



La Source

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

Volume 5. Numéro 2 Printemps 2011



UN OBJECTIF - UNE DATE

Par Luc Rousseau, secrétaire aux conditions de travail



La mise à jour du manuel des conditions de travail - Objectif 30 juin 2011

Ce sujet est au cœur des préoccupations des gestionnaires de succursale.

L'ensemble des changements survenus ces dernières années font en sorte qu'une refonte en profondeur doit avoir lieu afin de bien enligner ce guide avec la nouvelle réalité vécue en succursale puisque les derniers amendements apportés datent d'avril 2007.

Ce souhait est aussi partagé par la Direction de la SAQ qui a mandaté monsieur Alain Auclair, directeur du service de la rémunération globale pour procéder à cet exercice. Le but visé est de mettre en place des politiques d'entreprise complètement adaptées à l'ensemble des 640 cadres et PNS œuvrant pour la SAQ.

Pour nous assurer de faire valoir nos points de vue sur les différents volets constituant des particularités propres aux directrices et directeurs de succursale, nous avons mentionné à la Direction, à maintes reprises, notre désir de participer à la révision de nos conditions de travail. C'est ainsi que nous avons été invités récemment à nous joindre à monsieur Auclair et madame Louise Desjardins.

Un calendrier de rencontres sera mis en place pour assurer des échanges constants tout au long du processus ; les premières rencontres de travail s'étant déroulées les 8 février et 21 mars 2011.

À la lecture du manuel présentement en vigueur, voici les **objectifs stratégiques en matière de gestion des ressources humaines** qui sont exposés :

- Se donner une flexibilité pour attirer du personnel d'exception dans des emplois clés à impact stratégique pour l'entreprise;
- Conserver un taux de roulement limité;
- Cibler les efforts sur des résultats pré-définis (objectifs et indicateurs);
- Soutenir et reconnaître le développement de compétences;
- Respecter l'équité interne entre catégories d'emplois cadres au sein de la SAQ;
- Respecter l'équité externe fondée sur des marchés de référence pertinents du secteur Distribution et Commerce de détail en plus du secteur de la fonction publique québécoise.

À ce sujet, il nous apparaît primordial en tant que représentants des gestionnaires de succursales de nous assurer que ces objectifs demeurent au centre de nos conditions de travail et que la reconnaissance du poste de Directeur de succursale le soit à sa juste valeur.

D'ailleurs, dès la première page du Manuel des conditions de travail (version avril 2007), monsieur Philippe Duval mentionne que :

« Comme gestionnaire direct de nos équipes en succursales, vous jouez un rôle clé dans notre approche en service-

*conseil et dans la qualité de notre prestation auprès de la clientèle. Votre leadership est garant de notre capacité à concrétiser notre aspiration : **devenir le meilleur détaillant au Québec.** »*

« Pour les millions de clients qui fréquentent nos succursales et achètent nos produits, VOUS et VOTRE ÉQUIPE êtes la SAQ et faites la différence en inspirant nos clients par vos conseils et votre fierté. »

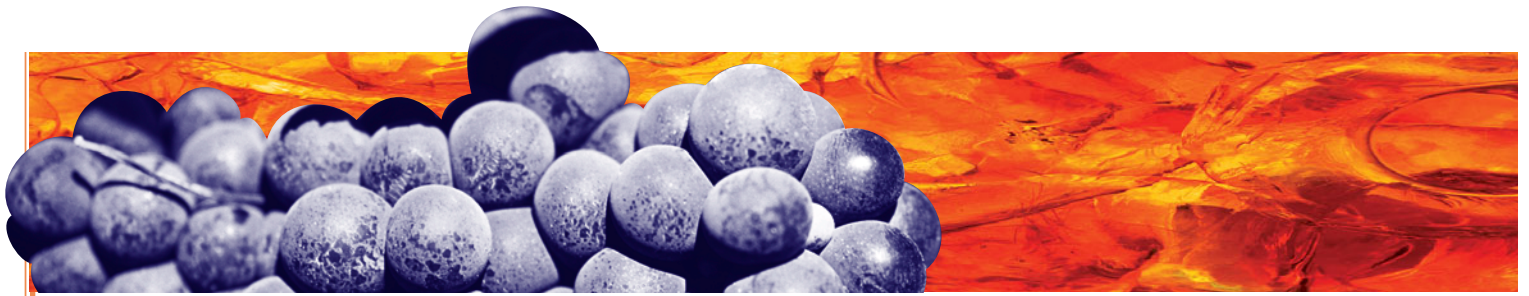
En route vers la reconnaissance!

Soyez assurés que nous ferons tout en notre possible pour que ces propos se reflètent concrètement dans nos conditions de travail. Au-delà des mots, il faut que la SAQ tienne compte du dynamisme et du professionnalisme dont chacun de nous fait preuve dans l'exercice de ses fonctions au quotidien.

Nous désirons adopter tout au long du processus une approche centrée sur des échanges gagnant-gagnant en apportant des pistes de solutions aux situations problématiques que nous dénonçons. Dans cette optique, **je sollicite votre participation via le Blog** disponible sur le site internet de l'ADDs/SAQ pour nous faire part de vos idées pour améliorer les façons de faire et améliorer nos conditions de travail. □

SOMMAIRE :

Un objectif – une date	page 1
Journal d'un DDS	page 2
Tout est une question d'équilibre	page 2
Le régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) –	
Un enjeu intergénérationnel majeur	page 3
Heureux au boulot?	page 6
Bloguons ensemble	page 6
Quelques références utiles	page 6
Et si Freud avait raison	page 8



JOURNAL D'UN DDS

- Vendredi soir -



Nous sommes vendredi soir, la semaine est presque terminée mais pour nous, directeurs de succursale de la SAQ elle est sur le point d'atteindre son apothéose le lendemain. Le vendredi soir, nous devons:

1. Faire remplir les tablettes suite aux ventes du vendredi;
2. S'assurer d'offrir un bon service-conseil aux clients;
3. Voir à notre planification de personnel pour le samedi;
4. Bien vérifier que notre image commerciale soit impeccable;
5. Communiquer à nos équipes de fin de semaine les informations de la SAQ, de la succursale et des promotions;
6. S'assurer de l'application du Vise-25 par nos équipes;
7. Écouter, discuter et échanger avec nos équipes sur le comment du pourquoi, le qu'est-ce qui, le quoi, le quand, ... Et j'en passe!

Ouff! Je retourne chez moi, il est 20h30 et je suis crevé. Sur mon retour, je pense au fait que j'ai terminé à 20h30, est-ce correct? Je pense à un tel qui n'aime pas telle chose, je pense au comment je vais faire telle ou telle chose, je pense à comment adresser telle chose à tel employé, collègue ou même patron. Tout bonnement, il ne me reste qu'un seul coin de rue à prendre avant d'arriver chez moi et c'est à ce moment que je me dis, laisse de côté le travail et focus sur ta vie, ta famille, **TOI**.

Je ne sais pas si vous êtes comme moi mais jusque là, dans cette semaine, je n'ai pas vraiment eu le temps de m'arrêter à **MOI**, ma famille et ma vie. Même si « l'horaire de travail » n'est que de 10h à 18h la semaine, les soirs, je pense au travail, les congés (dimanche et lundi) je pense au travail et quelques fois, dans mes rêves, JE PENSE AU TRAVAIL.

Dans le cycle infernal des temps modernes, l'homme et la femme d'aujourd'hui n'ont presque plus de place pour autre chose que le travail. Non, ce n'est pas vrai, ils « n'accordent plus » de place pour autre chose que le travail. Bien qu'on se dise dans l'obligation de travailler, nous faisons des choix. Oui, oui, nous choisissons de mettre presque **TOUS** nos efforts dans notre travail.

Ne vous méprenez pas, les tâches reliées à notre travail, si exigeantes soient-elles, ne sont pas nôtre à choisir, mais, plus souvent qu'autrement, nous pouvons et nous choisissons de mettre **TOUS** nos efforts dans notre travail, même en dehors des heures de celui-ci...Il ne faut pas oublier que notre travail n'est pas **LA** vie et que notre vie ne se résume pas seulement au travail. Garder cela en mémoire et vous constaterez qu'en général **LA** vie autour de nous vaut la peine de s'y arrêter et de la vivre ... et ce en dehors de notre travail. □

TOUT EST UNE QUESTION D'ÉQUILIBRE

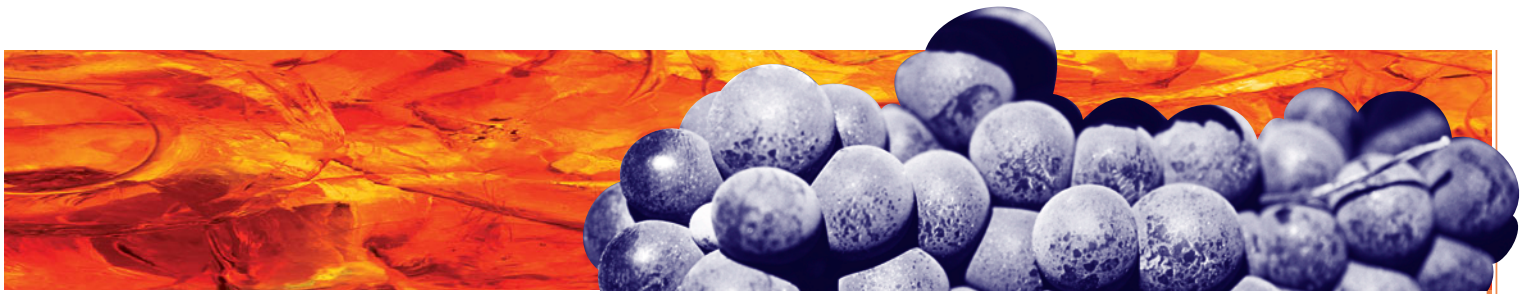
8 conseils pour réconcilier votre vie de travail et votre vie personnelle

Par Michel Legros :

Inspiré de l'article du même nom : *Planificateur*, août 2010



1. Planifiez une sortie en milieu de semaine avec un être cher.
2. Rencontrez un ami au gymnase. Si quelqu'un vous attend, vous vous y rendrez certainement plus souvent.
3. Participez à un événement caritatif. Vous pouvez même faire partie du comité d'organisation.
4. Suivez un cours du soir dont le sujet est sans rapport avec votre travail, par exemple la céramique, l'espagnol ou le yoga.
5. Rentrez chez vous aussitôt après le travail, prenez un repas en famille, mettez les enfants au lit et ENSUITE, regardez vos courriels.
6. Achetez des billets de saison pour l'orchestre symphonique ou le théâtre. Vous vous sentirez coupable de manquer un spectacle déjà payé.
7. Choisissez deux soirs par semaine pour quitter le travail à l'heure prévue. Restez aussi tard que nécessaire les autres soirs.
8. Planifiez de nombreux voyages ainsi que différentes activités. □



Le régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) Un enjeu intergénérationnel majeur

Par Michel Mathieu, président – directeur général

N.B. : Bien que nous ayons eu la collaboration de madame Josée Lamontagne, directrice générale de la Coalition de l'encadrement en matière de retraite et d'assurance (CERA) pour ce qui est des informations concernant l'évolution du dossier, les positions arrêtées ci-dessous [texte encadré] expriment les orientations de l'ADDS/SAQ et non celles de la CERA.

Préambule

Pratiquement tous les jours, les médias québécois traitent du dossier de la solvabilité des divers régimes de retraite publics et privés visant à assurer aux citoyens un revenu minimalement confortable à la retraite. Le régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) auquel nous participons en tant qu'employés – cadres de la SAQ n'échappe pas à ce questionnement, notamment, en raison de la maturité de ce régime, pour lequel le nombre de bénéficiaires retraités va bientôt atteindre et même dépasser le nombre de participants actifs.

Dans le respect de son mandat et afin de vous permettre de bien comprendre les enjeux, l'ADDS désire vous informer sur la situation actuelle et future de notre régime de retraite. Ce, avec d'autant plus d'à-propos que se déroulent présentement des discussions avec le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), qui risquent fort d'entraîner des modifications majeures aux dispositions de notre régime de retraite si on veut en assurer la pérennité et en limiter les augmentations du taux de cotisation.

DISPOSITIONS DU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT ET ENJEUX RELATIVES AUX DISCUSSIONS AVEC LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Lors de la réunion de la Table de consultation du 29 septembre 2010, il a été convenu, de concert entre le SCT et les deux groupements d'associations

de cadres, de mettre en place un comité de travail ayant le mandat d'examiner, à la lumière des résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2008, les dispositions actuelles du RRPE et les modifications à y apporter pour atteindre les objectifs suivants :

- **Maintenir un taux de cotisation raisonnable pour les participants;**
- **Veiller à la pérennité du régime;**
- **Préserver le caractère distinctif du RRPE.**

Ce comité a débuté ses travaux le 12 novembre 2010 et depuis, cinq rencontres se sont déroulées. Le présent texte se veut une présentation synthétique des différentes dispositions en jeu et des avenues de solution qui ont été déposées à ce jour par l'une ou l'autre des parties.

Mise en contexte

Suite à la plus récente évaluation actuarielle du RRPE, le taux de cotisation au RRPE est passé au 1er janvier 2011, de 10,54% à **11,54%**. Toutefois, ce taux n'est pas le taux qui aurait dû être appliqué si on avait respecté à la lettre les conclusions de l'évaluation actuarielle mais il aurait été porté à **13,59%*** et ce pour les années 2011, 2012 et 2013.

D'autre part, des travaux complémentaires à l'évaluation actuarielle ont été demandés à la CARRA pour tenter d'estimer les taux de cotisation à venir advenant le cas où le taux initialement annoncé, soit 13,59 %, serait étalé sur trois ans (2011 à 2013). Le résultat de cette étude démontre qu'à compter de 2014, si les hypothèses utilisées se réalisent, il y a 50 % de chances que le taux dépasse 15% et même un peu plus en 2017.

** Précisons que ce taux tient compte du coût du service courant, évalué à 11,55 %, et du déficit dû entre autres au coût du transfert RREGOP-RRPE et à la perte des rendements de 2008. Nous pouvons donc constater que le taux de 13,59 % qui aurait dû être payé par les participants au RRPE n'est pas seule-*

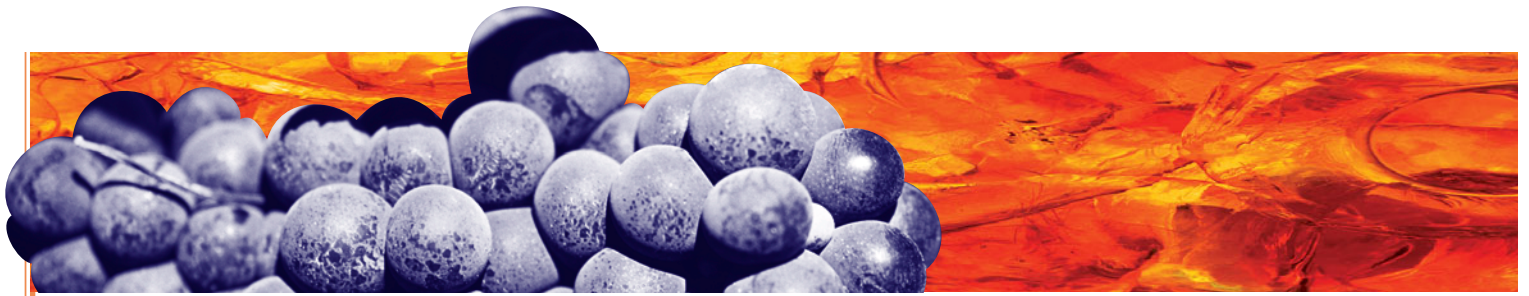
ment dû aux dispositions actuelles du régime, mais est tributaire d'autres facteurs influents.

Conséquemment, le Comité de retraite du RRPE a décidé de recommander à la Présidente du Conseil du trésor, en novembre dernier, d'arrêter un taux de cotisation pour la seule année 2011, plutôt que pour les trois prochaines années, afin de donner le temps au comité de travail de boucler ses travaux sur les dispositions du régime et sur la gestion de l'actif liée au passif. Cette proposition a été acceptée et c'est pourquoi le taux de cotisation du RRPE a été fixé à 11,54 % pour la présente année.

Les actuaires-conseils de la CERA et du RACAR ont également calculé des valeurs pour les actuelles dispositions, de façon à connaître l'impact de chacune dans le taux de cotisation. À titre d'exemple, si nous devons passer du facteur 88 au facteur 90, et que le calcul de la rente se faisait dorénavant sur les cinq meilleures années au lieu des trois meilleures, il y aurait un impact positif d'environ 0,75 % sur le taux de service courant (11,54 %). Ce calcul ne tient toutefois pas compte du service passé.

Ce n'est donc pas avec la seule abolition de ces mesures que nous ramènerons le taux de cotisation du RRPE à un niveau sensiblement moindre. Les éléments qui précèdent et qui distinguent le RRPE du RREGOP (Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics) n'expliquent que très partiellement l'écart de cotisation existant entre le RRPE et le RREGOP syndiqué. **Ce sont clairement la maturité du régime, les faibles rendements de la décennie 2000 et les congés de cotisation consentis dans la décennie 2000 qui expliquent en bonne partie les déficits actuels* du RRPE.**

** Plus de 3% des cotisations présentes des actifs servent à combler le déficit actuariel du régime et toutes les estimations sont à l'effet que ce pourcentage ne peut que s'agrandir au fil des ans.*



Le régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) Un enjeu intergénérationnel majeur - (suite...)

Par Michel Mathieu, président – directeur général

Considérant ces faits, il devient primordial pour les participants du RRPE de contrôler la volatilité du taux de cotisation, en s'attaquant d'abord à son financement, et à ses dispositions par la suite.

Les propositions et les enjeux

L'approche structurante

L'approche structurante qui a été présentée par la partie associative se développe en deux points :

• La compensation du coût de transfert RREGOP-RRPE

Plus de 85 % des participants au RRPE proviennent du RREGOP auquel participent les employés syndiqués. Ainsi, après deux années complétées au RRPE, ces participants obtiennent leur droit de qualification au RRPE y compris pour toutes les années accumulées au RREGOP. La valeur du régime des syndiqués étant moindre que celle des cadres, la valeur des cotisations transférées au RRPE par les nouveaux participants n'est donc pas suffisante pour combler le coût nécessaire au paiement de leurs éventuelles prestations dans le RRPE. Ce manque à gagner est important et atteint environ 17M \$ par année.

Les regroupements ont demandé au SCT de compenser ce manque à gagner rétroactivement aux deux dernières évaluations actuarielles (2003-2008) pour une valeur d'environ 100M \$ et pour toutes les années subséquentes à raison d'environ 17M \$ annuellement. Cette demande n'a pas été jugée irrecevable par le SCT, mais il a été demandé aux cadres de proposer des modifications substantielles aux dispositions actuelles pour démontrer que les cadres actifs sont également prêts à faire un effort pour contrôler le taux de cotisation.

• Instauration d'une clause banquier

L'instauration d'une clause banquier consiste à convenir avec le

gouvernement qu'il assumerait 50 % du déficit du fonds, lorsqu'il y a lieu, et qu'il se rembourserait avec intérêts au moment où les excédents seraient au rendez-vous.

Cette solution permettrait de contrôler significativement la volatilité du taux de cotisation en période de déficit, comme c'est le cas présentement. Actuellement, aucune clause banquier n'est en vigueur dans aucun régime public et le SCT, à l'heure actuelle, ne semble pas très favorable à créer un précédent. Il y aurait peut-être une solution mitoyenne à proposer pour tenter de rendre la proposition plus attrayante aux yeux du gouvernement. L'actuaire de la CERA y travaille présentement.

Règles de qualification

Tel qu'expliqué précédemment, la règle de qualification pour garantir l'adhésion d'un cadre au RRPE est présentement de deux ans. Après ce délai, toutes les années créditées au RREGOP le deviennent au RRPE. Cette situation encourage présentement certains participants RREGOP à accepter un poste de cadre pour les trois ou cinq dernières années avant la retraite de façon à bénéficier de tous les avantages du RRPE sans y avoir contribué suffisamment pour autant. Le manque à gagner ainsi créé par certains est très néfaste pour le régime et inéquitable pour les cadres ayant cotisé de nombreuses années.

Il est envisagé de mettre en place une double période de qualification composée de l'actuelle période de deux ans au cours de laquelle la participation du participant n'est pas garantie, suivie d'une autre variant entre six et huit ans au cours de laquelle les années créditées RREGOP demeuraient RREGOP et les années RRPE seraient créditées RRPE. S'il y avait départ à la retraite durant cette période de qualification, le calcul de la rente de retraite serait fait en deux étapes : les années RREGOP seraient calculées selon les règles RREGOP, et les années RRPE seraient calculées en vertu

des critères du RRPE. Par ailleurs, au terme de la double période de qualification (après 8 à 10 ans de cotisation au RRPE), toutes les années seraient alors reconnues RRPE.

Cette proposition a le mérite d'éviter certains abus de promotion de syndiqué à cadre en fin de carrière et les jeunes cadres qui devraient patienter huit ou dix ans avant de gagner leur pleine adhésion ne seraient pas pénalisés puisque c'est seulement au moment du départ à la retraite que le calcul serait fait.

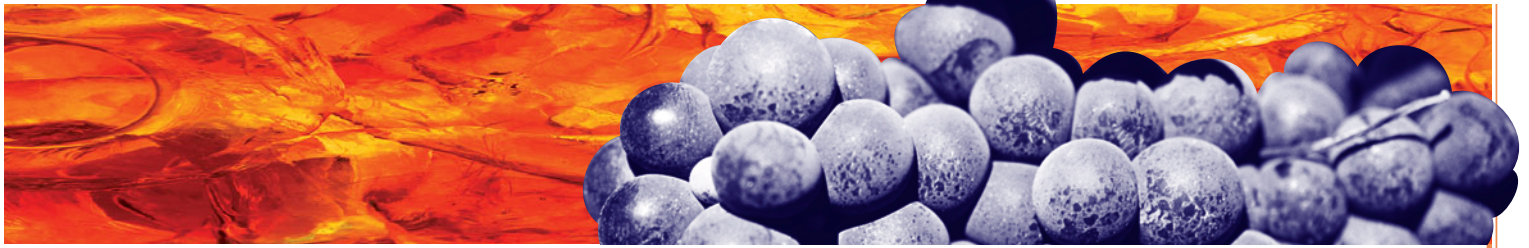
Cette nouvelle disposition pourrait prendre effet dès janvier 2012.

Facteur 88 (minimum 55 ans d'âge et 33 années de service)

Le facteur 88 est une des dispositions phare du RRPE et prévoit un départ possible à la retraite sans pénalité actuarielle dans la mesure où le participant a atteint 55 ans d'âge et 33 années de service créditées. Cette disposition diffère du RREGOP dont le critère de départ est de 55 ans minimum et 35 ans d'années de service créditées. Cette disposition a un poids politique important pour le gouvernement et il souhaiterait que les cadres actifs la mettent en jeu en contrepartie de l'approche structurante décrite ci-haut.

La disparition du facteur 88 n'aurait pas un impact majeur sur la baisse du taux de cotisation du RRPE, mais tel que mentionné précédemment, cela pourrait augmenter les chances des cadres de se voir accorder les deux éléments de l'Approche structurante. **S'il y avait modification du facteur 88 pour le facteur 90*, cela devrait se faire en prévoyant une méthode de transition.**

** Il a été démontré qu'un cadre qui devrait prolonger sa carrière pour atteindre le facteur 90 au lieu du facteur 88 devrait travailler environ 5 mois de plus (si on applique cette disposition pour toutes les années passées) pour recevoir la même rente que s'il*



Le régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) Un enjeu intergénérationnel majeur - (suite...)

Par Michel Mathieu, président – directeur général

était parti sous l'ancien critère. Cet estimé comprend la pénalité actuarielle qui devrait être assumée par ce cadre s'il quitte avant l'atteinte de tous les critères.

Âge minimal de départ à la retraite

Présentement, les participants au RRPE peuvent accéder à une rente de retraite sans pénalité lorsqu'ils atteignent 35 années de service (sans minimum d'âge) ou 60 ans d'âge, ou s'ils ont 55 ans et plus et comptent 33 années de service (facteur 88).

L'âge minimal de départ à la retraite qui est fixé présentement à 55 ans (avec réduction) au RRPE comme au RREGOP, est un autre élément important du régime que le gouvernement aimerait bien voir modifier. Ainsi, le SCT a déjà fait savoir aux cadres qu'en lien avec ce qui se voit ailleurs au Canada et en Europe, l'âge minimal de départ à la retraite tend à s'élever ce qui place le Québec et les employés des secteurs public et parapublic dans une situation très privilégiée par rapport aux autres citoyens du Québec.

Des données de l'Institut de la statistique du Québec démontrent que 60 % des employés du secteur public ont pris leur retraite à moins de 60 ans en 2008-2009 comparativement à 41 % en Ontario et 40 % dans l'Ouest canadien. Fort de ces comparatifs, le SCT veut remettre en cause l'âge minimal de 55 ans et demande à ce qu'un effort soit fait en cette matière de la part des cadres.

Les partenaires de la CERA constatent que dans les réseaux, les cadres quittent de moins en moins à 55 ans puisque de plus en plus ils arrivent en fonction à un âge plus avancé que par le passé. Cela entraîne inévitablement un départ après 55 ans. Toutefois, il faut s'attendre à ce que la disparition de ce critère majeur et très significatif soit perçue par les cadres actifs comme une perte très importante. S'il y avait modification de ce critère, il faudrait prévoir, comme c'est le cas pour le facteur 88,

une méthode de transition.

Retour au travail des retraités

Depuis les dernières années, les retraités de retour au travail sont en forte progression dans tous les réseaux, notamment celui de la santé et des services sociaux. Plusieurs d'entre eux (ceux ayant débuté leur cotisation au régime avant 1983) continuent de recevoir leur rente de retraite tout en percevant le traitement relié à la fonction exercée. Cette situation prenant de plus en plus d'ampleur, occasionne des pertes importantes au RRPE puisque les retraités qui occupent un emploi qui pourrait être assumé par un cadre actif, ne cotisent pas au régime pour leur portion de temps travaillé comme le ferait un actif.

La position actuellement retenue par la CERA prévoit une suspension des rentes de retraite dès le retour au travail d'un retraité. Cette condition devrait prévaloir tant pour les salariés que pour les contractuels. Du côté du SCT, on souhaiterait imposer une période d'attente entre la date de départ à la retraite et un éventuel retour, ceci afin d'éviter des départs suivis de retours immédiats dans le même poste. Cette restriction fait présentement l'objet de validation juridique de la part du SCT. D'autre part, le SCT voudrait que des exceptions soient prévues pour des situations précises et particulières (ex. coaching, remplacement de quelques semaines, etc.). C'est un dossier qui ne fait pas l'unanimité et qui reste à discuter.

Prospectives

En clair, des modifications importantes sont à prévoir sinon, c'est le RRPE, en tant que régime indépendant, qui est en péril. Quant à l'entrée en vigueur de celles-ci, la date prévue est le 1er janvier 2012; de telle sorte que tous les participants puissent en être informés à l'avance.

La CERA poursuivra ses discussions avec le SCT sur la base de ces propositions. Les échanges qui ont lieu au

Comité de travail sur les dispositions du RRPE le sont à titre exploratoire et les conclusions seront ramenées à la Table de consultation en mai prochain.

Point de vue de l'ADDS/SAQ

Selon l'ADDS, en raison notamment de l'allongement de l'espérance de vie, allongement qui progresse au rythme de plus d'un mois par année, une avenue nous semble s'imposer inéluctablement : hausser l'âge de la retraite - bref l'obligation de travailler plus longtemps.

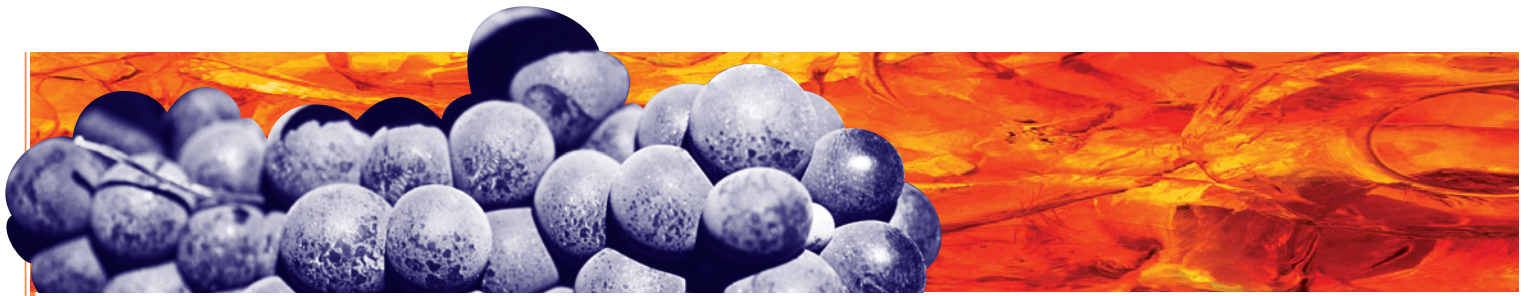
Outre la prise en compte des changements démographiques (vieillesse de la population, diminution du nombre de cotisants, etc.) et la faible rentabilité des marchés boursiers, cette avenue ouvre la voie à la capacité de maintenir et développer un régime attrayant** pour les cadres à un taux de cotisation raisonnable. **Pour cela, la collaboration des employeurs sera requise puisqu'il s'agit aussi d'un enjeu de société.**

*** Maintien de critères tel salaire moyen des trois meilleures années ;*

*** Possibilités d'y greffer des mesures favorisant le maintien en emploi (ex : retraite progressive; horaires plus flexibles, vacances accrues) ;*

*** Atténuer les impacts de la pénurie de main d'œuvre qualifiée que l'on appréhende.*

Comme le précise le titre de cet article, il importe de concilier les intérêts de toutes les générations de cadres; on ne peut demander aux nouvelles générations de cadres d'assumer seuls le fardeau du déficit du RRPE; il faut mettre tous les actifs à contribution; en conséquence, ce report de l'âge de la retraite devrait donc se faire le plus rapidement possible. Il s'agit là d'une position de principe d'équité intergénérationnelle dont l'ADDS se fait le promoteur. □



HEUREUX AU BOULOT?

Par *Cybèle Rioux, CRHA, et Geneviève Lafleur*



Cinq clés pour améliorer votre satisfaction au travail:

1. Prenez votre travail au sérieux sans vous prendre au sérieux: amusez-vous au travail, prenez le temps de rire avec vos collègues et patrons. L'ambiance de plaisir se répercutera sur l'équipe et la productivité et les journées se dérouleront avec moins de tension.
2. Faites une différence dans la vie des gens: soyez présent pour ceux qui vous entourent, remarquez et surlignez l'importance de leur travail, de leur sourire, de leur comportement. Une attention inattendue est toujours appréciée par ses pairs. L'effet boomerang saura vite vous rattraper!
3. Exprimez vos besoins et vos limites: apprenez à dire non à une surcharge de travail de manière à ce que votre patron comprenne les raisons. Exprimez vos besoins de stimulation et de nouveaux défis, que ce soit au niveau de la formation ou des projets qui vous intéressent. Soyez clair dans vos demandes.
4. Bougez: selon l'Institut canadien de recherche sur le mode de vie et l'activité physique, 64% des Canadiens sont physiquement inactifs. Allez marcher lors de vos pauses, créez un club de marche avec vos collègues, empruntez les escaliers, faites des étirements à votre poste de travail... En plus de vous oxygéner, votre forme physique améliorera votre humeur.
5. Soignez votre attitude: devenez ce que vous recherchez chez les autres, fuyez les pessimistes, inspirez-vous des gens dont l'humeur est contagieuse. Votre attitude prime de beaucoup sur vos compétences lorsque vient le moment de l'embauche et de l'attribution de nouveaux mandats. Acceptez les petits travers qui vous agacent chez les autres, car les vôtres les agacent sûrement aussi! N'oubliez pas que ce sont les différences de chacun qui font la force d'une équipe.

Et si ces idées ne vous aident pas à passer de meilleures journées au boulot, peut-être le temps est-il venu de vous arrêter et de redéfinir vos objectifs professionnels ou d'analyser l'origine de cette insatisfaction. ☐

Extrait de l'article du même nom : - La Presse le 20 janvier 2007

BLOGUONS ENSEMBLE

Par *Cynthia Reny,*
comité des communications



Vous connaissez le blog? Vous connaissez le livre des conditions de travail des directeurs de la SAQ? Si oui, il est venu le temps pour vous tous de vous faire entendre! Si non, et bien n'hésitez surtout pas

à venir le découvrir au :

<http://addssaq.com/membres.html>

En effet, tout au long de l'année, le blog lancera des thèmes ou des sujets afin de vous faire réagir. Et c'est avec le thème des conditions de travail que nous débutons. Dès maintenant, vous pouvez donc vous prononcer sur vos conditions actuelles. En plus, vous pourrez y suivre en direct et discuter avec nous de tous nouveaux développements connus sur les négociations en cours. Nous partagerons avec vous les discussions, les propositions. À vous de nous répondre, à vous de nous dire si oui ou non ces conditions répondent à vos besoins!

L'Association est au service de ses membres, quoi de mieux pour elle que d'avoir ses membres en communication directe avec elle pour appuyer ses décisions. Nous attendons donc de vous une grande participation!

Au plaisir de toujours bien vous servir! ☐

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

A squirrel with brown and tan fur is sitting on the ground next to three acorns. To its right is a yellow sign with a green border and a curled bottom edge. The sign features the text 'TAUX PROMOTIONNEL*' at the top, a large green '2%' in the center, and 'DURÉE LIMITÉE' at the bottom. The background is white with green oak leaves at the top and bottom.

TAUX PROMOTIONNEL*

2%

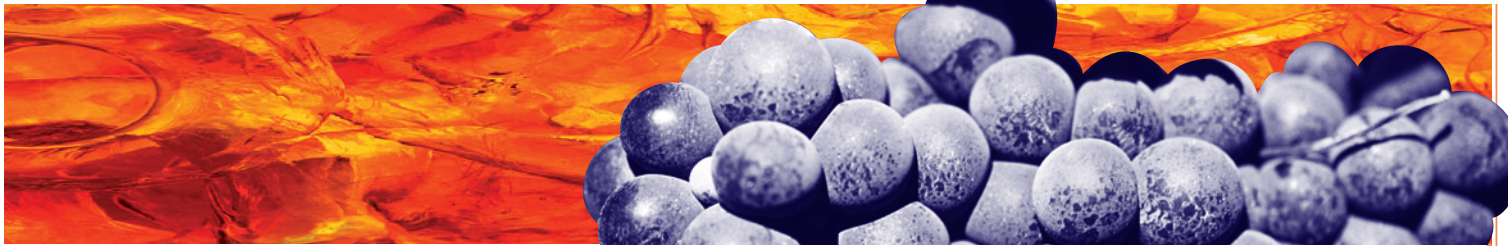
DURÉE LIMITÉE

*Certaines conditions s'appliquent

Un compte qui vous en donne
beaucoup plus!

Avec le Compte suisse La Capitale, un dollar suffit pour commencer à épargner. Aucun solde minimum n'est nécessaire pour profiter du taux d'intérêt élevé, et vous ne payez aucuns frais de service, en tout temps.

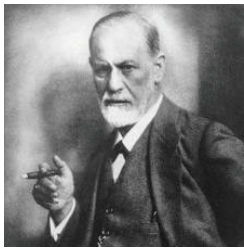
Comparez tous les avantages du Compte suisse La Capitale



ET SI FREUD AVAIT RAISON !

Par Annie Soucy, secrétaire aux communications

Ayant, dans une autre vie, fait mon Bac en psychologie, j'étais plutôt sceptique et surprise d'apprendre de la bouche de mes professeurs que « nous étions tous névrosés ».



Le thème de la santé et du bien-être est au cœur des priorités de votre association. Février, le mois de la « Semaine de la prévention du suicide », de la campagne de Bell « Cause pour la cause », de la santé mentale tel que décrit sur des énormes panneaux sur le bord de l'autoroute 15 Je constate tout ça, et je me dis, « *ben coudonc ! Ils avaient peut-être raison...* ».

Ainsi, selon une série d'articles parus dans la revue **L'actualité** du 31 août 2010, « *les problèmes liés à la santé mentale sont devenus la première cause d'absence prolongée du travail, délogeant les maux de dos et autres problèmes musculosquelettiques. Toute cette détresse coûte de plus en plus cher : de 1990 à 2005, le nombre de réclamations acceptées par la CSST a plus que doublé, alors que les indemnités versées annuellement passaient de 1,5 à 12 millions de dollars, pour des absences de plus en plus longues. Chez les assureurs privés, les problèmes de santé mentale sont devenus la première cause d'absence prolongée (mieux connue sous l'appellation d'« invalidité de longue durée ») : au Québec, ils ont versé près de 600 millions de dollars en indemnités pour ce motif en 2007, selon l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes* ». Malgré tout ça, le sujet demeure cependant encore tabou. Une personne avouera plus facilement qu'elle est atteinte d'une maladie physique quelconque que d'une dépression. Et l'on *chuchote* encore avec le malaise qu'un tel est « en maladie ».

Ces données m'inquiètent. Cependant, je me réjouis de voir qu'il existe un certain mouvement vers l'amélioration de cet état de fait. En 2009, le Québec a été le premier endroit au monde à se doter d'une norme « ISO » en santé mentale. Ainsi, une organisation peut dorénavant se qualifier pour obtenir une certification qui reconnaît ses efforts pour préserver la santé physique et mentale de ses employés. C'est la norme « Entreprise en santé ». Une entreprise qualifiée se démarque à quatre niveaux : la promotion de saines habitudes de vie, des pratiques de gestion qui diminuent le stress, la conciliation travail-vie personnelle et le maintien d'un environnement physique et social sain. C'est assurément un pas vers la bonne direction.

Il est certain qu'en cette période d'instabilité et de restrictions économiques, le sujet peut ne pas apparaître comme prioritaire. Cependant, je crois qu'il est d'autant plus important puisqu'il me semble être à la base de tout le reste.

Alors, je vous dis : « **celui qui a la santé est riche sans le savoir !** ».

Santé! (Psychologique!) ☐

N.B. : Si le sujet vous intéresse, la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval publie une série de fascicules forts intéressants. Vous les retrouverez à l'adresse suivante : <http://www.cgsst.com/fra/publications-sante-psychologique-travail/trousse-la-sante-psychologique-au-travail.asp>

Nos collaborateurs à ce bulletin :



Michel Legros



Michel Mathieu



Cynthia Reny



Luc Rousseau



Annie Soucy

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

Siège social : 905 De Lorimier, Montréal, H2K 3V3

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

Nous sommes sur le web : www.addssaq.com

Prochaine parution : Été 2011

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