



La Source

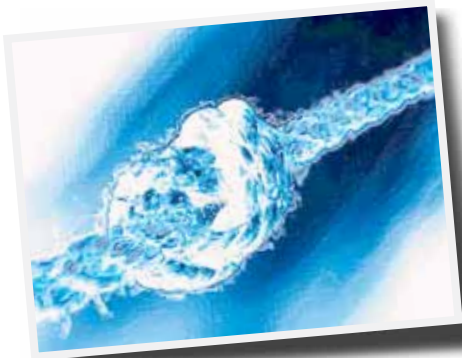
Journal de l'Association des directeurs et directrices de succursale de la SAQ

Volume 4. Numéro 3 Été 2010



Le défi de la SAQ : Concilier ses deux personnalités

Par Michel Mathieu, président-directeur général



Par la nature même de ses activités, la SAQ est une entreprise de distribution en gros et au détail. On comprend donc aisément que son conseil d'administration tente d'en faire une gestion comparable à celle d'une entreprise privée de nature commerciale. Or, peu importent ses résultats commerciaux qui en 2009/2010 ont atteint des records, la SAQ, demeure une société d'État appartenant à l'ensemble de la collectivité. Pour son actionnaire, le ministre des Finances du Québec et la population québécoise en général, elle demeure un élément du patrimoine et un outil de développement économique dont s'est doté le Québec. L'assujettissement de la SAQ à la Loi 100 en est un exemple éloquent.

Cette orientation teinte nombre de décisions en lien avec nos conditions de travail au quotidien, et avec les pratiques de la SAQ. Outre la Loi 100, fixant les conditions de rémunération des cadres des sociétés d'État, notre respect de l'éthique de vente et l'ensemble de nos gestes comme entreprise sont constamment sous la loupe des médias qui, il faut l'avouer, sont davantage prompts à relever nos manquements qu'à mettre en évidence nos bons résultats, qui se comparent présentement fort avantageusement à ceux des entreprises du commerce de détail. Sur le terrain, il importe de performer, et dans l'imaginaire collectif, cette performance doit être irréprochable sur le plan de l'éthique sociale. Telle est la réalité d'un monopole commercial d'État... Et tel devient le rôle des directeurs de succursale : concilier les deux aspects, sur le terrain. C'est là notre responsabilité, inhérente à toute entité liée de près à la structure étatique.

Cette situation n'est pas sans conséquences pour les personnes qui la vivent au quotidien. Voilà pourquoi votre Association porte une attention particulière cette année, au dossier «

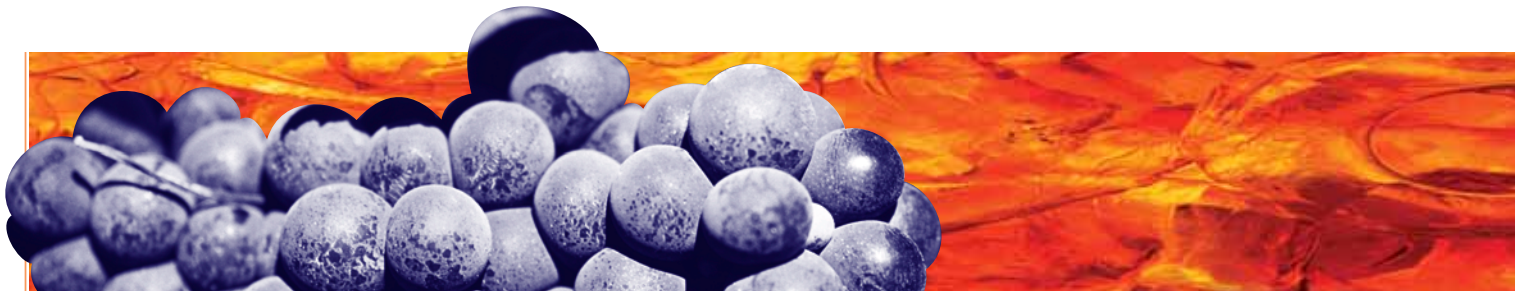
Santé et bien-être des directeurs de succursale », dont nous faisons mention dans notre numéro du printemps 2010. En continuité avec ce dossier, le présent bulletin vous présente sous la plume de Luc Rousseau, un compte-rendu fort éloquent d'une conférence du Pr Jean-Pierre Brun de l'Université Laval, portant sur **Les 7 pièces manquantes du management**. Ce texte et celui d'Annie Soucy ayant trait à l'évaluation de rendement traitent d'enjeux auxquels tous les gestionnaires de la Division de l'Exploitation des réseaux de vente vont rapidement s'identifier. Vous trouverez également à la chronique **Questions de droit** un aperçu de trois (3) dossiers récents, deux soumis à l'ombudsman de la SAQ et un référé en arbitrage, qui illustrent aussi cette dualité de la SAQ.

Je ne puis passer l'occasion de vous souhaiter à tous, un bel été, et de bonnes vacances à ceux qui ont choisi cette période de l'année pour se ressourcer.

Sur ce, bonne lecture !

SOMMAIRE :

Le défi de la SAQ : concilier ses deux personnalités,	page 1
Les 7 pièces manquantes du management,	page 2
L'évaluation de rendement : Un moment pour faire le point,	page 3
Gestion de performance,	page 3
Questions de droit,	page 4
Les nouvelles du comité des communications,	page 5
Quiz technologie - Connaissez-vous votre Internet?,	page 6
Je blogue, tu blogues, nous bloguons ...,	page 6
Tournoi de golf provincial 2010 - 5ième édition,	page 7
Membres retraités – gardons contact,	page 7
Quelques références utiles,	page 7



Les 7 pièces manquantes du management

Par Luc Rousseau, secrétaire aux conditions de travail

Votre association a délégué deux membres de son CA pour assister, le 14 mai dernier, à une conférence portant sur le dernier livre du professeur Jean-Pierre Brun de l'Université Laval, intitulé « Les 7 pièces manquantes du management ».

(Le professeur Jean-Pierre Brun est titulaire de la chaire en *Gestion de la santé et de la Sécurité du Travail* de l'Université Laval ; les plus anciens d'entre nous se souviendront que le professeur Brun avait réalisé en 2002 une étude sur la santé psychologique des directeurs de succursale.)

Pourquoi ce sujet ? Parce qu'il est dans le « droit fil » des réflexions de votre conseil d'administration à propos de la santé et du bien-être des directrices et directeurs de succursale, et des échanges que l'ADDS a entamés à ce propos avec la Direction, dans le contexte où l'on s'attend de votre part, à une mobilisation maximale pour atteindre les visées du Plan stratégique de la Société.

Prendre conscience des principaux problèmes qui font obstacle à l'amélioration du bien-être au travail et à l'efficacité des organisations, tel est le propos du Pr Brun, dont les paroles, écrits et actions visent toujours l'élaboration d'un milieu de travail à la fois sain et productif.

Selon lui, pour optimiser la productivité, beaucoup d'administrateurs se concentrent sur des **indicateurs financiers** et tentent de mettre en place de multiples **plans d'actions** et des **processus complexes de gestion de performance**, cette situation alourdissant grandement la tâche des gestionnaires de premier niveau, et ayant par le fait même un impact marqué sur la santé et le bien-être de ces derniers. Conséquence : dans plusieurs organisations, on constate une hausse significative du taux d'absentéisme et de maladie, de même qu'une augmentation du roulement du personnel.

Pourtant, **ces gens** qui deviennent malades et s'absentent, **aiment leur travail**. Ils ne peuvent plus, cependant, supporter les conditions dans lesquelles ils doivent l'exercer. Les organisations ont souvent une idéologie économique qui oublie de se soucier de l'humain. Depuis quelques années dans leurs plans de **développement durable**, les entreprises tentent de minimiser l'empreinte environnementale laissée par leurs activités, mais qu'en est-il de **l'empreinte humaine** ?... Comment réussir à mettre l'humain au centre de l'organisation ?

Cette préoccupation du bien-être doit maintenant faire partie intégrale de l'idéologie des organisations, elle est là pour rester et prend de plus en plus d'importance. Déjà, les entreprises qui se veulent à l'avant-garde savent, et tiennent compte de ce principe :

Ce qui fait la différence entre une entreprise en santé et une entreprise malade ce sont les **conditions d'exercice du travail de ses employés** et non seulement les grandes stratégies corporatives mise en place par la direction.

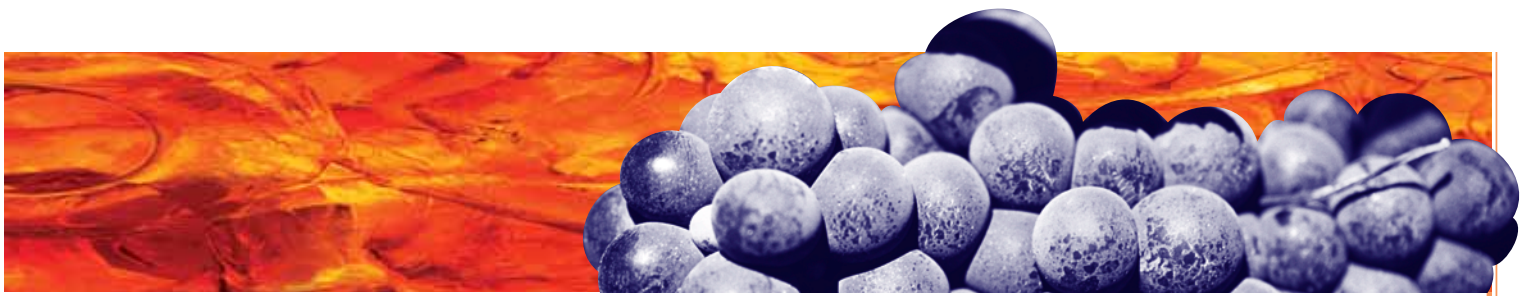
À cet égard, il y a lieu, à la lumière des événements récents, de se demander où loge la SAQ quant à cette notion d'un environnement de travail sain, que le professeur Brun décrit autour des paramètres suivants.

Les 7 pièces manquantes sont :

- ▶ **La reconnaissance au travail** : la présence auprès de son équipe en est une marque importante, et elle permet de maintenir une communication saine et enrichissante.
- ▶ **Le soutien social - climat de travail** : développer et consolider les équipes, soutenir ses employés, c'est aussi utiliser son pouvoir de décision et assumer son statut hiérarchique.
- ▶ **La charge de travail** : son augmentation freine l'initiative et la créativité tant des employés que des gestionnaires. Peu d'organisations disposent d'outils adéquats pour l'évaluer.
- ▶ **Le respect au travail** : le manque de respect se définit comme un comportement déviant qui outrepasser les normes de savoir-vivre, faites attention de ne pas le banaliser ou de l'associer à la sensibilité du « plaignant ».
- ▶ **La conciliation travail - vie privée** : elle doit tenir compte des réalités individuelles, familiales, des besoins de la clientèle, de la compétition et des capacités d'accommodement de l'entreprise, mais ne rêvez pas, elle ne sera jamais parfaite.
- ▶ **La participation aux décisions** : les employés ne désirent pas le pouvoir, ils veulent participer, être informés, être consultés ou encore prendre part à la définition de leur travail. Vous pouvez ainsi favoriser leur autonomie et leur mobilisation.
- ▶ **Les conflits de rôles** : On doit s'assurer que les responsabilités, les rôles et les tâches des personnes sont bien compris et n'entrent pas en conflit ; on évite ainsi les duplications et nos attentes sont plus facilement atteintes.

Chacun de son côté, on peut se demander où l'on se situe par rapport à ces questions. Et globalement, votre Association va continuer d'orienter ses échanges avec la Direction vers ces sujets importants pour assurer que l'entreprise atteigne ses objectifs, en comptant sur des cadres mobilisés et énergiques parce qu'en bonne « santé au travail ».

Le livre du Pr. Brun est disponible en librairie, et l'ADDS en a acquis un exemplaire que vous pouvez demander à consulter.



L'évaluation de rendement : Un moment pour faire le point

Par Michèle Cyr, coach d'affaires, auteure et conférencière

L'évaluation de rendement suscite souvent de l'appréhension chez le gestionnaire et l'employé. Dommage, car cette activité est importante pour le bien-être de tout employé et de l'entreprise. Un moment privilégié pour faire le point, pour reconnaître les talents et la performance, pour développer les habiletés et identifier les objectifs qu'il faut atteindre pour que l'entreprise connaisse un succès.



Les objectifs et les attentes

Dans la première phase du processus d'évaluation de rendement, les objectifs à atteindre par l'employé dans l'année à venir sont clarifiés. Ceci lui permet de savoir ce que l'on attend de lui et en fonction de quels critères il sera évalué.

C'est aussi un moment idéal pour clarifier les attentes du gestionnaire et celles de son employé, et d'identifier le support nécessaire à la réalisation des objectifs (formation, coaching, suivi ponctuel, etc.). De plus, la préparation d'un plan de développement annuel permettra d'assurer le développement de l'employé et la réalisation de ses objectifs.

L'évaluation de rendement est un moment idéal pour clarifier les attentes du gestionnaire et celles de son employé.

Le rendement

Lorsque les objectifs sont clarifiés, la deuxième étape est de suivre la performance. Au cours de rencontres régulières, le point est fait sur le progrès accompli pour la réalisation des objectifs. Cela permet au patron de reconnaître les succès (éléments indispensables) et à l'employé de demander du support sur certains éléments.

À la fin de l'année, une évaluation globale des résultats et de la performance permettra de faire le point sur les bons coups, les aspects à développer (tant au niveau des résultats – savoir-faire – que des habiletés – savoir-être) et d'élaborer des objectifs ainsi que le plan de développement pour l'année à venir.

Les aspirations professionnelles

Le processus d'évaluation de rendement permet aussi de faire le point sur les aspirations des employés et de mettre en place un plan pour leur développement professionnel. Au cours de la rencontre d'évaluation, les habiletés à développer pour accéder aux postes convoités et les moyens pour y parvenir sont identifiés. Un autre élément qui améliore la satisfaction des employés au travail.

Certaines entreprises n'ont pas un processus formel d'évaluation de rendement. Dans ce cas, j'invite les employés et les gestionnaires à prendre eux-mêmes l'initiative de procéder à ce type d'analyse.

Tout le monde a besoin de connaître formellement sa performance (tant ce qui fonctionne bien que ce qui demande d'être amélioré). Nous avons aussi tous besoin de reconnaissance pour notre travail. De plus, se préoccuper de la carrière de ses employés est, pour une entreprise, un atout important qui lui permet de conserver et d'attirer du talent.

Prenez le temps de vivre, avec votre équipe ou votre patron, ce moment privilégié.

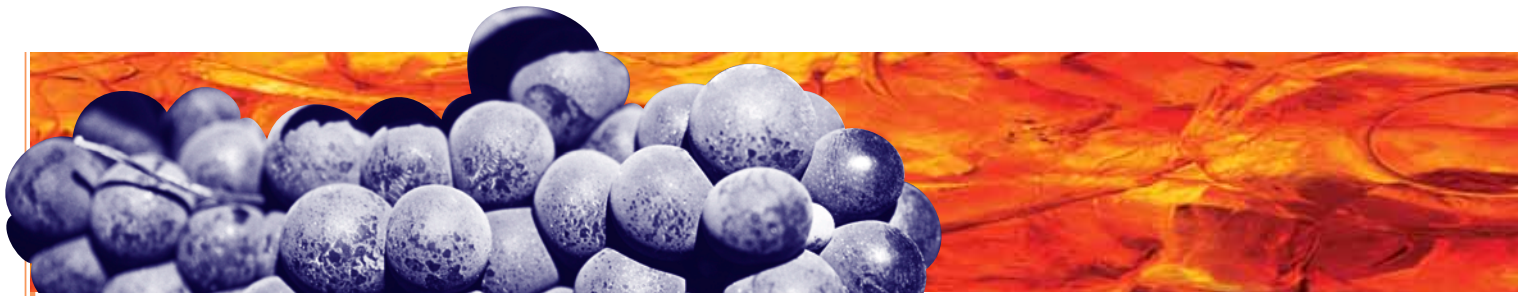
Gestion de performance

Par Annie Soucy, administratrice

Le premier trimestre s'étant achevé, vous devriez avoir inscrit vos objectifs dans Dialog.

Prenez de l'avance et commencez immédiatement à noter vos bons coups! Ça vous facilitera la tâche lorsque tomberont les feuilles et que votre gestionnaire vous convoquera en rencontre.

D'ici là, passez un bel été et de merveilleuses vacances!



Questions de droit

Décision arbitrale - Vente à un mineur:

En février dernier, l'arbitre Me Denis Gagnon a réduit la suspension imposée à une directrice de succursale ayant vendu au client mystère-mineur. Cette suspension fut ramenée de 13 jours à 3 jours. Le principal élément invoqué par le procureur de l'ADDS et qui fut retenu par l'arbitre pour expliquer la réduction de la mesure est le respect d'une certaine gradation dans l'application de sanctions et ce même lorsqu'il s'agit de personnel cadre; l'ADDS ne demandant pas l'égalité mais une certaine équité en regard aux mesures s'appliquant pour les employés syndiqués.

- un cadre : suspension de 13 jours, ramenée à 3 jours par l'arbitre;
- un syndiqué : simple avertissement verbal.

En complément, notre procureur, Me Jean Poudrier, a rappelé l'objet premier de l'application d'une sanction soit que l'employé corrige son comportement et ne le reproduise plus. Cet argument a été en grande partie retenu par l'arbitre qui précise dans sa décision :

« l'employeur peut prendre une mesure disciplinaire exemplaire pour s'assurer de lancer à tous un message clair de sa position à l'égard de la pratique non-respectée, mais il doit le faire en tenant compte de la capacité de la personne visée de corriger son comportement ».

Malheureusement, dans sa décision, Me Gagnon ne fait aucune allusion à un autre argument invoqué par le procureur de l'ADDS en lien avec la Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques où il est précisé à l'article 109, alinéa 9 :

« Quiconque ... contrevient à cet article ... commet une infraction et est passible d'une amende de 175\$ à 425\$ et, en cas de récidive, d'une amende de 700\$ à 1 400\$ et, pour toute récidive additionnelle d'une amende de 1400\$ à 2800\$ ».

Bien que la SAQ, en tant que société d'État, ne soit pas assujettie à cette Loi et ne désire pas y être, cela démontre bien la possibilité qu'il y aurait pour la SAQ d'appliquer des mesures similaires à tous ses employés et ce dans le respect de ce que le législateur considère lui-même comme raisonnable et justifié.

Dossiers soumis à l'Ombudsman :

Politique d'allocation de déménagement :

Un désaccord d'interprétation de la clause de remboursement des frais reliés à l'obtention d'une hypothèque – plus spécifiquement le remboursement de l'assurance hypothécaire exigée par la SCHL - a été soumis à l'ombudsman de la SAQ. Après une analyse exhaustive du dossier, ce dernier a rendu une recommandation favorable au directeur. La direction a accepté de rembourser au directeur les frais encourus pour l'obtention d'une assurance hypothécaire et a de plus décidé de revoir la politique de façon à préciser ce qui est couvert et ce qui ne l'est pas.

Congé de maternité, paternité et autres & droit aux augmentations salariales :

La question a surgi lors du retour au travail d'une directrice. Celle-ci aurait-elle eu droit aux augmentations des échelles des classes salariales qui ont été accordées durant son congé (ex : les classes salariales ayant crû de 2% en avril 2009, son salaire aurait-il du être majoré d'autant)?

La directrice ayant opté pour ne pas déposer de plainte formelle, l'ADDS a soumis cette question de principe à l'analyse de l'ombudsman. Notre préention étant à l'effet que le salaire de la directrice devrait se situer au même niveau (comparatio) que lors de son départ en congé, donc qu'elle aurait du recevoir une augmentation de son salaire.

Après analyse, l'ombudsman en est arrivé à une conclusion similaire et dans ses recommandations, il en a même élargi la portée en référant notamment aux congés de maladie et

aux congés pour accident de travail lesquels sont des congés protégés soit par la Loi sur les normes du travail, soit par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

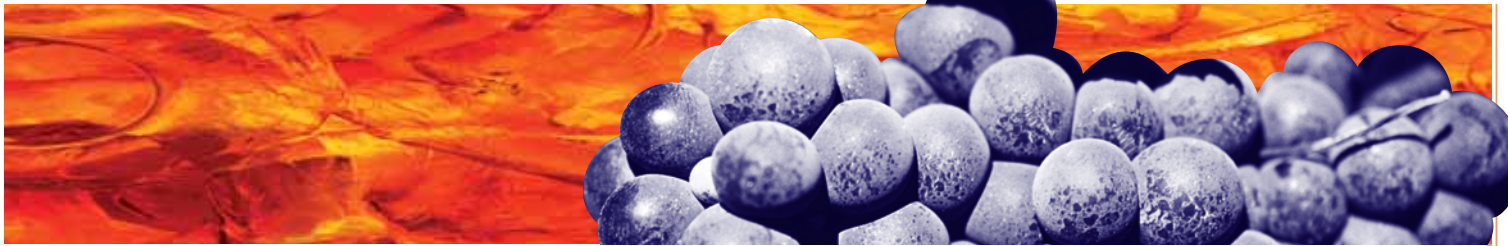
Néanmoins, malgré cette recommandation, la direction de la SAQ maintient sa position expliquant que sa politique de rémunération du personnel cadre est basée sur une évaluation de la performance du cadre et qu'en cas d'absence prolongée pour laquelle une évaluation de performance ne peut être réalisée, il ne saurait être question d'accorder une augmentation. Lors de son prochain CA le conseil d'administration de l'ADDS aura à évaluer les options pour la suite du dossier.

Note : Précisons que les recommandations de l'ombudsman ne peuvent être invoquées dans le cadre d'une action en justice.

Conclusion

Bien que l'ombudsman ne puisse aucunement se substituer aux instances judiciaires compétentes, son pouvoir se limitant à des recommandations qui sont ultimement déposées au conseil d'administration de la SAQ, le recours à ses services permet de contribuer à assurer à l'ensemble du personnel de la SAQ un environnement de travail sain qui repose sur le respect de la personne. Ses interventions permettent également de s'assurer d'une bonne compréhension et interprétation mutuelle des enjeux.

En outre, l'ombudsman dispose d'une autorité morale susceptible d'amener des changements aux politiques et pratiques en place à la SAQ; avenue que l'ADDS entend explorer davantage à l'avenir en lieu et place d'un recours immédiat à des procédures légales. De plus, notre droit d'appel étant limité lorsqu'il s'agit de contestation de mesures administratives (ex : évaluation négative), le recours à une personne impartiale et indépendante permet, là encore, d'avoir une opinion éclairée et un regard professionnel sur un dossier.



Les nouvelles du comité des communications

Par Michel Legros, secrétaire aux communications par intérim

Le site Web de l'association qui était en ligne depuis bon nombre d'années a régulièrement été revu et mis à jour. Malgré tout, nous avons jugé qu'il était sur le point d'avoir atteint la fin de sa vie utile et qu'il méritait d'être revu dans son ensemble. C'est dans ce contexte que vous devriez déjà avoir reçu une note vous avisant de la mise en place du tout nouveau site web de l'ADDS. Plusieurs d'entre vous l'ont déjà visité et vous avez été nombreux à utiliser votre code d'accès pour visiter la section réservée aux membres.



Dans cette section réservée, nous avons relevé le défi qui nous avait été lancé. Par l'entremise du blog et/ou en réaction aux communiqués émis régulièrement par l'association, il vous est désormais possible d'échanger entre vous sur des thèmes d'intérêts. Il vous est aussi possible de lancer des thématiques sur lesquelles vous souhaitez obtenir un retour des collègues.

En page d'accueil, nous avons placé un sondage afin que vous nous indiquiez votre degré de satisfaction.

N'hésitez pas de nous écrire directement : il nous fera plaisir de vous lire et de vous répondre au besoin.

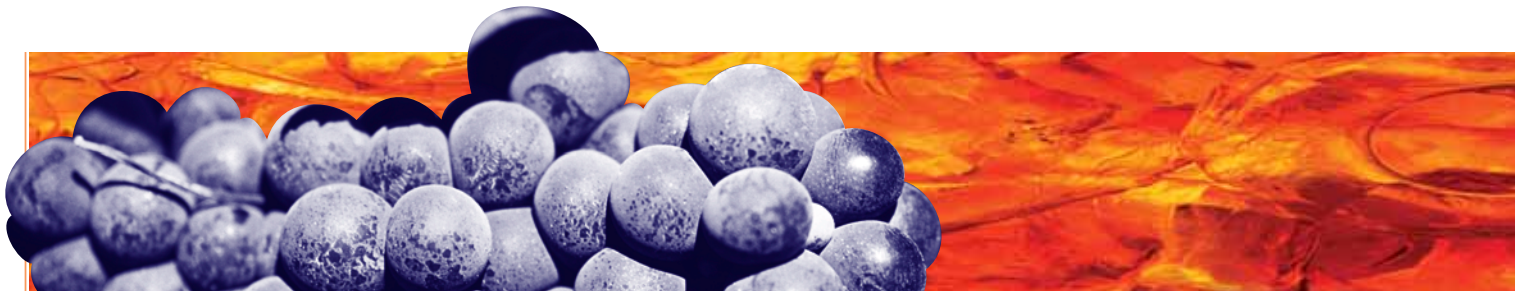
Il vous est désormais possible d'échanger entre vous sur des thèmes d'intérêts.

Lors d'un sondage sur les outils de communication de l'ADDS, vous avez été nombreux à nous indiquer, qu'au lieu des deux parutions actuelles, la publication de trois numéros du bulletin La Source serait appréciée. Or, nous vous avons entendus et, tel qu'annoncé précédemment, voici le numéro supplémentaire que nous avons ajouté pour la période estivale. Désormais, vous pourrez nous lire au printemps, à l'été ainsi qu'à l'automne-hiver. Connaissant vos horaires chargés, nous ne souhaitons pas en ajouter en décembre-janvier.

En mon nom personnel ainsi qu'en votre nom à tous, je me joins aux membres du comité et du conseil d'administration (CA) pour remercier notre collègue Jean-Guy Thibodeau pour avoir dirigé les orientations du comité des communications depuis sa mise sur pied. Souhaitant réduire le temps consacré à son implication, il a jugé opportun de soumettre sa démission à titre de secrétaire du comité lors du CA de mai dernier. Nous avons été fort heureux qu'il choisisse de demeurer au sein du CA et continuer à contribuer ainsi aux orientations de l'association.

Finalement, nous remercions notre partenaire La Capitale d'avoir accepté d'élargir son support envers l'ADDS et de devenir un commanditaire de notre bulletin. Nous souhaitons longue vie à cette alliance.

Merci encore Jean-Guy, bonne lecture et bon été à vous tous !



Quiz technologie - Connaissez-vous votre Internet?

Par Annie Soucy, administratrice

Nous sommes devenus accros à Internet. Nous l'utilisons tous les jours, il nous serait difficile de nous en passer plus d'une minute. Mais c'est quoi l'Internet ?

Je vous mets au défi d'avoir toutes les réponses !

1. Sur quel protocole l'Internet est-il basé?

- a) Le protocole de l'étiquette
- b) Le protocole d'état
- c) Le protocole de télécommunication
- d) Le protocole de communication IP

2. Qui a inventé l'Internet?

- a) Un chercheur
- b) Un enseignant
- c) Un militaire
- d) Un parfait inconnu

3. À la suite du premier essai d'échange de données entre deux ordinateurs, comment a été baptisé le réseau qui en découlait?

- a) Arpanet
- b) Videonet
- c) Basenet
- d) Datanet

4. En 1965, combien d'ordinateurs étaient utilisés aux États-Unis?

- a) 20 000 unités
- b) 100 000 unités
- c) 80 000 unités
- d) 50 000 unités

5. Quand est apparu le signe « @ » dans nos courriels?

- a) 1965
- b) 1960
- c) 1971
- d) 1973

6. Quel est le record de vitesse établi par un transfert?

- a) 5,5 Tbits/s

- b) 3,2 Tbits/s
- c) 1,5 Tbits/s
- d) 2,5 Tbits/s

7. En 2008, quel est le pourcentage de foyers au Canada ayant l'Internet haute vitesse?

- a) 80%
- b) 75%
- c) 69%
- d) 50%

8. Quel pays a le plus grand nombre d'internautes?

- a) L'Inde
- b) Les États-Unis
- c) La République populaire de Chine
- d) Le Brésil

9. Qu'est-ce qui a motivé l'implantation massive de la fibre optique?

- a) Pour augmenter le nombre de communications
- b) Pour ne plus avoir une saturation du réseau
- c) Toutes ces raisons
- d) Pour augmenter l'amplification et la transmission des ondes

10. Comment décririez-vous Internet?

- a) Comme un système de satellite de communication
- b) Comme un système hypertexte
- c) Comme un réseau de serveurs interconnectés
- d) Comme une toile d'araignée

Rép. 1-d, 2-b, 3-a, 4-a, 5-c, 6-d, 7-c, 8-c, 9-c et 10-c

Je blogue, tu blogues, nous bloguons...

Par Annie Soucy, administratrice

Blogue : Un blog ou blogue est un site Web constitué par la réunion de billets agglomérés au fil du temps et souvent classés par ordre antéchronologique (les plus récents en premier). Chaque billet (appelé aussi note ou article) est, à l'image d'un journal de bord ou d'un journal intime, un ajout au blog; le blogueur y délivre un contenu souvent textuel, enrichi d'hyperliens et d'éléments multimédias, sur lequel chaque lecteur peut généralement apporter des commentaires (Wikipédia).

Votre association se modernise et s'offre donc un blogue dans la section réservée à ses membres !



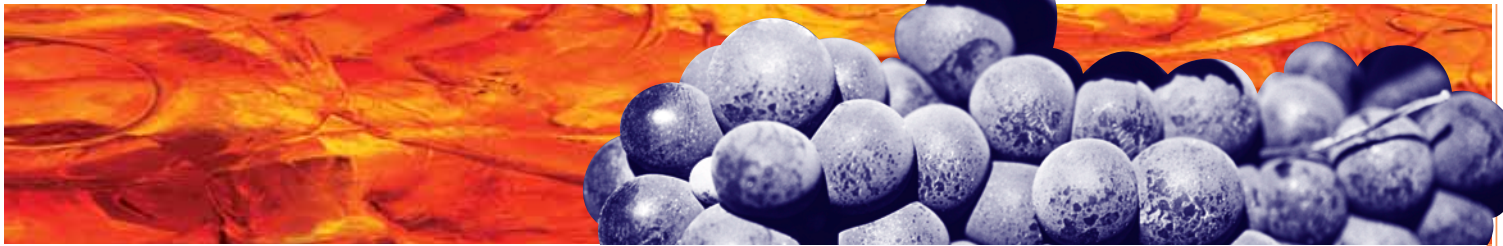
Pour y avoir accès :

- 1- Branchez-vous à l'aide de votre nom d'utilisateur (probablement votre adresse courriel SAQ).
- 2- Inscrivez votre mot de passe (celui qui vous a été envoyé récemment par courriel).
- 3- Rendez-vous dans la « section pour membres ».

- Vous n'avez pas reçu ce courriel? Demandez votre accès par l'entremise du formulaire d'adhésion sous la rubrique « **Devenir membre** » du site web.

- Vous possédez déjà un mot de passe et vous souhaitez le modifier ? Accédez à la section réservée aux membres (dans le haut de la page d'accueil), cliquez par la suite sur « **Changer mot de passe** » et complétez le formulaire selon les indications.

Au plaisir d'échanger !



Tournoi de golf provincial 2010

5ième édition



Date : 20 Septembre 2010

Endroit : Club de golf « Continental »
1567, Chemin des Patriotes
Ste-Victoire-de-Sorel
Tel. : 1-800-684-1494

Les directeurs (actuels et retraités) et leurs conjoints sont invités à participer à ce tournoi. Vous pouvez former vos quatuors ou nous pourrions nous en charger pour vous.

Le style de jeu utilisé est le « **Vegas** » : la meilleure balle de deux équipes de deux joueurs ou celle d'une équipe de quatre joueurs.

Venez nombreux, c'est votre tournoi : une belle journée de plaisir en perspective. Il y aura des prix de présence, repas et vin.

Informez vos collègues directeurs/directrices.
Faites votre préinscription sans engagement définitif :

Marc Bissonnette
Cell. : 514-891-7026
Bureau: 514-322-4030
m.bissonnette@saq.qc.ca

P.S. : D'autres informations vous parviendront une fois les ententes conclues.

Membres retraités – Gardons contact

Par Claude Bégin, vice-président

L'Association des directeurs et directrices de succursale de la SAQ (ADDS/SAQ) est fière de garder le contact avec les membres à la retraite. Sans vous, l'ADDS/SAQ ne serait pas et c'est grâce à vous que les directeurs et directrices actuels peuvent bénéficier, entre autres, de conditions de travail parmi les meilleures du commerce de détail au Québec.

Afin de maintenir le lien avec vous et vous permettre de continuer à profiter (même à la retraite) des avantages que l'ADDS parvient à obtenir pour ses membres lors de la signature d'ententes de service, vous êtes invités à joindre le regroupement.

Parmi les avantages, plusieurs d'entre vous connaissent déjà l'entente en vigueur avec La Capitale qui offre à nos membres des tarifs avantageux.

En plus de vous faire profiter d'avantages financiers comme nos ententes avec le Fonds de Solidarité FTQ et le Groupe voyage CPFC, l'ADDS vous tient informé des différentes activités à venir et des développements qui surviennent au sein de l'entreprise.

Votre association est là pour vous servir et est à l'écoute de toute question ou commentaire que vous aimeriez exprimer. N'hésitez donc pas à communiquer avec nous.

La catégorie «membres associés» est une autre façon de participer aux débats de société susceptibles d'avoir un impact sur sa qualité de vie même à la retraite.

Pour des raisons légales, la catégorie de membres associés est astreinte à quelques règles particulières :

- Une cotisation annuelle symbolique de 10\$ / an;
- Aucun droit de vote;
- Impossibilité de siéger au conseil d'administration de l'ADDS (sauf sur invitation pour des dossiers les concernant).

Pour adhérer, vous n'avez qu'à compléter le formulaire en ligne sur notre site web ou contacter nos bureaux. Passez-vous le mot et au plaisir de vous compter nombreux !

QUELQUES RÉFÉRENCES UTILES :

Service d'aide personnelle (PAE) : Jacques Lamarre et associés 1-800-361-4505
POSACTIONplus : 1-800-361-9569
Bilan de santé pour Cadres : Cliniques Plexo, Noémia Asselin, (514) 251-9331

Des privilèges exclusifs : c'est réglé.



Spécialement réservé aux membres

Obtenez **jusqu'à 15 % de rabais** sur vos primes d'assurance automobile, habitation et véhicules récréatifs.

Concours

Par ici Paris!

Demandez une soumission
et courez la chance de gagner

Règlements disponibles à la
Vice-présidence marketing.



1 800 322-9226 • 514 906-2208 • 418 266-9908 • www.lacapitale.com

Nos collaborateurs à ce bulletin :



Claude Bégin



Michel Legros



Michel Mathieu



Luc Rousseau



Annie Soucy

Journal de l'Association des directeurs et directrices de succursale de la SAQ

Siège social : 4850 av. Molson - Montréal, H1Y 3N1

Tel: 514-254-6000 poste 5146 - Télécopieur: 514-864-8297 - Courriel: addssaq@addssaq.com

Nous sommes sur le web : www.addssaq.com

Prochaine parution : Automne 2010

Note : Dans ce document nous avons utilisé le masculin dans le seul but d'alléger le texte