémentaire (succursale et bureau)

Inclus au tableau dans la rubrique des coûts administratifs et frais

2- Personnel supplémentaire pour effectuer les changements de prix

Inclus au tableau dans la rubrique des coûts administratifs

3- Coûts de mise à jour de logiciel informatique

Inclus au tableau dans la rubrique des coûts administratifs

4- Retards dans les délais de livraison

Aucun

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

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



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

Ventes aux clients dans le réseau des succursales

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

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

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

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

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

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

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

Nombre de bouteilles vendues

Coûts relatifs à la hausse de taxe spécifique assumés par les titulaires de permis

Bières	Vins, Spiritueux et autres	Total
53 496	1 105 769	1 159 265
		435 000 \$

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

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

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

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

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

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

Portrait des ventes en dollars

Produits	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012*	2012-2013*
Vins	1 010 234 \$	1 402 195 \$	1 892 515 \$	2 204 739 \$	2 862 524 \$
Cidres**	9 994 436 \$	11 791 691 \$	10 667 466 \$	10 332 293 \$	9 068 744 \$
Autres	1 848 699 \$	1 837 792 \$	2 224 854 \$	2 869 750 \$	2 846 944 \$
TOTAL	12 653 369 \$	15 031 678 \$	14 784 835 \$	15 406 783 \$	14 778 212 \$

*

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

**

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

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

Portrait des mesures réalisées

VISIBILITÉ EN SUCCURSALE

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

PROMOTION ET MARKETING

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

MISSIONS COMMERCIALES

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

FORMATION

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

ACCOMPAGNEMENT STRATÉGIQUE

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

COMMANDITES

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

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

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

Ventes brutes et coûts des ventes en ligne à la SAQ
entre 2009-2010 et 2012-2013

	2009-10	2010-11	2011-12	2012-2013 cumulatif après 10 périodes	Total
Ventes en ligne	6 036 736 \$	12 877 690 \$	39 904 004 \$	54 110 805 \$	112 929 235 \$
Coûts opérationnels	1 284 039 \$	1 982 627 \$	4 622 419 \$	4 666 682 \$	12 555 767 \$

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

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

QUESTION 52

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

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

Source : Rapport annuel 2012 (pages 80-81)

Étude des crédits 2013 - 2014

QUESTION 52b

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 34 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 52 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire				
				2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
STTSAQ	105111	Préposé entretien	Taux unique	23,55	23,09	22,63	22,19	21,75
STTSAQ	105122	Préposé entretien	Taux unique	24,25	23,77	23,31	22,85	22,40
STTSAQ	105133	Préposé entretien	Taux unique	25,00	24,51	24,03	23,56	23,10
STTSAQ	105144	Préposé - Entretien	Taux unique	25,83	25,32	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	105222	Préposé distribution	Taux unique	24,25	23,77	23,31	22,85	22,40
STTSAQ	105233	Préposé distribution	Taux unique	25,00	24,51	24,03	23,56	23,10
STTSAQ	105244	Préposé distribution	Taux unique	25,83	25,32	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	105255	Préposé distribution	Taux unique	26,70	26,18	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	105266	Préposé - Distribution	Taux unique	27,64	27,10	26,57	26,05	25,54
STTSAQ	105355	Préposé livraison	Taux unique	26,70	26,18	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	105366	Préposé - Livraison	Taux unique	27,64	27,10	26,57	26,05	25,54
STTSAQ	105422	Préposé production	Taux unique	24,25	23,77	23,31	22,85	22,40
STTSAQ	105433	Préposé production	Taux unique	25,00	24,51	24,03	23,56	23,10
STTSAQ	105444	Préposé production	Taux unique	25,83	25,32	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	105455	Préposé production	Taux unique	26,70	26,18	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	105466	Préposé production	Taux unique	27,64	27,10	26,57	26,05	25,54
STTSAQ	105477	Préposé production	Taux unique	28,66	28,10	27,55	27,01	26,48
STTSAQ	105522	Préposé services techniques	Taux unique	24,25	23,77	23,31	22,85	22,40
STTSAQ	105533	Préposé services techniques	Taux unique	25,00	24,51	24,03	23,56	23,10
STTSAQ	105544	Préposé services techniques	Taux unique	25,83	25,32	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	105555	Préposé services techniques	Taux unique	26,70	26,18	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	105566	Préposé services techniques	Taux unique	27,64	27,10	26,57	26,05	25,54
STTSAQ	105577	Préposé services techniques	Taux unique	28,66	28,10	27,55	27,01	26,48
STTSAQ	105588	Préposé services techniques	Taux unique	29,75	29,16	28,59	28,03	27,48
STTSAQ	105599	Préposé services techniques	Taux unique	30,84	30,23	29,64	29,06	28,49
STTSAQ	105655	Préposé distribution (sécurité)	Taux unique	26,70	26,18	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	105733	Préposé livraison	Taux unique	25,00	24,51	24,03	23,56	23,10
STTSAQ	105744	Préposé livraison	Taux unique	25,83	25,32	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	105755	Préposé livraison	Taux unique	26,70	26,18	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	105766	Préposé - Livraison	Taux unique	27,64	27,10	26,57	26,05	25,54
STTSAQ	105855	Préposé - Livraison - Route	Taux unique	28,66	28,10	27,55	27,01	26,48
STTSAQ	105866	Préposé - Livraison - Route	Taux unique	29,75	29,16	28,59	28,03	27,48
STTSAQ	106022	Préposé services techniques (route) - Cl. 2	Taux unique	25,83	25,32	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	106044	Préposé services techniques (route) - Cl. 4	Taux unique	27,64	27,10	26,57	26,05	25,54
STTSAQ	106055	Préposé services techniques (route) - Cl. 5	Taux unique	28,66	28,10	27,55	27,01	26,48
STTSAQ	106077	Préposé services techniques (route) - Cl. 7	Taux unique	30,84	30,23	29,64	29,06	28,49
STTSAQ	106088	Préposé services techniques (route) - Cl. 8	Taux unique	31,91	31,28	30,68	30,07	29,48
STTSAQ	106099	Préposé services techniques (route) - Cl. 9	Taux unique	33,00	32,35	31,73	N/A	N/A
STTSAQ	106222	Préposé - 4 jours	Taux unique	24,25	23,77	23,31	22,85	22,40
STTSAQ	106233	Préposé - 4 jours	Taux unique	25,00	24,51	24,03	23,56	23,10
STTSAQ	106244	Préposé - 4 jours	Taux unique	25,83	25,32	24,83	24,34	23,86
STTSAQ	106255	Préposé - 4 jours	Taux unique	26,70	26,18	25,66	25,16	24,67
STTSAQ	106277	Préposé - 4 jours	Taux unique	28,66	28,10	27,55	N/A	N/A
STTSAQ	106288	Préposé - 4 jours	Taux unique	29,75	29,16	28,59	N/A	N/A
SPTP	340450	Spécialiste science physique	01	23,60	23,14	22,69	22,24	21,80
SPTP	340450	Spécialiste science physique	02	24,50	24,02	23,55	23,09	22,63
SPTP	340450	Spécialiste science physique	03	25,43	24,93	24,45	23,97	23,50
SPTP	340450	Spécialiste science physique	04	26,40	25,89	25,38	24,88	24,39
SPTP	340450	Spécialiste science physique	05	27,41	26,87	26,34	25,83	25,32
SPTP	340450	Spécialiste science physique	06	28,43	27,88	27,33	26,79	26,30
SPTP	340450	Spécialiste science physique	07	29,58	29,00	28,43	27,87	27,33
SPTP	340450	Spécialiste science physique	08	31,57	30,95	30,34	29,75	29,16
SPTP	340450	Spécialiste science physique	09	32,81	32,17	31,54	30,92	30,32
SPTP	340450	Spécialiste science physique	10	34,11	33,44	32,79	32,15	31,52
SPTP	340450	Spécialiste science physique	11	35,47	34,78	34,10	33,43	32,77
SPTP	340450	Spécialiste science physique	12	36,89	36,17	35,46	34,77	34,08
SPTP	340450	Spécialiste science physique	13	38,40	37,65	36,91	36,18	35,48
SPTP	340450	Spécialiste science physique	14	39,94	39,16	38,39	37,64	36,90
SPTP	340450	Spécialiste science physique	15	41,58	40,77	39,97	39,18	38,42
SPTP	340450	Spécialiste science physique	16	42,61	41,77	40,95	40,15	39,36
SPTP	340450	Spécialiste science physique	17	43,66	42,80	41,96	41,14	40,33
SPTP	340450	Spécialiste science physique	18	44,75	43,87	43,01	42,17	41,34
SPTP	341060	Agent de gestion financière	01	24,30	23,83	23,36	22,90	22,45
SPTP	341060	Agent de gestion financière	02	25,11	24,62	24,14	23,66	23,20
SPTP	341060	Agent de gestion financière	03	25,98	25,47	24,97	24,49	24,00
SPTP	341060	Agent de gestion financière	04	26,89	26,36	25,84	25,33	24,84
SPTP	341060	Agent de gestion financière	05	27,82	27,28	26,74	26,22	25,70
SPTP	341060	Agent de gestion financière	06	28,79	28,22	27,67	27,13	26,59
SPTP	341060	Agent de gestion financière	07	29,78	29,20	28,63	28,06	27,51
SPTP	341060	Agent de gestion financière	08	31,37	30,75	30,15	29,56	28,98
SPTP	341060	Agent de gestion financière	09	32,48	31,85	31,22	30,61	30,01
SPTP	341060	Agent de gestion financière	10	33,66	33,00	32,36	31,72	31,10
SPTP	341060	Agent de gestion financière	11	34,87	34,18	33,51	32,86	32,21
SPTP	341060	Agent de gestion financière	12	36,14	35,44	34,74	34,06	33,39
SPTP	341060	Agent de gestion financière	13	37,47	36,74	36,02	35,31	34,62
SPTP	341060	Agent de gestion financière	14	38,85	38,09	37,34	36,61	35,89
SPTP	341060	Agent de gestion financière	15	40,28	39,49	38,71	37,95	37,21
SPTP	341060	Agent de gestion financière	16	41,77	40,96	39,67	38,89	38,13
SPTP	341060	Agent de gestion financière	17	42,28	41,45	40,64	39,84	39,06
SPTP	341060	Agent de gestion financière	18	44,75	43,87	43,01	42,17	41,34

Question 52 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire				
				2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	341760	Analyste comptable	01	24,30	23,83	23,36	22,90	22,45
SPTP	341760	Analyste comptable	02	25,11	24,62	24,14	23,66	23,20
SPTP	341760	Analyste comptable	03	25,98	25,47	24,97	24,49	24,00
SPTP	341760	Analyste comptable	04	26,89	26,36	25,84	25,33	24,84
SPTP	341760	Analyste comptable	05	27,82	27,28	26,74	26,22	25,70
SPTP	341760	Analyste comptable	06	28,79	28,22	27,67	27,13	26,59
SPTP	341760	Analyste comptable	07	29,78	29,20	28,63	28,06	27,51
SPTP	341760	Analyste comptable	08	31,37	30,75	30,15	29,56	28,98
SPTP	341760	Analyste comptable	09	32,48	31,85	31,22	30,61	30,01
SPTP	341760	Analyste comptable	10	33,66	33,00	32,36	31,72	31,10
SPTP	341760	Analyste comptable	11	34,87	34,18	33,51	32,86	32,21
SPTP	341760	Analyste comptable	12	36,14	35,44	34,74	34,06	33,39
SPTP	341760	Analyste comptable	13	37,47	36,74	36,02	35,31	34,62
SPTP	341760	Analyste comptable	14	38,85	38,09	37,34	36,61	35,89
SPTP	341760	Analyste comptable	15	40,28	39,49	38,71	37,95	37,21
SPTP	341760	Analyste comptable	16	41,27	40,46	39,67	38,89	38,13
SPTP	341760	Analyste comptable	17	42,28	41,45	40,64	39,84	39,06
SPTP	341760	Analyste comptable	18	44,75	43,87	43,01	42,17	41,34
SPTP	341860	Analyste	01	24,23	23,75	23,29	22,83	22,38
SPTP	341860	Analyste	02	25,12	24,63	24,14	23,67	23,21
SPTP	341860	Analyste	03	26,05	25,54	25,04	24,55	24,07
SPTP	341860	Analyste	04	27,04	26,51	25,99	25,49	24,98
SPTP	341860	Analyste	05	28,05	27,50	26,96	26,43	25,91
SPTP	341860	Analyste	06	29,09	28,52	27,96	27,41	26,87
SPTP	341860	Analyste	07	30,20	29,61	29,03	28,46	27,90
SPTP	341860	Analyste	08	31,90	31,27	30,66	30,06	29,47
SPTP	341860	Analyste	09	33,11	32,46	31,83	31,20	30,59
SPTP	341860	Analyste	10	34,38	33,71	33,05	32,40	31,76
SPTP	341860	Analyste	11	35,70	35,00	34,32	33,65	32,99
SPTP	341860	Analyste	12	37,07	36,35	35,63	34,94	34,25
SPTP	341860	Analyste	13	38,51	37,75	37,01	36,29	35,57
SPTP	341860	Analyste	14	40,00	39,22	38,45	37,70	36,96
SPTP	341860	Analyste	15	41,58	40,77	39,97	39,18	38,42
SPTP	341860	Analyste	16	42,61	41,77	40,95	40,15	39,36
SPTP	341860	Analyste	17	43,65	42,80	41,96	41,14	40,33
SPTP	341860	Analyste	18	44,75	43,87	43,01	42,17	41,34
SPTP	342360	Architecte	01	23,60	23,14	22,69	22,24	21,80
SPTP	342360	Architecte	02	24,50	24,02	23,55	23,09	22,63
SPTP	342360	Architecte	03	25,43	24,93	24,45	23,97	23,50
SPTP	342360	Architecte	04	26,40	25,89	25,38	24,88	24,39
SPTP	342360	Architecte	05	27,41	26,87	26,34	25,83	25,32
SPTP	342360	Architecte	06	28,46	27,91	27,36	26,82	26,30
SPTP	342360	Architecte	07	29,58	29,00	28,43	27,87	27,33
SPTP	342360	Architecte	08	31,57	30,95	30,34	29,75	29,16
SPTP	342360	Architecte	09	32,81	32,17	31,54	30,92	30,32
SPTP	342360	Architecte	10	34,11	33,44	32,79	32,15	31,52
SPTP	342360	Architecte	11	35,47	34,78	34,10	33,43	32,77
SPTP	342360	Architecte	12	36,89	36,17	35,46	34,77	34,08
SPTP	342360	Architecte	13	38,40	37,65	36,91	36,18	35,48
SPTP	342360	Architecte	14	39,94	39,16	38,39	37,64	36,90
SPTP	342360	Architecte	15	41,58	40,77	39,97	39,18	38,42
SPTP	342360	Architecte	16	42,61	41,77	40,95	40,15	39,36
SPTP	342360	Architecte	17	43,66	42,80	41,96	41,14	40,33
SPTP	342360	Architecte	18	44,75	43,87	43,01	42,17	41,34
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	01	24,30	23,83	23,36	22,90	22,45
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	02	25,11	24,62	24,14	23,66	23,20
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	03	25,98	25,47	24,97	24,49	24,00
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	04	26,89	26,36	25,84	25,33	24,84
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	05	27,82	27,28	26,74	26,22	25,70
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	06	28,79	28,22	27,67	27,13	26,59
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	07	29,78	29,20	28,63	28,06	27,51
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	08	31,37	30,75	30,15	29,56	28,98
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	09	32,48	31,85	31,22	30,61	30,01
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	10	33,66	33,00	32,36	31,72	31,10
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	11	34,87	34,18	33,51	32,86	32,21
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	12	36,14	35,44	34,74	34,06	33,39
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	13	37,47	36,74	36,02	35,31	34,62
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	14	38,85	38,09	37,34	36,61	35,89
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	15	40,28	39,49	38,71	37,95	37,21
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	16	41,27	40,46	39,67	38,89	38,13
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	17	42,28	41,45	40,64	39,84	39,06
SPTP	342460	Agent d'approvisionnement	18	44,75	43,87	43,01	42,17	41,34
SPTP	342560	Agent d'information	01	23,60	23,14	22,69	22,24	21,80
SPTP	342560	Agent d'information	02	24,50	24,02	23,55	23,09	22,63
SPTP	342560	Agent d'information	03	25,43	24,93	24,45	23,97	23,50
SPTP	342560	Agent d'information	04	26,40	25,89	25,38	24,88	24,39
SPTP	342560	Agent d'information	05	27,41	26,87	26,34	25,83	25,32
SPTP	342560	Agent d'information	06	28,46	27,91	27,36	26,82	26,30
SPTP	342560	Agent d'information	07	29,58	29,00	28,43	27,87	27,33
SPTP	342560	Agent d'information	08	31,57	30,95	30,34	29,75	29,16

Question 52 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire				
				2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	342560	Agent d'information	09	32,81	32,17	31,54	30,92	30,32
SPTP	342560	Agent d'information	10	34,11	33,44	32,79	32,15	31,52
SPTP	342560	Agent d'information	11	35,47	34,78	34,10	33,43	32,77
SPTP	342560	Agent d'information	12	36,89	36,17	35,46	34,77	34,08
SPTP	342560	Agent d'information	13	38,40	37,65	36,91	36,18	35,48
SPTP	342560	Agent d'information	14	39,94	39,16	38,39	37,64	36,90
SPTP	342560	Agent d'information	15	41,58	40,77	39,97	39,18	38,42
SPTP	342560	Agent d'information	16	42,61	41,77	40,95	40,15	39,36
SPTP	342560	Agent d'information	17	43,66	42,80	41,96	41,14	40,33
SPTP	342560	Agent d'information	18	44,75	43,87	43,01	42,17	41,34
SPTP	342660	Ingénieur	01	23,60	23,14	22,69	22,24	21,80
SPTP	342660	Ingénieur	02	24,50	24,02	23,55	23,09	22,63
SPTP	342660	Ingénieur	03	25,43	24,93	24,45	23,97	23,50
SPTP	342660	Ingénieur	04	26,40	25,89	25,38	24,88	24,39
SPTP	342660	Ingénieur	05	27,41	26,87	26,34	25,83	25,32
SPTP	342660	Ingénieur	06	28,46	27,91	27,36	26,82	26,30
SPTP	342660	Ingénieur	07	29,58	29,00	28,43	27,87	27,33
SPTP	342660	Ingénieur	08	31,57	30,95	30,34	29,75	29,16
SPTP	342660	Ingénieur	09	32,81	32,17	31,54	30,92	30,32
SPTP	342660	Ingénieur	10	34,11	33,44	32,79	32,15	31,52
SPTP	342660	Ingénieur	11	35,47	34,78	34,10	33,43	32,77
SPTP	342660	Ingénieur	12	36,89	36,17	35,46	34,77	34,08
SPTP	342660	Ingénieur	13	38,40	37,65	36,91	36,18	35,48
SPTP	342660	Ingénieur	14	39,94	39,16	38,39	37,64	36,90
SPTP	342660	Ingénieur	15	41,58	40,77	39,97	39,18	38,42
SPTP	342660	Ingénieur	16	42,61	41,77	40,95	40,15	39,36
SPTP	342660	Ingénieur	17	43,66	42,80	41,96	41,14	40,33
SPTP	342660	Ingénieur	18	44,75	43,87	43,01	42,17	41,34
SPTP	342760	Bibliothécaire	01	24,30	23,83	23,36	22,90	22,45
SPTP	342760	Bibliothécaire	02	25,11	24,62	24,14	23,66	23,20
SPTP	342760	Bibliothécaire	03	25,98	25,47	24,97	24,49	24,00
SPTP	342760	Bibliothécaire	04	26,89	26,36	25,84	25,33	24,84
SPTP	342760	Bibliothécaire	05	27,82	27,28	26,74	26,22	25,70
SPTP	342760	Bibliothécaire	06	28,79	28,22	27,67	27,13	26,59
SPTP	342760	Bibliothécaire	07	29,78	29,20	28,63	28,06	27,51
SPTP	342760	Bibliothécaire	08	31,37	30,75	30,15	29,56	28,98
SPTP	342760	Bibliothécaire	09	32,48	31,85	31,22	30,61	30,01
SPTP	342760	Bibliothécaire	10	33,66	33,00	32,36	31,72	31,10
SPTP	342760	Bibliothécaire	11	34,87	34,18	33,51	32,86	32,21
SPTP	342760	Bibliothécaire	12	36,14	35,44	34,74	34,06	33,39
SPTP	342760	Bibliothécaire	13	37,47	36,74	36,02	35,31	34,62
SPTP	342760	Bibliothécaire	14	38,85	38,09	37,34	36,61	35,89
SPTP	342760	Bibliothécaire	15	40,28	39,49	38,71	37,95	37,21
SPTP	342760	Bibliothécaire	16	41,27	40,46	39,67	38,89	38,13
SPTP	342760	Bibliothécaire	17	42,28	41,45	40,64	39,84	39,06
SPTP	342760	Bibliothécaire	18	44,75	43,87	43,01	42,17	41,34
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	01	22,26	21,82	21,39	20,97	20,56
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	02	23,01	22,56	22,12	21,69	21,26
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	03	23,73	23,26	22,80	22,35	21,91
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	04	24,54	24,06	23,59	23,13	22,68
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	05	25,34	24,84	24,35	23,87	23,40
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	06	26,13	25,62	25,12	24,63	24,14
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	07	26,98	26,45	25,93	25,42	24,93
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	08	27,90	27,35	26,81	26,28	25,77
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	09	28,80	28,24	27,69	27,15	26,62
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	10	29,74	29,16	28,59	28,03	27,48
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	11	30,70	30,10	29,51	28,93	28,37
SPTP	344011	Technicien informatique classe 1	12	31,71	31,09	30,49	29,89	29,30
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	01	27,87	27,32	26,78	26,25	25,74
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	02	28,83	28,26	27,71	27,17	26,64
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	03	29,80	29,22	28,65	28,09	27,54
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	04	30,80	30,20	29,61	29,03	28,46
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	05	31,95	31,32	30,71	30,11	29,52
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	06	33,08	32,43	31,79	31,17	30,56
SPTP	344059	Technicien informatique classe principale	07	34,24	33,57	32,92	32,27	31,63
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	01	19,59	19,21	18,83	18,46	18,10
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	02	20,24	19,84	19,45	19,07	18,70
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	03	21,09	20,68	20,27	19,87	19,48
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	04	21,82	21,39	20,97	20,56	20,16
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	05	22,70	22,25	21,81	21,38	20,96
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	06	23,47	23,01	22,56	22,12	21,69
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	07	24,44	23,96	23,49	23,03	22,58
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	08	25,34	24,84	24,35	23,87	23,41
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	09	26,29	25,77	25,26	24,76	24,28
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	10	27,25	26,72	26,20	25,69	25,18
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	11	28,28	27,73	27,19	26,66	26,14
SPTP	344221	Technicien en aménagement classe 1	12	29,40	28,82	28,24	27,69	27,15
SPTP	344269	Technicien en aménagement classe princ.	01	31,73	31,11	30,50	29,90	29,32
SPTP	344269	Technicien en aménagement classe princ.	02	32,94	32,29	31,66	31,04	30,43
SPTP	344269	Technicien en aménagement classe princ.	03	34,24	33,57	32,92	32,27	31,63

Question 52 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire				
				2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	344311	Graphiste classe 1	01	21,00	20,59	20,19	19,79	19,40
SPTP	344311	Graphiste classe 1	02	21,65	21,23	20,81	20,40	20,00
SPTP	344311	Graphiste classe 1	03	22,32	21,88	21,45	21,03	20,62
SPTP	344311	Graphiste classe 1	04	23,01	22,56	22,12	21,69	21,27
SPTP	344311	Graphiste classe 1	05	23,76	23,29	22,83	22,38	21,95
SPTP	344311	Graphiste classe 1	06	24,45	23,97	23,50	23,04	22,59
SPTP	344311	Graphiste classe 1	07	25,21	24,72	24,24	23,76	23,30
SPTP	344311	Graphiste classe 1	08	26,00	25,49	24,99	24,50	24,02
SPTP	344311	Graphiste classe 1	09	26,84	26,31	25,79	25,28	24,78
SPTP	344311	Graphiste classe 1	10	27,63	27,09	26,56	26,04	25,53
SPTP	344311	Graphiste classe 1	11	28,51	27,95	27,40	26,86	26,33
SPTP	344311	Graphiste classe 1	12	29,40	28,82	28,24	27,69	27,15
SPTP	344359	Graphiste classe principale	01	31,73	31,11	30,50	29,90	29,32
SPTP	344359	Graphiste classe principale	02	32,94	32,29	31,66	31,04	30,43
SPTP	344359	Graphiste classe principale	03	34,24	33,57	32,92	32,27	31,63
SPTP	344411	Technicien téléphonie	01	21,00	20,59	20,19	19,79	19,40
SPTP	344411	Technicien téléphonie	02	21,65	21,23	20,81	20,40	20,00
SPTP	344411	Technicien téléphonie	03	22,32	21,88	21,45	21,03	20,62
SPTP	344411	Technicien téléphonie	04	23,01	22,56	22,12	21,69	21,27
SPTP	344411	Technicien téléphonie	05	23,76	23,29	22,83	22,38	21,95
SPTP	344411	Technicien téléphonie	06	24,45	23,97	23,50	23,04	22,59
SPTP	344411	Technicien téléphonie	07	25,21	24,72	24,24	23,76	23,30
SPTP	344411	Technicien téléphonie	08	26,00	25,49	24,99	24,50	24,02
SPTP	344411	Technicien téléphonie	09	26,84	26,31	25,79	25,28	24,78
SPTP	344411	Technicien téléphonie	10	27,63	27,09	26,56	26,04	25,53
SPTP	344411	Technicien téléphonie	11	28,51	27,95	27,40	26,86	26,33
SPTP	344411	Technicien téléphonie	12	29,40	28,82	28,24	27,69	27,15
SPTP	344459	Technicien classe principale téléphonie	01	30,27	29,68	29,10	28,53	27,97
SPTP	344459	Technicien classe principale téléphonie	02	31,71	31,09	30,49	29,89	29,30
SPTP	344511	Technicien classe 1	01	19,59	19,21	18,83	18,46	18,10
SPTP	344511	Technicien classe 1	02	20,24	19,84	19,45	19,07	18,70
SPTP	344511	Technicien classe 1	03	21,09	20,68	20,27	19,87	19,48
SPTP	344511	Technicien classe 1	04	21,82	21,39	20,97	20,56	20,16
SPTP	344511	Technicien classe 1	05	22,70	22,25	21,81	21,38	20,96
SPTP	344511	Technicien classe 1	06	23,47	23,01	22,56	22,12	21,69
SPTP	344511	Technicien classe 1	07	24,44	23,96	23,49	23,03	22,58
SPTP	344511	Technicien classe 1	08	25,34	24,84	24,35	23,87	23,41
SPTP	344511	Technicien classe 1	09	26,29	25,77	25,26	24,76	24,28
SPTP	344511	Technicien classe 1	10	27,25	26,72	26,20	25,69	25,18
SPTP	344511	Technicien classe 1	11	28,28	27,73	27,19	26,66	26,14
SPTP	344511	Technicien classe 1	12	29,40	28,82	28,24	27,69	27,15
SPTP	344559	Technicien classe principale	01	29,71	29,13	28,56	28,00	27,45
SPTP	344559	Technicien classe principale	02	30,83	30,23	29,64	29,06	28,49
SPTP	344559	Technicien classe principale	03	32,06	31,43	30,81	30,21	29,62
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	01	21,46	21,04	20,63	20,23	19,83
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	02	22,14	21,71	21,28	20,86	20,45
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	03	22,78	22,33	21,89	21,46	21,04
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	04	23,39	22,93	22,48	22,04	21,61
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	05	24,09	23,62	23,16	22,71	22,26
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	06	24,82	24,33	23,85	23,38	22,93
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	07	25,47	24,97	24,48	24,00	23,53
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	08	26,16	25,65	25,15	24,66	24,17
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	09	26,97	26,44	25,92	25,41	24,91
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	10	27,69	27,15	26,62	26,10	25,59
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	11	28,59	28,03	27,48	26,94	26,41
SPTP	344711	Technicien laboratoire classe 1	12	29,40	28,82	28,24	27,69	27,15
SPTP	344759	Technicien laboratoire classe principale	01	32,69	32,05	31,42	30,80	30,20
SPTP	344759	Technicien laboratoire classe principale	02	34,24	33,57	32,92	32,27	31,63
SPTP	345110	Technicien en information	01	19,77	19,38	19,00	18,63	18,27
SPTP	345110	Technicien en information	02	20,59	20,19	19,79	19,40	19,02
SPTP	345110	Technicien en information	03	21,27	20,85	20,44	20,04	19,65
SPTP	345110	Technicien en information	04	22,04	21,61	21,19	20,77	20,36
SPTP	345110	Technicien en information	05	22,84	22,39	21,95	21,52	21,10
SPTP	345110	Technicien en information	06	23,65	23,19	22,74	22,29	21,85
SPTP	345110	Technicien en information	07	24,47	23,99	23,52	23,06	22,61
SPTP	345110	Technicien en information	08	25,42	24,92	24,43	23,95	23,48
SPTP	345110	Technicien en information	09	26,41	25,89	25,38	24,88	24,39
SPTP	345110	Technicien en information	10	27,38	26,84	26,31	25,79	25,29
SPTP	345110	Technicien en information	11	28,32	27,76	27,22	26,69	26,17
SPTP	345110	Technicien en information	12	29,40	28,82	28,24	27,69	27,15
SPTP	345120	Rédacteur technique	01	19,77	19,38	19,00	18,63	18,27
SPTP	345120	Rédacteur technique	02	20,59	20,19	19,79	19,40	19,02
SPTP	345120	Rédacteur technique	03	21,27	20,85	20,44	20,04	19,65
SPTP	345120	Rédacteur technique	04	22,04	21,61	21,19	20,77	20,36
SPTP	345120	Rédacteur technique	05	22,84	22,39	21,95	21,52	21,10
SPTP	345120	Rédacteur technique	06	23,65	23,19	22,74	22,29	21,85
SPTP	345120	Rédacteur technique	07	24,47	23,99	23,52	23,06	22,61
SPTP	345120	Rédacteur technique	08	25,42	24,92	24,43	23,95	23,48
SPTP	345120	Rédacteur technique	09	26,41	25,89	25,38	24,88	24,39
SPTP	345120	Rédacteur technique	10	27,38	26,84	26,31	25,79	25,29

Question 52 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire				
				2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	345120	Rédacteur technique	11	28,32	27,76	27,22	26,69	26,17
SPTP	345120	Rédacteur technique	12	29,40	28,82	28,24	27,69	27,15
SPTP	345300	Agent relations commerciales	01	22,67	22,23	21,79	21,36	20,94
SPTP	345300	Agent relations commerciales	02	23,59	23,13	22,68	22,24	21,80
SPTP	345300	Agent relations commerciales	03	24,46	23,98	23,51	23,05	22,60
SPTP	345300	Agent relations commerciales	04	25,38	24,88	24,39	23,91	23,44
SPTP	345300	Agent relations commerciales	05	26,33	25,81	25,30	24,80	24,31
SPTP	345300	Agent relations commerciales	06	27,32	26,78	26,25	25,74	25,23
SPTP	345300	Agent relations commerciales	07	28,37	27,81	27,26	26,73	26,21
SPTP	345300	Agent relations commerciales	08	29,40	28,82	28,25	27,70	27,15
SPTP	345300	Agent relations commerciales	09	30,52	29,92	29,33	28,75	28,19
SPTP	345300	Agent relations commerciales	10	31,71	31,09	30,49	29,89	29,30
SPTP	345311	Bibliotechnicien	01	19,78	19,39	19,01	18,64	18,27
SPTP	345311	Bibliotechnicien	02	20,58	20,18	19,78	19,39	19,01
SPTP	345311	Bibliotechnicien	03	21,26	20,84	20,43	20,03	19,64
SPTP	345311	Bibliotechnicien	04	22,05	21,62	21,20	20,78	20,37
SPTP	345311	Bibliotechnicien	05	22,85	22,40	21,96	21,53	21,11
SPTP	345311	Bibliotechnicien	06	23,68	23,22	22,76	22,31	21,87
SPTP	345311	Bibliotechnicien	07	24,47	23,99	23,52	23,06	22,61
SPTP	345311	Bibliotechnicien	08	25,44	24,94	24,45	23,97	23,50
SPTP	345311	Bibliotechnicien	09	26,41	25,89	25,38	24,88	24,39
SPTP	345311	Bibliotechnicien	10	27,39	26,85	26,32	25,80	25,29
SPTP	345311	Bibliotechnicien	11	28,33	27,77	27,23	26,70	26,18
SPTP	345311	Bibliotechnicien	12	29,40	28,82	28,24	27,69	27,15
SPTP	345359	Agent relations commerciales principale	01	33,33	32,68	32,04	31,41	30,80
SPTP	345359	Agent relations commerciales principale	02	34,24	33,57	32,92	32,27	31,63
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	01	21,00	20,59	20,19	19,79	19,40
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	02	21,65	21,23	20,81	20,40	20,00
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	03	22,32	21,88	21,45	21,03	20,62
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	04	23,01	22,56	22,12	21,69	21,27
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	05	23,76	23,29	22,83	22,38	21,95
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	06	24,45	23,97	23,50	23,04	22,59
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	07	25,21	24,72	24,24	23,76	23,30
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	08	26,00	25,49	24,99	24,50	24,02
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	09	26,84	26,31	25,79	25,28	24,78
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	10	27,63	27,09	26,56	26,04	25,53
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	11	28,51	27,95	27,40	26,86	26,33
SPTP	345411	Technicien méc. bâtiment/architecture	12	29,40	28,82	28,24	27,69	27,15
SPTP	345459	Technicien méc. bât. / architect. - principal	01	31,73	31,11	30,50	29,90	29,32
SPTP	345459	Technicien méc. bât. / architect. - principal	02	32,94	32,29	31,66	31,04	30,43
SPTP	345459	Technicien méc. bât. / architect. - principal	03	34,24	33,57	32,92	32,27	31,63
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	01	21,00	20,59	20,19	19,79	19,40
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	02	21,65	21,23	20,81	20,40	20,00
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	03	22,32	21,88	21,45	21,03	20,62
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	04	23,01	22,56	22,12	21,69	21,27
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	05	23,76	23,29	22,83	22,38	21,95
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	06	24,45	23,97	23,50	23,04	22,59
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	07	25,21	24,72	24,24	23,76	23,30
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	08	26,00	25,49	24,99	24,50	24,02
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	09	26,84	26,31	25,79	25,28	24,78
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	10	27,63	27,09	26,56	26,04	25,53
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	11	28,51	27,95	27,40	26,86	26,33
SPTP	345511	Technicien travaux classe 1	12	29,40	28,82	28,24	27,69	27,15
SPTP	345559	Technicien travaux classe principale	01	31,73	31,11	30,50	29,90	29,32
SPTP	345559	Technicien travaux classe principale	02	32,94	32,29	31,66	31,04	30,43
SPTP	345559	Technicien travaux classe principale	03	34,24	33,57	32,92	32,27	31,63
SPTP	345611	Agent de recouvrement	01	24,79	24,30	23,82	23,35	22,89
SPTP	345611	Agent de recouvrement	02	25,59	25,09	24,60	24,12	23,64
SPTP	345611	Agent de recouvrement	03	26,59	26,07	25,56	25,06	24,56
SPTP	345611	Agent de recouvrement	04	27,54	27,00	26,47	25,95	25,44
SPTP	345611	Agent de recouvrement	05	28,49	27,93	27,38	26,84	26,31
SPTP	345611	Agent de recouvrement	06	29,54	28,96	28,39	27,83	27,28
SPTP	345611	Agent de recouvrement	07	30,62	30,02	29,43	28,85	28,28
SPTP	345611	Agent de recouvrement	08	31,71	31,09	30,49	29,89	29,30
SPTP	346611	Secrétaire classe 1	01	22,84	22,39	21,95	21,52	21,10
SPTP	346611	Secrétaire classe 1	02	23,53	23,07	22,62	22,18	21,75
SPTP	346611	Secrétaire classe 1	03	24,29	23,81	23,35	22,89	22,44
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	01	N/A	17,04	16,71	16,38	16,06
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	02	N/A	17,55	17,21	16,87	16,54
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	03	N/A	18,04	17,69	17,34	17,00
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	04	N/A	18,60	18,24	17,88	17,53
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	05	N/A	19,15	18,77	18,40	18,04
SPTP	346622	Secrétaire classe 2	06	N/A	19,68	19,31	18,93	18,56
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	01	18,02	17,67	17,32	16,98	16,64
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	02	18,65	18,28	17,92	17,57	17,23
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	03	19,30	18,92	18,55	18,19	17,84
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	04	19,96	19,57	19,19	18,81	18,44
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	05	20,62	20,22	19,82	19,43	19,05
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	06	21,34	20,92	20,51	20,11	19,72
SPTP	346711	Agent de bureau classe 1	07	22,07	21,64	21,22	20,80	20,40

Question 52 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire				
				2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	01	23,63	23,17	22,72	22,27	21,83
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	02	24,40	23,92	23,45	22,99	22,54
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	03	25,21	24,72	24,24	23,76	23,30
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	04	25,99	25,48	24,98	24,49	24,01
SPTP	346749	Agent de bureau classe principale	05	26,71	26,19	25,67	25,17	24,68
SEMB	213100	Commis A	01	18,08	17,73	17,47	N/A	N/A
SEMB	213100	Commis A	02	18,81	18,44	18,17	N/A	N/A
SEMB	213100	Commis A	03	19,56	19,18	18,89	N/A	N/A
SEMB	213100	Commis A	04	20,34	19,94	19,65	N/A	N/A
SEMB	213100	Commis A	05	21,16	20,74	20,44	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	01	20,95	20,71	20,51	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	02	21,66	21,42	21,21	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	03	22,31	22,06	21,84	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	04	23,02	22,76	22,54	N/A	N/A
SEMB	213200	Commis B	05	23,71	23,44	23,21	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	01	21,89	21,46	21,13	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	02	22,77	22,31	21,97	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	03	23,68	23,21	22,85	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	04	24,63	24,13	23,77	N/A	N/A
SEMB	213300	Commis C	05	25,61	25,10	24,72	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	01	23,25	22,79	22,44	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	02	24,18	23,70	23,34	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	03	25,14	24,64	24,27	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	04	26,15	25,63	25,25	N/A	N/A
SEMB	213400	Commis D	05	27,20	26,66	26,26	N/A	N/A
SEMB	221150	Caissier vendeur	01	17,86	17,51	17,03	16,57	16,24
SEMB	221150	Caissier vendeur	02	18,77	18,24	17,74	17,17	16,83
SEMB	221150	Caissier vendeur	03	19,56	19,01	18,49	17,77	17,42
SEMB	221150	Caissier vendeur	04	20,38	19,81	19,27	18,40	18,04
SEMB	221150	Caissier vendeur	05	21,24	20,64	20,07	19,07	18,7
SEMB	221150	Caissier vendeur	06	22,13	21,50	20,92	19,76	19,37
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	01	20,09	19,62	19,16	18,70	18,34
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	02	20,93	20,44	19,96	19,49	19,11
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	03	21,81	21,30	20,80	20,34	19,94
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	04	22,72	22,19	21,67	21,18	20,77
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	05	23,68	23,12	22,58	22,04	21,61
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	06	24,67	24,10	23,53	N/A	N/A
SEMB	221400	Coordonnateur aux opérations en succursale	07	25,71	25,11	24,52	N/A	N/A
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	02	20,93	20,44	19,96	19,45	19,07
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	03	21,81	21,30	20,80	20,27	19,88
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	04	22,72	22,19	21,67	21,15	20,74
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	05	23,68	23,12	22,58	22,03	21,6
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	06	24,67	24,10	23,53	22,93	22,48
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	07	25,71	25,11	24,52	N/A	N/A
SEMB	221550	Coordonnateur principal aux opérations	08	26,79	26,16	25,55	N/A	N/A
SEMB	221600	Conseiller en vins	01	19,66	19,18	18,71	18,26	17,9
SEMB	221600	Conseiller en vins	02	20,49	19,99	19,50	19,03	18,65
SEMB	221600	Conseiller en vins	03	21,35	20,83	20,32	19,85	19,46
SEMB	221600	Conseiller en vins	04	22,24	21,70	21,17	20,67	20,27
SEMB	221600	Conseiller en vins	05	23,18	22,61	22,06	21,52	21,09
SEMB	221600	Conseiller en vins	06	24,15	23,56	22,99	N/A	N/A
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	02	20,49	19,99	19,50	18,99	18,61
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	03	21,35	20,83	20,32	19,79	19,4
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	04	22,24	21,70	21,17	20,65	20,24
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	05	23,18	22,61	22,06	21,50	21,08
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	06	24,15	23,56	22,99	22,38	21,94
SEMB	221620	Conseiller en vin accrédité	07	25,17	24,55	23,95	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	01	21,81	21,30	20,80	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	02	22,72	22,19	21,67	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	03	23,68	23,12	22,58	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	04	24,67	24,10	23,53	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	05	25,71	25,11	24,52	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	06	26,79	26,16	25,55	N/A	N/A
SEMB	221800	Coordonnateur de succursale solo	07	27,92	27,26	26,62	N/A	N/A
SEMB	210010	Commis Rangement 1	01	N/A	N/A	N/A	15,20	15,20
SEMB	210010	Commis Rangement 1	02	N/A	N/A	N/A	15,70	15,70
SEMB	210010	Commis Rangement 1	03	N/A	N/A	N/A	16,26	16,26
SEMB	210010	Commis Rangement 1	04	N/A	N/A	N/A	16,82	16,82
SEMB	210020	Commis Rangement 2	01	N/A	N/A	N/A	16,31	16,31
SEMB	210020	Commis Rangement 2	02	N/A	N/A	N/A	16,84	16,84
SEMB	210020	Commis Rangement 2	03	N/A	N/A	N/A	17,44	17,44
SEMB	210020	Commis Rangement 2	04	N/A	N/A	N/A	18,04	18,04
SEMB	210030	Commis Rangement 3	01	N/A	N/A	N/A	17,02	17,02
SEMB	210030	Commis Rangement 3	02	N/A	N/A	N/A	17,58	17,58
SEMB	210030	Commis Rangement 3	03	N/A	N/A	N/A	18,19	18,19
SEMB	210030	Commis Rangement 3	04	N/A	N/A	N/A	18,81	18,81
SEMB	210030	Commis Rangement 3	05	N/A	N/A	N/A	19,45	19,45
SEMB	210030	Commis Rangement 3	06	N/A	N/A	N/A	20,13	20,13
SEMB	210040	Commis Rangement 4	01	N/A	N/A	N/A	18,30	18,30
SEMB	210040	Commis Rangement 4	02	N/A	N/A	N/A	18,91	18,91

Question 52 b - Évolution taux horaire

Groupe	Grille salariale	Emploi	Échelon	Taux horaire				
				2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
SEMB	210040	Commis Rangement 4	03	N/A		N/A	19,57	19,57
SEMB	210040	Commis Rangement 4	04	N/A		N/A	20,28	20,28
SEMB	210040	Commis Rangement 4	05	N/A		N/A	21,01	21,01
SEMB	210050	Commis Rangement 5	01	N/A		N/A	20,31	20,31
SEMB	210050	Commis Rangement 5	02	N/A		N/A	21,00	21,00
SEMB	210050	Commis Rangement 5	03	N/A		N/A	21,62	21,62
SEMB	210050	Commis Rangement 5	04	N/A		N/A	22,32	22,32
SEMB	210050	Commis Rangement 5	05	N/A		N/A	22,98	22,98
SEMB	210060	Commis Rangement 6	01	N/A		N/A	20,66	20,66
SEMB	210060	Commis Rangement 6	02	N/A		N/A	21,58	21,58
SEMB	210060	Commis Rangement 6	03	N/A		N/A	22,50	22,50
SEMB	210060	Commis Rangement 6	04	N/A		N/A	23,42	23,42
SEMB	210060	Commis Rangement 6	05	N/A		N/A	24,34	24,34
SEMB	210070	Commis Rangement 7	01	N/A		N/A	20,91	20,91
SEMB	210070	Commis Rangement 7	02	N/A		N/A	21,54	21,54
SEMB	210070	Commis Rangement 7	03	N/A		N/A	22,19	22,19
SEMB	210070	Commis Rangement 7	04	N/A		N/A	22,85	22,85
SEMB	210070	Commis Rangement 7	05	N/A		N/A	23,54	23,54
SEMB	210070	Commis Rangement 7	06	N/A		N/A	24,24	24,24
SEMB	210070	Commis Rangement 7	07	N/A		N/A	24,97	24,97
SEMB	210080	Commis Rangement 8	01	N/A		N/A	21,01	21,01
SEMB	210080	Commis Rangement 8	02	N/A		N/A	21,69	21,69
SEMB	210080	Commis Rangement 8	03	N/A		N/A	22,43	22,43
SEMB	210080	Commis Rangement 8	04	N/A		N/A	23,18	23,18
SEMB	210080	Commis Rangement 8	05	N/A		N/A	23,95	23,95
SEMB	210080	Commis Rangement 8	06	N/A		N/A	24,76	24,76
SEMB	210080	Commis Rangement 8	07	N/A		N/A	25,60	25,60

Étude des crédits 2013-2014

QUESTION 52c

RÉPONSE :

Données incluses à la question 52f.

Versement d'une bonification de 2003 à 2012
Question 52 d) et e)

Catégorie d'emplois	Boni versé									
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	
Cadre et personnel non syndiqué	3 665 149	2 779 602	3 764 121	5 367 377	5 503 864	5 723 723	6 957 018	5 056 296	5 189 801	
Syndicat du personnel technique et professionnel (SPTP)	0	0	0	0	0	1 283 673	1 446 377	1 574 765	1 651 800	
Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Société des alcools du Québec (STSAQ)		650 596	987 945	1 039 074	1 042 075	1 021 867	1 032 372	1 580 219	1 651 474	
Syndicat des employés de magasins et de bureaux (SEMB)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	3 665 149	2 780 198	4 752 066	6 406 451	6 545 939	8 029 263	9 435 767	8 211 281	8 493 075	

Note

En 2011-2012, la bonification des Cadres a été réduite de 2,0 millions de dollars et ce conformément à la loi 100.
 En 2008-2009, introduction de la bonification pour les employés du Syndicat du personnel technique et professionnel (SPTP) suite au renouvellement de la convention collective.
 En 2010-2011, introduction d'une composante additionnelle pour les employés du Syndicat des travailleurs et des travailleuses (STSAQ) suite au renouvellement de la convention collective.

QUESTION 52

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

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

Source : Rapport annuel 2012 (pages 80-81)

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

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

53. Nombre d'employés admissibles à la bonification

	Nb d'employés admissibles à la bonification 2011-2012
Hauts dirigeants, cadres, professionnels et personnel non syndiqué	306
Cadres du secteur des ventes	384
Syndicat du personnel technique et professionnel	671
Syndicat des travailleurs et travailleuses de la SAQ	803
Total :	2 164

Note : Tous les employés des groupes ci-haut mentionnés sont admissibles à la bonification. Les programmes de bonification sont basés sur l'évaluation de la performance tant collective qu'individuelle. Le versement de la bonification est en fonction des modalités prévues à ces programmes. Voir également la question 34 de l'Opposition officielle.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

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

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Détail des charges d'exploitation

(en milliers de dollars)

	10 périodes										
	2013	2012 ⁽¹⁾⁽²⁾	2011 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁾	2009 ⁽¹⁾	2008	2007 ⁽³⁾	2006	2005 ⁽³⁾	2004	2003
Charges nettes⁽⁴⁾⁽⁵⁾											
Rémunération et avantages sociaux	278 100 \$	344 300 \$	341 900 \$	332 500 \$	319 200 \$	316 900 \$	308 400 \$	280 000 \$	254 300 \$	275 800 \$	252 300 \$
Frais d'occupation d'immeubles ⁽⁶⁾	65 100	89 000	83 400	79 600	76 900	73 600	72 500	71 200	66 600	64 700	57 400
Frais d'utilisation de l'équipement et des fournitures ⁽⁶⁾	30 900	39 600	41 100	37 100	43 900	59 800	57 800	57 900	60 800	54 200	42 900
Fret à la vente et communication	6 000	8 300	8 800	8 300	8 800	11 400	12 200	13 300	12 300	12 600	12 200
Autres charges d'exploitation	13 200	28 400	31 400	26 200	27 100	22 900	28 100	40 700	61 000	44 000	34 300
	393 300 \$	509 600 \$	506 600 \$	483 700 \$	475 900 \$	484 600 \$	479 000 \$	463 100 \$	455 000 \$	451 300 \$	399 100 \$
Ratio des charges nettes sur ventes⁽⁴⁾⁽⁵⁾	16,8%	18,0%	19,0%	19,0%	19,6%	21,0%	21,9%	23,0%	25,2%	24,5%	23,2%

Notes:

(1) En raison de l'adoption d'une nouvelle norme comptable sur les stocks en 2009, les frais directs de livraison sont déduits des charges nettes et imputés au coût des produits vendus. En 2012, les frais directs de livraison s'élevaient à 16,5 millions de dollars comparativement à 15,8 millions de dollars pour l'exercice précédent.

(2) Exercice financier de 53 semaines

(3) Exercice perturbé par un conflit de travail

(4) En raison de l'adoption d'une nouvelle présentation en 2011, les prélèvements du Fonds Édu'alcool et du Fonds environnemental sont inclus dans les charges nettes. En 2012, ces prélèvements s'élevaient à 13,8 millions de dollars comparativement à 7,2 millions de dollars pour l'exercice précédent.

(5) Les charges nettes représentent les frais de vente et mise en marché, de distribution et d'administration, desquelles sont déduits les revenus publicitaires, promotionnels et divers. Elles incluent également la charge de financement nette des produits de financement ainsi que la quote-part du résultat net des participations comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence.

(6) Incluant les charges d'amortissements

Les informations financières présentées pour les exercices 2011 et 2012 sont préparées conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS). Les effets de la transition aux IFRS sur l'état du résultat global pour l'exercice 2011 sont présentés à la note 28 afférente aux états financiers. Les données présentées pour les exercices précédents ont été établies selon les PCGR du Canada qui étaient en vigueur lors de ces exercices financiers.

Certains chiffres comparatifs ont été reclassés en fonction de la présentation adoptée au cours de l'exercice.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
55	<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 2011-2012 et 2012-2013. Indiquer :</p> <ul style="list-style-type: none">a) le lieu;b) le coût;c) la ou les dates de participation;d) le nombre de participants;e) le nom de la personne ou de l'organisme ayant offert l'activité;f) le nom de la formation ou de l'activité.

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

Année 2011 (du 1er janvier au 31 décembre 2011)

Formations, ateliers, journées d'activités						
Nombre total de participants : 12 470 Coût global de formation : 4 975 522\$						
Catégorie	Nom de la formation, de l'atelier ou de l'activité	Lieu	Dates (Trimestre)	Nbr de particip ants	Offre de l'activité	Durée (hres)
Entraînement à la tâche	Bienvenue à la SAQ	Milieu de travail	T1 à T4	200	SAQ	0,75
	Appliquer l'éthique de vente à la SAQ	Milieu de travail	T1 à T4	237	SAQ	1
	Opérer la caisse enregistreuse XStore	Milieu de travail	T1 à T4	173	SAQ	3,25
	Utiliser les outils informatiques et technologiques	Milieu de travail	T1 à T4	135	SAQ	0,25
	Rendre la succursale prête aux affaires	Milieu de travail	T1 à T4	134	SAQ	1,5
	Animer une dégustation promotionnelle	Milieu de travail	T1 à T4	237	SAQ	0,5
	Nouveau temps partiel	Milieu de travail	T1 à T4	435	SAQ	20
	Nouveau conseillers en vin	SAQ	T2	11	SAQ	24
	Coordonnateur aux opérations en succursale (COS)					
	Nouveaux COS	SAQ	T2	40	SAQ	28
	COS statut 16-19,5h	SAQ	T1 à T4	28	SAQ	3
	COS remplaçant	SAQ	T1 à T4	129	SAQ	4
	Nouveau Coordonnateur principal aux opérations en succursale (CPOS)	SAQ	T2	28	SAQ	141
	Coordonnateur de succursale Solo (CSS)					
Connaissance des produits	Nouveau CSS	SAQ	T2	12	SAQ	107
	CSS remplaçant	SAQ	T2	34	SAQ	4
	Palettier	Milieu de travail	T1 à T4	5	SAQ	8
	Livreur CSM – Coach 1 ^{er} et 2 ^{ème} suivi	Milieu de travail	T1 à T4	3	SAQ	11
	Espace Formation SAQ Entrée de données	Milieu de travail	T1 à T4	11	SAQ	3,5
	Conseillers cocktails	SAQ	T3	74	SAQ	7
	Découvrir le goût du vin	Milieu de travail	T1 à T4	160	SAQ	3
	Terroirs d'ici	SAQ	T4	16	SAQ	7
	Capsule de formation					
	Whisky	Milieu de travail	T1 à T4	2	SAQ	3
	Rendez-vous des conseillers	SAQ	T1 à T4	517	SAQ	7
	Salons de dégustation	Montréal	T1 à T4	160	SAQ	3

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

SAQ

Santé-sécurité au travail	Découvrir le goût des spiritueux		Milieu de travail	T1 à T4	4 425	SAQ	2,5
	Grande dégustation de Montréal		Montréal	T4	109	SAQ	7
	Perfectionnement			T1 à T4	65		6,5
	Congrès OIV – Portugal			T3	1	Organisation int. de la vigne et du vin	49
	Les cours Connaisseurs SAQ		Montréal				
	<i>Un monde à découvrir</i>		Montréal	T2 à T4	3	Savori	15
	<i>Et nous alors! Les cépages oubliés</i>		Montréal	T3 à T4	2	Savori	3
	<i>Les bulles dans tous leurs états</i>		Montréal	T2 à T3	1	Savori	3
	<i>Les vinifications particulières, tradition, acceptation</i>		Montréal	T3 à T4	3	Savori	3
	<i>Les vins du nouveau monde</i>		Montréal	T3 à T4	1	Savori	12
	<i>Les vins nature : mode ou éthique</i>		Montréal	T2 à T3	1	Savori	3
	Secourisme		Montréal	T1 à T4	337	Santinel ou Urgence-Vie	14
	Chariot élévateur (succursale)		Milieu de travail	T1 à T4	47	SAQ	7
	Transpalette (succursale)		Milieu de travail	T1 à T4	635	SAQ	3,5
	Chariot élévateur et transpalette (entrepôt Mtl)		Milieu de travail	T1 à T4	96	SAQ	4
	Chariot élévateur et transpalette (entrepôt Qc)		Milieu de travail	T1 à T4	3	SAQ	8,5
	Patte chevauchante		Milieu de travail	T1 à T4	1	SAQ	38,25
	Patte chevauchante debout		Milieu de travail	T1 à T4	3	SAQ	11
	Patte chevauchante – rafraîchissement		Milieu de travail	T1 à T4	176	SAQ	2,25
	Patte chevauchante		Milieu de travail	T1 à T4	12	SAQ	4,25
	Transpalette pose 4 (Bobcat ou Lindé T20)		Milieu de travail	T1 à T4	42	SAQ	1
	SIMDUT (succursale)		Milieu de travail	T1 à T4	12	SAQ	2
	SIMDUT (livreur)		Milieu de travail	T1 à T4	52	SAQ	0,25
	SIMDUT (livreur)		Milieu de travail	T1 à T4	21	SAQ	0,45
	Blue Giant		Milieu de travail	T1 à T4	10	SAQ	3,5
	Order Picker (chariot cueillette en hauteur)		Milieu de travail	T1 à T4	6	SAQ	9,5
	Instructeur chariot cueillette en hauteur		Milieu de travail	T1 à T4	1	SAQ	17
	Inspection paritaire – analyse de risque		Milieu de travail	T1 à T4	233	SAQ	3
	Comprendre et gérer le volet médical		Milieu de travail	T4	2	SAQ	8
	Gestion des dossiers de CSST		Montréal	T4	2	CSST	21
	Procédures de réclamation à la CSST		Montréal	T3	2	CSST	7
	Régime rétrospectif à la CSST		Montréal	T4	2	CSST	7
	Accident : enquête et analyse		Montréal	T1 et T4	5	CSST	7
	Code criminel du Canada et loi en SST		Montréal	T2	1	CSST	3
	Prévention en SST		Montréal	T1 à T4	78	CSST	3
	Prévention en SST		Montréal	T1 à T4	11	CSST	4,25
	Manutention des charges (succursales)		Milieu de travail	T1 à T4	1 298	SAQ	3
	Manutention de charges (entrepôt)		Milieu de travail	T1 à T4	102	SAQ	3,5

Service à la clientèle	Outils technologiques	Service à la clientèle					Outils technologiques				
		Pastilles de goût	Milieu de travail	T1 à T4			Milieu de travail	T1 à T4			
		DVD	Milieu de travail	T1 à T4	16	SAQ					1
		Capsule	Milieu de travail	T1 à T4	5	SAQ					3
		4A+									
		Coaching 1 jour	SAQ	T1 à T4	129	SAQ					7
		Coaching 2 jours	SAQ	T1 à T4	138	SAQ					14
		Capsule en mode virtuel	Milieu de travail	T1 à T4	1 138	SAQ					2,25
		Service à la clientèle des Livreurs transporteurs du CSM	SAQ	T1 à T4	13	SAQ					6
		Xstore – Point de vente	Milieu de travail	T1 à T4	6	SAQ					3
		Transition Windows 7 et Office 2010									
		Adjointes et secrétaires	Milieu de travail	T1 à T4	12	SAQ					21
		Vers Excel 2010	Milieu de travail	T1 à T4	28	SAQ					3
		Vers Excel 2010 en mode virtuel	Milieu de travail	T1 à T4	2	SAQ					0,4
		Vers Word 2010	Milieu de travail	T1 à T4	5	SAQ					3
		Vers Word 2010 en mode virtuel	Milieu de travail	T1 à T4	5	SAQ					0,5
		Vers Powerpoint 2010	Milieu de travail	T1 à T4	16	SAQ					3
		Vers Outlook 2010 en mode virtuel	Milieu de travail	T1 à T4	1	SAQ					1,25
		Windows 7 et Powerpoint	Milieu de travail	T1 à T4	2	SAQ					7
		Vers Visio 2010	Milieu de travail	T1 à T4	20	SAQ					3
		Vers Windows 7	Milieu de travail	T1 à T4	10	SAQ					1,75
		Office 2010 – Fonctions communes	Milieu de travail	T1 à T4	6	SAQ					1
		Actualisation des compétences	Milieu de travail	T1 à T4	1	SAQ					8
		Soutien technique	Milieu de travail	T1 à T4	12	SAQ					14
		Techniciens postes clients	Milieu de travail	T1 à T4	12	SAQ					14
		Excel	Montréal	T1 à T4	1	Versalys					12
		Outlook	Montréal	T1 à T4	1	Versalys					6
		Outlook 2003	Montréal	T1 à T4	2	Versalys					7
		Maîtriser son temps avec Outlook	Montréal	T1 à T4	2	Versalys					2
		Programmation, contenu web, SEO	Montréal	T1 à T4	3	Versalys					35
		6 façons d'utiliser Openfield pour être présent sur les médias sociaux	Montréal	T4	1	Versalys					3
		Acrobat professionnel, niveau 2	Montréal	T3	1	Versalys					8
		CRM et automatisation du Marketing	Montréal	T2	1	Microsoft					14
		Formation avec REP	Montréal	T1	2	REP solutions					7
		Intracom Montréal 2011	Montréal	T2	1	Reseau Action TI					14
		Webcom Montréal 2011	Montréal	T3	1	Webcom					7
		Zip technologique : Les allergènes	Montréal	T2	1	Initia					7
		Google : Comment maximiser ses recherches	Montréal	T3	2	Infopresse					4

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

	Facebook		Montréal	T3	1	Infopresse	2
Langues	Français						
	Le groupe du nom		Montréal	T1	2	SAQ	9
	Rédaction de politiques et procédures		Montréal	T2	1	SAQ	14
	Anglais						
	Débutant et avancé		Montréal	T1 à T4	6	MLS	24
	Institut MLS		Montréal	T1 à T4	1	MLS	30
	Phyllis Lazard		Montréal	T1 à T4	2	Phyllis Lazard	40
	Cadres à haut potentiel, accélérez votre développement		Montréal		1	HEC	30
	Relève à la direction de succursale volets gestion et opérations		SAQ	T1 à T4	31	SAQ	60
	Initiation à la direction de succursale		SAQ	T1 à T4	15	SAQ	38
Gestion	Gestionnaires inspirants		Montréal	T4	4	HEC	14
	Employés difficiles et employés en difficultés		Montréal	T1	59	Jacques Lamarre	1,5
	Gestion de projets		Montréal	T4	1	HEC	17
	Gestion des équipes performantes		Montréal	T4	1	HEC	14
	Développement des habiletés de communication et politique		Montréal	T2	1	CFC	8
	Gestion des conflits et négociation		SAQ	T1 à T4	1	SAQ	13
	Gestionnaire – communicateur stratégique		SAQ	T1 à T4	1	SAQ	7
	Gestion des conflits entre employés		SAQ	T1 à T4	1	SAQ	7
	Gestion du temps – maîtriser les gestes clés		Montréal	T1	2	HEC	7
	Gestion du changement		Montréal	T3	14	HEC	3,5
Autres	Gestion de l'information et documentation		SAQ	T1 à T4	10	SAQ	3
	Leadership au travail		Montréal	T3	3	HEC	7
	Courage managérial		Montréal	T3	1	HEC	7
	Exceller dans vos interventions d'affaires		Montréal	T4	1	HEC	14
	Convention collective SEMB		SAQ	T1 à T4	40	SAQ	3
	Bâtir un dossier d'affaires gagnant (Business case)		Montréal	T4	1	HEC	14
	Communications aux groupes – Phases 1 et 2		Montréal	T1 à T4	27	SAQ	3
	Perfectionnement obligatoire dans le cadre de l'adhésion au CGA		Montréal	T1 à T4	2	Ordre des comptables	7
	Diagnostic du climat organisationnel		Montréal	T3	1	SAQ	7
	Devenir plus efficace par l'application de la méthode 5S		SAQ	T3	1	SAQ	7
	Contenu d'affaires et théorie P.E.B.		SAQ	T2	48	SAQ	3
	Négocier avec efficacité		Montréal	T1 et T3	7	Technologia	7
	Most Certification Program		Pittsburgh	T2	1	HB Maynard	35
	Les grandes conférences Les Affaires		Montréal	T3	1	Les Affaires	8
	Commerce de détail		Montréal	T4	1	HEC	6,5
	Atteindre l'excellence opérationnelle		Montréal	T4	1	HEC	14
	Politiques et directives sous les propriétaires		Montréal	T2	1	CCH	5,25
Total :							58 986,25

Conférences, sommets, congrès ou autres				
Nombre total de participants : 685 Coût global : 294 895,72\$				
Catégorie	Nom de la conférence, sommet, congrès ou autres	Lieu	Nbr de participants	Offre de l'activité
RH	Troubles de la personnalité - SST	Montréal	1	Groupe santé Physimed
	Groupe de développement des jeunes professionnels	Montréal	1	CRIA
Commerce	25 ^e congrès annuel de l'Association québécois pour la maîtrise de l'énergie	Au Québec	1	AQME
	Conférence sur la prévention des pertes	Au Québec	2	CQCD
	Congrès annuel du Commerce de détails	Au Québec	8	CQCD
	XXXIV Congrès Mondial de la vigne et du vin	Portugal	1	Congrès Mondial Vigne et Vin
	National Retail Federation Loss Prevention Conference	Dallas	1	NRF
	Retail Advertising et Mkt ass. Conference	New York	1	RAMA-NRF
	LC-MS for Chromatographers Workshop	Montréal	2	Canadian Life Workshop
	Congrès International Council of Shopping Centers	Montréal	1	ICSC
	Structurer le dialogue social avec ISO 26 000	Montréal	1	UQAM - ESG
	Rendez-vous des commandites	Montréal	8	Journée Info-Press
Profit	Rendez-vous des festivals, événements et attractions touristiques	Québec	1	Festivals et événements Qc
	La communication interactive et le Web 2.0	Montréal	1	Les productions Eventia
	E-commerce	Montréal	1	Barreau du Québec
	Formation obligatoire –Barreau du Québec	En virtuel	2	Barreau du Québec
Finances	La propriété intellectuelle	Montréal	1	Institut Canadien
	Conférence sur la couverture d'assurance	Montréal	1	R. C. G. Thornton
	Gestion des risques	Montréal	1	RSM Ritcher
	Midi conférence – Économie et Finances	Montréal	1	BNGF et BNC
	Grandes tendances IFRS	Montréal	1	Deloitte
	Midi-conférence Raymond Bachand	Au Québec	1	Chambre de commerce
	Conférences sur les approvisionnements	Montréal	1	Journal Les Affaires
	IFRS – Mise à jour	Montréal	1	Ordre des comptables agréés
	IFRS – Nouveautés à venir	Montréal	1	Ordre des comptables agréés

Gestion	Gestion et performance	Montréal	1	Institut administrateurs de société
	Rendez-vous des gestionnaires	Laval	600	SAQ
	Matinées PMI	Montréal	2	PMI Canada
	La stratégie et la gestion des risques	Au Québec	1	Collège administrateurs de sociétés
Technologies	Simulation d'un CA et de ses comités	Au Québec	1	Collège administrateurs de sociétés
	Séminaire sur les tableaux de bord	Montréal	1	ETS
	Adjointes administratives – Bras droits stratégiques	Montréal	8	Les Affaires
	Congrès annuel	Atlanta	1	Pittcon 2011
	Redshift 2011	Hollywood	2	RedPrairie
	CIO Executive	Montréal	2	Conference Board
	Conférence Cisco Live	Las Vegas	1	CISCO
	Interop IT Conference	New York	1	Interop
	IT Infrastructure, Operations & Management summit	Orlando	1	Gartner
	Oracle OpenWorld 2011	San Francisco	2	Oracle
	Storage Networking World Fall 2011	Orlando	1	ComputerWorld
	Symposium Ixpo 2011	Orlando	2	Gartner
	TechEd 2011	Atlanta	2	Microsoft
	Innovations et stratégies logistiques	Montréal	2	SCL Canada
	Application de la méthode 5S au travail	Montréal	1	Ordre des comptables agréés
Autres	Développement durable	Montréal	2	Journée Info-Press
	Congrès annuel	Tremblant	5	Association du camionnage
	Les allergènes	St-Hyacinthe	1	Initia
	LC-MS for Chromatographers Workshop	Montréal	2	Canadian Life Workshop
	KALZIP : Système d'aluminium pour les bâtiments	Montréal	1	Conseil de l'enveloppe du bâtiment du Québec (CEBQ)

T1 : 1^{er} janvier au 31 mars 2011

T2 : 1^{er} avril au 30 juin 2011

T3 : 1^{er} juillet au 30 septembre 2011

T4 : 1^{er} octobre au 31 décembre 2011

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

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

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

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

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

Outils technologiques						
Adjointes et secrétaires	SAQ	T1 à T4	21	SAQ	18	
Vers Excel 2010	SAQ	T1 à T4	119	SAQ	3	
Vers Excel 2010 en mode virtuel	Milieu de travail	T1 à T4	62	SAQ	0,4	
Vers Word 2010	SAQ	T1 à T4	41	SAQ	3	
Vers Word 2010 en mode virtuel	Milieu de travail	T1 à T4	60	SAQ	0,5	
Vers PowerPoint 2010	SAQ	T1 à T4	21	SAQ	3	
Vers PowerPoint 2010 en mode virtuel	Milieu de travail	T1 à T4	26	SAQ	0,4	
Vers Outlook 2010 en mode virtuel	Milieu de travail	T1 à T4	38	SAQ	1,25	
Vers Visio 2010	SAQ	T1 à T4	14	SAQ	3	
Vers Windows 7	SAQ	T1 à T4	102	SAQ	1,75	
Lync	SAQ	T1 à T4	48	SAQ	0,4	
OneNotes	SAQ	T1 à T4	37	SAQ	0,4	
Office 2010 – Fonctions communes	SAQ	T1 à T4	85	SAQ	1	
Infopath	SAQ	T1 à T4	2	SAQ	3	
Access 97	SAQ	T2	2	SAQ	14	
Excel (1 jour)	SAQ	T1 à T4	63	SAQ	7	
Excel (14 hres)	SAQ	T1 à T4	4	Versalys	14	
Word débutant	SAQ	T1 à T4	2	Versalys	14	
Powerpoint débutant – pour professionnels	SAQ	T1 à T4	1	Versalys	7	
Outlook avec Office 2010	SAQ	T1 à T4	50	SAQ	3	
Prévisions quantitatives à l'aide d'un chiffrier électronique	Montréal	T2	1	HEC	21	
Mieux comprendre le web 2.0	Montréal	T2	2	Technologia	7	
Gestion du temps avec Outlook	Montréal	T1	16	Versalys	8	
Ergonomie cognitive et interfaces utilisateurs	Montréal	T1	2	CRIM	8	
Saisie de données budgétaires	SAQ	T1	81	SAQ	4	
Rédaction web	Montréal	T2	1	Technologia	14	
Développement d'applications avec Ajax et Query	Montréal	T2	1	Technologia	14	
Concevoir des interfaces adaptés et adaptables	Montréal	T4	3	W3 Québec	7,5	
Créer et animer une communauté en ligne	Montréal	T4	1	InfoPresse	7	
Expert courriel	Montréal	T3	2	Afi	3,5	
Intracom Montréal 2012	Montréal	T2	1	Réseau Action TI	7	
Feuilles de style pour le web : positionnement et grille	Montréal	T4	1	Technologia	7	
Stratégies numériques et créativité web	Montréal	T3	1	InfoPresse	5	
Web analytique et moteurs de recherche	Montréal	T1	3	InfoPresse	5	
Mobilité et commerce de détail : quelle stratégie adopter	Montréal	T1	1	HEC	5	
Mobilité : intégrer le marketing mobile dans sa stratégie	Montréal	T3	1	InfoPresse	7	

	Lecteur RF	Milieu de travail	T1 à T4	164	SAQ	1
	Administration d'une base de données MS SQL Server 2008 R2	Montréal	T1	2	Technologia	28
Langues	Français					
	Prise de notes performantes	Virtuel	T2	3	Acti-com	7
	Savoir rédiger et se résumer	Montréal	T2	3	Ordre comptable ag.	7
	Lecture dirigée : Planifier à l'aide de scénario	Montréal	T2	1	CMA	3,5
	Revoir les règles	Montréal	T2	1	Technologia	14
	Anglais					
	Débutant et avancé	SAQ	T1 à T4	8	LMS	24
	Conversation	SAQ	T1 à T4	2	Phyllis Lazard	35
	Intermédiaire	SAQ	T1 à T4	6	LMS	47
	Gestion – profil personnalisé et plan d'action			1		14
Gestion	Destination Leadership	SAQ	T1 à T4	52	SAQ	7
	Destination Leadership – Capsule SVP	SAQ	T1 à T4	50	SAQ	0,25
	Destination Leadership – Conseils et navigation	SAQ	T1 à T4	110	SAQ	0,08
	Destination Leadership – Capsule Influence	SAQ	T1 à T4	26	SAQ	0,5
	Destination Leadership – Capsule Développement des personnes	SAQ	T1 à T4	73	SAQ	0,33
	Destination Leadership – Capsule Communications	SAQ	T1 à T4	28	SAQ	0,5
	Destination Leadership – Capsule Reconnaissance	SAQ	T1 à T4	34	SAQ	0,4
	Prendre en main son développement	SAQ	T1 à T4	45	SAQ	6
	Finances SAQ 101	SAQ	T1 à T4	20	SAQ	7
	Exercer son influence avec courage	SAQ	T1 à T4	15	SAQ	12
	Déléguer, coacher et engager	SAQ	T1 à T4	24	SAQ	10
	Mobiliser mon équipe dans l'action	SAQ	T1 à T4	35	SAQ	7
	Animer et faciliter une rencontre de groupe	SAQ	T1 à T4	24	SAQ	3
	Faire preuve de courage managérial	SAQ	T1 à T4	52	SAQ	10
	Faire preuve de courage managérial (directeur de secteur)	SAQ	T1 à T4	17	SAQ	7
	Devenir un développeur de personnes	SAQ	T1 à T4	80	SAQ	7
	Coaching personnalisé (Dolmen)	Milieu de travail	T1 à T4	1	CFC Dolmen	11
	Coaching personnalisé (Axe)	Milieu de travail	T1 à T4	1	Axe	7
	Coaching de groupe (Axe)	Milieu de travail	T1 à T4	5	Axe	1,5
	Relève à la direction de succursale	Milieu de travail	T1 à T4	18	SAQ	60
	Relève à la direction de succursale – coaching	Milieu de travail	T1 à T4	29	SAQ	22
	Initiation à la direction de succursale	Milieu de travail	T1 à T4	35	SAQ	38
	Rendre son service efficient	Montréal	T3	2	ETS	14
	Gestion d'une équipe à distance	Montréal	T1	1	CFC Dolmen	8

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

Gestion	Gestion de la performance	Milieu de travail	T1 à T4	1 074	SAQ	3,5
	La gestion d'un parc véhicules	Montréal	T2	1	ETS	16
	Gestion de personnel - outils contrôle de gestion	Milieu de travail	T1	1	Coaching SAQ	14
	Sens politique et pouvoir d'influence	Montréal	T2	6	CFC Dolmen	14
	Négociation gagnant-gagnant	Montréal	T2	1	UQAM	8
	Gestion intergénérationnel – Les générations Y et Z	Montréal	T1	2	InfoPresse	5
	Gestion des conflits entre employés	SAQ	T1	39	SAQ	7
	Gestion du temps, priorités et des activités (7h)	SAQ	T1	11	SAQ	7
	Gestion du temps, des priorités et des activités (8h)	SAQ	T1	12	SAQ	8
	Leader stratégie	SAQ	T1 à T4	102	SAQ	7
	Gestion de projet stratégique et du changement	SAQ	T1 à T4	48	SAQ	7
	Gestion de l'information et documentation	SAQ	T2	1	SAQ	3
	Gestion de la maintenance	Montréal	T2	1	ETS	8
	Gestion d'une équipe et des intervenants en gestion de projet	Montréal	T3	2	ETS	16
	Leadership d'influence	Montréal	T2	1	ETS	7,5
	Développer son leadership au travail	Montréal	T1-T2	3	CFC Dolmen	7
	Habiletés relationnelles ½ journée	SAQ	T1 à T4	1	SAQ	5
	Habiletés relationnelles 1 jour	SAQ	T1 à T4	15	SAQ	8
	Relations interpersonnelles et interventions de gestion	Montréal	T2	2	ETS	14
	Passer de patron à coach	Montréal	T4	1	HEC	11
	Supervision au quotidien	Montréal	T1	1	CFC Dolmen	14
	Maynard training – Time study certification program	En ligne	T3	1	HB Maynard	35
	Réglementation du bâtiment	Montréal	T3	1	RBQ	8
	Communications aux groupes (Flash meeting) Phase 1	SAQ	T1 à T4	7	Jacques Lamarre	3
	Communications aux groupes (Flash meeting) Phase 2	SAQ	T1 à T4	6	Jacques Lamarre	3
	Communication politique et stratégique	SAQ	T1 à T4	108	SAQ	7
	Cessations d'emploi	Montréal	T2	2	Ordre des comptables	8
	Appel d'offres de service	Milieu de travail	T3	1	SAQ	8
	Introduction à ISO / CEI 17025 :2005	Milieu de travail	T1	22	SAQ	7
	Accélérer votre accréditation LEED	Montréal	T1	2	Conseil du bâtiment	8
	Marchandisage	Montréal	T1	1	CQCD	8
	Communication : Parler en public	Montréal	T1	2	HEC	7
	Mieux communiquer avec son auditoire	Montréal	T3	1	HEC	19
	Recherche marketing – les nouvelles avenues	Montréal	T2	1	InfoPresse	5
	Autres					

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

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

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

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

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

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

Conférences, sommets, congrès ou autres

Nombre total de participants : 712

Coût global (données préliminaires) : 299 553,50 \$

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

	Conférence sur le budget 2013-2014	Montréal	8	Nicolas Marceau
	Tendances et enjeux d'affaires	Montréal	1	Deloitte
Technologies	Journée des acquisitions	Québec	1	CSPQ
	IFRS – normes des E/F annuels et intérimaires	Montréal	1	Ordre des comptables agréés
	Conférence Pulse 2012	Las Vegas	1	IBM
	Conférence VMworld 2012	San Francisco	1	VMware
	Congrès – Industrie Centre Contact Clientèle (CLICCC)	Montréal	1	Federate Press
	Disaster Recovery Journal Fall World	San Diego	1	DRJ
	EMC World 2012	Las Vegas	1	EMC
	Sharepoint	Toronto	1	Global Knowledge
	Gartner Catalyst Conference	San Diego	4	Gartner
	Gartner Data Center	Las Vegas	2	Gartner
	Gartner Identity and Access management	Las Vegas	1	Gartner
	Interop 2012	New York	1	Interop
	Micros Retail Connect 2012	Dallas	2	Micros Retail
	Sharepoint 2012	Las Vegas	2	Microsoft
	Microsoft TechEd 2012	Orlando	2	Microsoft
	Oracle Open World 2012	San Francisco	2	Oracle
	Process World 2012	Orlando	1	Software AG
Autres	RedShift	Hollywood	2	RedPrairies
	Symposium Gartner	Orlando	5	Gartner
	Le Canada : Puissance énergétique mondiale	Au Québec	1	Ass. Québécoise Maîtrise Énergie
	The safety of Imported Foods	Plattsburgh	1	NY State Department of Agriculture & Markets, Food Safety & Inspection Division
	L'imagerie et l'automatisation au service de l'industriel agroalimentaire	St-Hyacinthe	1	Initia
	Conférence sur le développement durable	Montpellier, France	1	Salon des Métiers et des Professionnels de l'Ecologie
	PITTCON conference and exposition on Laboratory science	Orlando	1	Spectroscopy Society of Pittsburgh
	Congrès annuel	Tremblant	5	Association du camionnage
	7e atelier sur les méthodes d'analyse des allergènes alimentaires	Montréal	1	Initia
	Changements et évolution réglementaires & Systèmes qualité du GFSI	St-Hyacinthe	1	Initia
	Vinification des vins doux	Montréal	7	Ass. Can. Des œnologues

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
56	Détail de l'évolution de la marge brute de la SAQ pour les cinq dernières années, ventilé par catégorie de produit. Précisez la portion fixe et la portion ad valorem.





Évolution de la marge brute par catégorie de produit

(Exprimée en fonction des ventes nettes)

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

Note 1: Résultats préliminaires pour la période du 1er avril 2012 au 5 janvier 2013.

Note 2: Plusieurs éléments ont une incidence sur la majoration fixe et variable d'un produit. Par exemple, types de vin (non fortifié, fortifié, champagne), types de spiritueux (alcool, cognac,...), le format, etc. À titre d'information, la répartition de la majoration fixe et variable pour un vin et un spiritueux de valeur moyenne est approximativement la suivante:

	<u>Fixe</u>	<u>Variable</u>	<u>Total</u>
Vin	15,4%	36,3%	51,7%
Spiritueux	45,2%	15,1%	60,3%

Note 3 -Indexation: En janvier 2010, la SAQ avait, pour la première fois depuis 2002, revu à la hausse sa majoration fixe sur certains produits en ciblant les spiritueux et les liqueurs.

Par ce geste, la SAQ désirait contrer l'érosion de sa marge bénéficiaire exprimée en pourcentage des ventes. De la même manière, la Société avait annoncé la mise en place d'un mécanisme d'indexation annuelle de la majoration fixe sur l'ensemble de ses produits à compter de février 2011.

Le taux d'indexation utilisé pour l'année 2013 sera de 2,48 %, soit toujours le taux utilisé par le gouvernement pour le régime d'imposition des particuliers. Cela se traduira en une augmentation de la majoration fixe des vins de 1,86 % et de 0,19 % pour les spiritueux. Les changements relatifs à cet ajustement prendront effet le 6 février 2013.

Le calcul est le suivant:

$$\text{Vins: } 2,48 \% \times 75 \% = 1,86 \%$$

$$\text{Spiritueux: } 2,48 \% \times 7,5 \% = 0,19 \%$$

L'impact sur le prix de détail d'un vin entre 16,00 \$ et 17,00 \$ sera d'environ 0,3 % et de 0,2 % pour un spiritueux affichant un prix entre 20,00 \$ et 25,00 \$. Dans les deux cas, il sera question d'une moyenne de 5 cents d'augmentation.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

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

QUESTION 57

RÉPONSE :

Voir question 40 de l'opposition officielle

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
58	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.

**MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION
Année financière 2012-2013**

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

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

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

Secrétariat général
Janvier 2013

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

Prénom	Nom	Titre	Salaire au 1 avril 2012	Total bonifié accordé p.r. 2011-2012	Indemnité de départ	Autres avantages (2)	Commentaires
Philippe	Duval	Président et chef de la direction	343 882	16 454		6 399	
Alain	Brunet	Vice-président et chef de l'exploitation	274 391	47 039		12 665	
Richard	Genest	Vice-président	244 580	42 331		9 172	
Luc	Vachon	Vice-président	236 876	40 802		12 541	
Daniel	Simard	Vice-président	220 667	38 192		11 646	
Suzanne	Paquin	Vice-président	213 513	36 956		17 185	
Madeleine	Gagnon	Vice-président	210 065	36 358		16 615	
Catherine	Dagenais	Vice-président	214 602	36 102		18 339	
Nathalie	Hamel	Vice-président	203 440	34 876		7 685	
Jean-François	Thériault	Vice-président	189 280	30 865		10 013	
Luc	Gélinas	Vice-président	188 064	32 550		12 257	

Notes

(1) En 2011-2012, la bonification des vice-présidents a été réduite, et ce, conformément à la loi 100.

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

**MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION
Année financière 2011-2012**

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

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

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

Secrétariat général
Mise à jour 23 janvier 2013

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

Prénom	Nom	Titre	Salaire au 26 mars 2011	Salaire après le 26 mars 2011	Total boni accordé 2010-2011	Indemnité de départ	Autres avantages *	Commentaires
Philippe	Duval	Président et chef de la direction	313 404	329 074	15 670		14 521	
Alain	Brunet	Vice-président et chef de l'exploitation	250 072	261 325	45 013		12 771	
Richard	Genest	Vice-président	228 323	235 173	41 099		9 293	
Luc	Vachon	Vice-président	220 074	226 676	39 614		12 541	
Daniel	Simard	Vice-président	206 000	212 180	37 080		12 331	
Suzanne	Paquin	Vice-président	198 358	205 301	35 705		17 830	
Madeleine	Gagnon	Vice-président	195 156	201 986	35 129		16 586	
Catherine	Dagenais	Vice-président	189 210	200 563	34 058		18 339	
Nathalie	Hamel	Vice-président	187 200	193 752	33 696		8 191	
Jean-François	Thériault	Vice-président	163 945	166 404	22 379		10 105	Nomination VP : 2011-06-05 Salaire : 182 000
Luc	Gélinas	Vice-président	153 460	180 831	20 948		12 548	Nomination VP : 2011-03-28
Benoit	Durand	Vice-président	198 633		10 120	228 428 ⁽¹⁾	7 826	

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

* Avantages imposables sur la base de l'année ciblée 2010 liés aux achats de boissons alcooliques, à l'utilisation d'une automobile, aux cotisations professionnelles et aux assurances collectives.

**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)	14-11-2008 (décret 1043-2006)	37 861,33\$	S / O
		28-01-2009 (Décret 47-2009) Renouvellement	27-01-2014		
Monsieur Philippe Duval	Président et chef de la direction Administrateur et membre du comité des pratiques commerciales	18-06-2008 (décret 615-2008)		28-03-2010 au 15-02-2011 298 480\$	**Boni 2009-2010 42 640\$
		16-02-2011 (décret 106-2011)	31-12-2013	16-02-2011 313 404\$	
Monsieur Yves Archambault	Administrateur, président du comité des pratiques commerciales et membre du comité des ressources humaines	12-09-2003 (décret 937-2003)	11-09-2005	19 730,58 \$	S / O
		16-11-2005 (décret 1085-2005)	15-11-2007		
		27-08-2008 (décret 798-2008) Renouvellement	26-08-2010 17-12-2010 (fin de mandat)		

*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 bonifié accordé 2008-2010	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	208 000	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		6 598	286	9 400	
Alain	Bolduc	Vice-président	180 568	180 568	54 171		802		8 976	

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

- coût du véhicule loué par les Vice-présidents;
- nombre de kilométrages effectués par les vice-présidents (utilisation pour affaires vs utilisation pour usage personnel (les montants les plus élevés représentent un nombre de kilométrages 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 Ormer DeSerres : 550 \$
		Huis Clos ltée : 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 \$
Madeleine	Gagnon	Cercle des Administrateurs de Sociétés certifiés: 150 \$ (**)
Catherine	Dagenais	Ordre des conseillers en RH agréés (CRHA) : 437 \$
Nathalie	Hamel	N/A
		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 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
59	Copie des états financiers de TWIST depuis sa création

Question 59

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

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

Vous trouverez ci-joint des extraits du rapport annuel 2012 de la Société des alcools du Québec soit l'États du résultat global et les notes afférentes aux états financiers 3 et 9.

ÉTATS DU RÉSULTAT GLOBAL

Exercices clos les 31 mars 2012 et 26 mars 2011
(en milliers de dollars canadiens)

	2012 (53 semaines)	2011 (52 semaines)
VENTES (note 6)	2 837 123 \$	2 657 818 \$
COÛT DES PRODUITS VENDUS (note 6)	1 327 802	1 240 719
BÉNÉFICE BRUT (note 6)	1 509 321	1 417 099
Frais de vente et mise en marché et distribution	456 708	433 508
Frais d'administration	109 787	124 200
Revenus publicitaires, promotionnels et divers	(60 106)	(53 053)
RÉSULTAT OPÉRATIONNEL	1 002 932	912 444
Charge de financement nette des produits de financement (note 8)	2 117	1 881
Quote-part du résultat net des participations comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence (note 9)	1 069	41
RÉSULTAT NET ET RÉSULTAT GLOBAL POUR L'EXERCICE	999 746 \$	910 522 \$

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

ÉTATS DES VARIATIONS DES CAPITAUX PROPRES

Exercices clos les 31 mars 2012 et 26 mars 2011
(en milliers de dollars canadiens)

	Capital-actions	Résultats non distribués	Total
SOLDE AU 28 MARS 2010	30 000 \$	19 037 \$	49 037 \$
Résultat net et résultat global pour l'exercice	-	910 522	910 522
Dividende	-	(914 671)	(914 671)
SOLDE AU 26 MARS 2011	30 000	14 888	44 888
Résultat net et résultat global pour l'exercice	-	999 746	999 746
Dividende	-	(999 746)	(999 746)
SOLDE AU 31 MARS 2012	30 000 \$	14 888 \$	44 888 \$

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS (suite)

Exercices clos les 31 mars 2012 et 26 mars 2011

présentant l'état de la situation financière au 28 mars 2010

(en milliers de dollars canadiens pour les tableaux)

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Base d'évaluation

Les présents états financiers ont été préparés selon la méthode du coût historique, à l'exception de certains éléments dont la base d'évaluation est divulguée dans les méthodes comptables.

Constatation des produits

Les ventes de boissons alcooliques effectuées aux consommateurs, aux agences, aux titulaires de permis (incluant les établissements licenciés et les institutions), aux distributeurs autorisés (grossistes-épiciers) ainsi que les autres produits sont constatés déduction faite des escomptes et retours, lorsque :

- la Société a transféré à l'acheteur les risques et avantages importants inhérents à la propriété des biens;
- la Société ne continue ni à n'être impliquée dans la gestion, telle qu'elle incombe normalement au propriétaire, ni dans le contrôle effectif des biens cédés;
- le montant des produits des activités ordinaires peut être évalué de façon fiable;
- il est probable que les avantages économiques associés à la transaction iront à la Société et que les coûts engagés ou à engager concernant la transaction peuvent être évalués de façon fiable.

Pour la Société, ces critères de constatation sont généralement rencontrés au moment de la livraison des biens et lorsque les services sont rendus.

La Société agit à titre d'intermédiaire en ce qui concerne les ventes de bières effectuées aux titulaires d'un permis de brasseur et aux titulaires d'un permis de distributeur de bière. Ces derniers vendent et livrent, dans la province de Québec, des bières fabriquées dans les autres provinces canadiennes ou à l'étranger par eux-mêmes ou par des sociétés qui leur sont liées. Ces produits doivent être achetés exclusivement de la Société, laquelle agit à titre d'intermédiaire entre les fournisseurs et les brasseurs et distributeurs de bière. Ces transactions de vente ne génèrent aucun bénéfice brut pour la Société, qui perçoit toutefois des frais de service pour celles-ci.

Les produits d'intérêts sont comptabilisés sur une base d'exercice selon la méthode du taux effectif.

Les programmes publicitaires et promotionnels en coopération avec les représentants des fournisseurs et les autres revenus peuvent être évalués de façon fiable et sont comptabilisés séparément lorsque les services sont rendus.

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

Les entités dont les activités économiques sont sous le contrôle conjoint de la Société et d'une tierce partie (les coentreprises) sont initialement comptabilisées au coût, puis ultérieurement selon la méthode de la mise en équivalence. La valeur comptable des participations dans les coentreprises est augmentée ou diminuée pour comptabiliser la quote-part du résultat net et des autres éléments du résultat global des coentreprises. Ces changements comprennent l'amortissement ou les dépréciations qui sont prises subséquemment relativement aux ajustements de juste valeur des actifs ou des passifs.

La Société détient des participations de 50 % dans la Société d'investissement M.-S., S.E.C. et de 50 % dans TWIST, société en commandite (S.E.C.). La quote-part de la Société dans le résultat de ces coentreprises est présentée distinctement dans les états du résultat global.

Les participations dans les coentreprises et l'actif sous-jacent sont également soumis à un test de dépréciation du point de vue de la Société lorsqu'il existe un indice que l'actif a pu se déprécier.

Secteurs opérationnels

La Société n'œuvre que dans un seul secteur et n'a, par conséquent, aucune information à fournir à ce sujet.

Constatation des contreparties reçues ou à recevoir de fournisseurs

Les contreparties en espèces reçues ou à recevoir de fournisseurs sont considérées comme des ajustements de prix des produits des fournisseurs et, en conséquence, sont comptabilisées en réduction du coût des produits vendus et des stocks. Certaines exceptions s'appliquent lorsque les contreparties en espèces reçues ou à recevoir représentent des remboursements de coûts différentiels engagés par la Société pour vendre des produits des fournisseurs ou des paiements au titre de biens livrés ou de services fournis aux fournisseurs. Ces dernières contreparties reçues ou à recevoir des fournisseurs sont enregistrées, selon leur nature, en réduction des charges afférentes ou à titre d'autres produits.

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS (suite)
 Exercices clos les 31 mars 2012 et 26 mars 2011
 ainsi que l'état de la situation financière au 28 mars 2010
 (en milliers de dollars canadiens pour les tableaux)

8. CHARGE DE FINANCEMENT NETTE DES PRODUITS DE FINANCEMENT

	2012	2011
Intérêts sur les emprunts contractés auprès de la Caisse de dépôt et placement du Québec, un organisme du gouvernement exerçant des opérations fiduciaires	141 \$	31 \$
Autres intérêts sur les emprunts à court terme	530	324
	671	355
Intérêts relatifs à l'obligation découlant d'un contrat de location-financement	110	287
Intérêts nets relatifs aux passifs et à l'actif découlant des régimes d'avantages du personnel	1 463	1 584
	2 244	2 226
Moins produits financiers :		
Produits d'intérêts sur les placements inclus dans les équivalents de trésorerie contractés auprès de la Caisse de dépôt et placement du Québec	(50)	(74)
Produits d'intérêts sur la trésorerie et équivalents de trésorerie	(77)	(271)
	(127)	(345)
	2 117 \$	1 881 \$

9. PARTICIPATIONS DANS DES COENTREPRISES COMPTABILISÉES SELON LA MÉTHODE DE MISE EN ÉQUIVALENCE

Le 28 octobre 2010, la Société a procédé, avec le Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ) et le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi (Fondaction), à la formation d'une coentreprise, TWIST, S.E.C. La société Expert en vins et spiritueux TWIST inc. agit à titre de commanditée de celle-ci. Le 8 avril 2011, TWIST, S.E.C. a procédé à l'acquisition des éléments d'actifs nets de J.J. Buckley, un détaillant américain spécialisé dans le commerce électronique de boissons alcooliques milieu et haut de gamme. D'abord, cette coentreprise offrait des solutions de développement commercial dans l'industrie des boissons alcooliques à l'échelle mondiale. Après un repositionnement stratégique en décembre 2011, TWIST, S.E.C. a décidé de se concentrer sur les activités de commerce électronique du vin sur le marché américain.

L'apport de la Société dans TWIST, S.E.C. s'est établi à 9,5 millions de dollars dont 2,5 millions de dollars au cours de l'exercice pour obtenir 50 % des parts de catégorie A émises. Les deux autres commanditaires détiennent respectivement 25 % des parts de catégorie A et ils ont investi 9,5 millions de dollars dont 2,5 millions de dollars au cours de l'exercice. Aux termes d'une convention de cession datée du 28 octobre 2010, la Société a transféré à TWIST, S.E.C. toutes ses activités de démarrage et sa transaction effectuée ou en voie de l'être, notamment l'acquisition des activités de J.J. Buckley en contrepartie d'une part de catégorie B ayant une valeur de 1 \$. La part de catégorie B est non votante et seule la Société peut y souscrire. L'attribution des bénéfices au détenteur de cette part s'établit selon une formule fondée sur l'atteinte d'un bénéfice minimal, prévu jusqu'au 31 décembre 2013.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

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

QUESTION 60

RÉPONSE :

Voir question 34 de l'opposition officielle

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

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

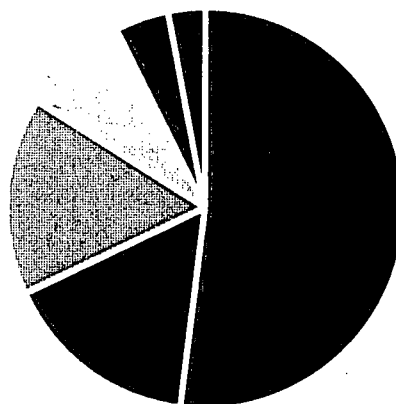
RÉPARTITION DU PRIX DE VENTE

Spiritueux local, format 750 ml

(en dollars et en pourcentages)

31 mars 2012

● Majoration ⁽¹⁾	11,58 \$	52,0 %
● Prix du fournisseur en dollars canadiens incluant le transport	3,59 \$	16,1 %
● Droits d'accise versés au gouvernement du Canada	3,51 \$	15,8 %
● Taxe de vente provinciale	1,93 \$	8,7 %
● Taxe fédérale sur les produits et services	0,97 \$	4,4 %
● Taxes spécifiques versées au gouvernement du Québec	0,67 \$	3,0 %
Prix de vente au détail (la bouteille)	22,25 \$	100 %

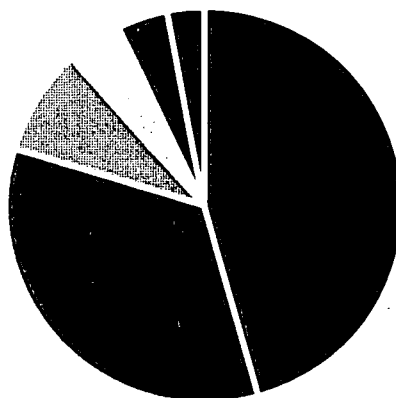


Vin importé, format 750 ml

(en dollars et en pourcentages)

31 mars 2012

● Majoration ⁽¹⁾	7,30 \$	45,8 %
● Prix du fournisseur en dollars canadiens incluant le transport	5,43 \$	34,0 %
● Taxe de vente provinciale	1,38 \$	8,7 %
● Taxes fédérales sur les produits et services	0,69 \$	4,3 %
● Taxes spécifiques versées au gouvernement du Québec	0,67 \$	4,2 %
● Droits de douane et d'accise versés au gouvernement du Canada	0,48 \$	3,0 %
Prix de vente au détail (la bouteille)	15,95 \$	100 %



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

**DIRECTIVE****No :** 135 111 015 01**Page :** 1 **De :** 3**Rédigé :**

15 mars 2006

Remplace :

135 111 015 01

Date : 1996-08-15**Section :** Commercialisation**Sous-section :** Établissement des prix de vente**Sujet :** Principes généraux d'établissement des prix**Émetteur :**

Service prix de revient

Approuvé :**En vigueur :****1. Généralité**

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

2. Coût des biens et services

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

Le coût standard comprend les éléments suivants :

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

Le prix de base comprend les éléments suivants :

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

3. Standard de change étranger

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

**DIRECTIVE****No :** 135 111 015 01**Page :** 2 **De :** 3**Rédigé :**

15 mars 2006

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

Service prix de revient

Remplace :

135 111 015 01

Sujet : Principes généraux d'établissement des prix**Approuvé :****Date :** 1996-08-15**En vigueur :****4. Standard de transport**

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

5. Standard de taxe ou droits fédéraux

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

6. Majoration

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

7. Taxe spécifique

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

No : 135 111 015 01**Page : 3 De : 3****Rédigé :**

15 mars 2006

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

Service prix de revient

Remplace :

135 111 015 01

Date : 1996-08-15**Sujet :** Principes généraux d'établissement des prix**Approuvé :****En vigueur :****8. Taxe sur les produits et services**

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

9. Taxe de vente du Québec

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

10. Particularités relatives aux titulaires de permis

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

Rédigé : 15 mars 2006	Section : Commercialisation Sous-section : Établissement des prix de vente	Émetteur : Service prix de revient
Remplace : 135 111 015 04 Date : 1996-08-15	Sujet : Prix de vente des marques de spécialités	Approuvé :
		En vigueur :

1. Généralités

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

2. Établissement du prix de vente

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

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

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

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

3. Colis-cadeaux de spécialités « avec accessoires »

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

Ces marques sont majorées comme suit :

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

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

Rédigé :

15 mars 2006

Remplace :

135 111 015 04

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

Service prix de revient

Approuvé :**En vigueur :**

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

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

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

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

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

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

**DIRECTIVE**

Rédigé : 15 mars 2006	Section : Commercialisation Sous-section : Établissement des prix de vente	No : 135 111 015 03 Page : 1 De : 2
Remplace : 135 111 015 03 Date : 1996-08-15	Sujet : Prix de vente des marques régulières	Émetteur : Service prix de revient
		Approuvé :
		En vigueur :

1. Généralités

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

2. Établissement du prix de vente

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

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

3. Majorations

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

Rédigé :

15 mars 2006

Remplace :

135 111 015 03

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

Service prix de revient

Approuvé :**En vigueur :**

Les catégories suivantes existent présentement pour fins de majoration :

1) Spiritueux

- Alcools
- Brandies, Eaux de vie, Vodkas, Dry Gin, Gin Geneva, Whiskies, Rhums
- Cognacs
- Boissons alcooliques mélangées à base de spiritueux contenant plus de 7% d'alcool absolu par volume (liqueur)

2) Vins non fortifiés

3) Vins fortifiés

4) Champagnes

5) Cidres légers et forts, hydromels ainsi que des boissons alcooliques non fortifiées fabriquées par la fermentation de petits fruits autres que le raisin et dont le niveau d'alcool serait égal ou inférieur à 14%.

6) Cidres fortifiés et boissons fortifiées fabriquées à partir d'ingrédients autres que le raisin.

7) Bières

8) Boissons alcooliques mélangées à base de vin, de bière ou de spiritueux contenant au plus 7% d'alcool absolu par volume (cooler)

9) Bières et vins désalcoolisés

10) Boissons alcooliques pour fin de cuisson

11) Vins en vrac

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

15 mars 2006

Remplace :

135 111 015 05

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

Service prix de revient

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

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

2. Établissement du prix de vente

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

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

3. Prix de vente garanti

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

Les caractéristiques du produit sont :

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

**DIRECTIVE**

No : 052 154 015 01

Page : 1 de 2

Rédigé :

10 février 2006

Remplace :**Date :****Section :** GESTION DES RESSOURCES
FINANCIÈRES**Sous-section :** CHANGE ÉTRANGER**Sujet :** CHANGEMENTS DE TAUX DE
CHANGE STANDARD**Émetteur :** Service
du contrôle des
risques d'affaires**Approuvé :**
Richard Genest**En vigueur :**
2006-02-27**1. BUT**

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

2. CHAMPS D'APPLICATION

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

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

3. ÉNONCÉ DE LA DIRECTIVE

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

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

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

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

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

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

QUESTION 62

RÉPONSE :

Voir question 36 de l'opposition officielle



VARIATION MOYENNE DE PRIX (excluant les taxes)
PAR CATEGORIE DE PRODUIT

CATEGORIE	VARIATION ENTRE 2008 ET 2009	VARIATION ENTRE 2009 ET 2010	VARIATION ENTRE 2010 ET 2011	VARIATION ENTRE 2011 ET 2012	VARIATION ENTRE 2012 ET 2013
VINS	1,91%	1,64%	0,06%	2,18%	1,74%
SPIRITUEUX	2,04%	0,55%	2,56%	2,11%	0,96%
BIÈRES, CIDRES ET AUTRES	7,85% (note 1)	3,15%	-1,87%	-2,48%	-2,38%

Note 1: 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.

Note 2: Résultats préliminaires. Variation entre l'exercice 2011-2012 et les 10 premières périodes de l'exercice 2012-2013, soit du 1 avril 2012 au 5 janvier 2013.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
63	Variation de prix entre 2012 et 2013 pour chacun des 10 produits vendus par la SAQ en 2012

QUESTION 63

RÉPONSE :

Voir question 37 de l'opposition officielle

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

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

QUESTION 64

RÉPONSE :

Voir question 39 de l'opposition officielle

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
65	Valeur de la transaction moyenne pour chacune de 5 dernières années

QUESTION 65

RÉPONSE :

Voir question 41 de l'opposition officielle

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
66	Détail des ajustements salariaux accordés en 2012-2013 par catégorie d'emplois

QUESTION 66

RÉPONSE :

Voir question 42 de l'opposition officielle

ÉTUDE DES CRÉDITS 2013-2014

Demande de renseignements particuliers
par le Deuxième groupe d'opposition

Société des alcools du Québec (SAQ)

Question numéro	Libellé de la question
67	Nombre de jours de formation moyen suivi par les employés de la SAQ ventilé par catégorie d'emplois

QUESTION 67

RÉPONSE :

Voir question 44 de l'opposition officielle