

Rapport annuel 2006-2007

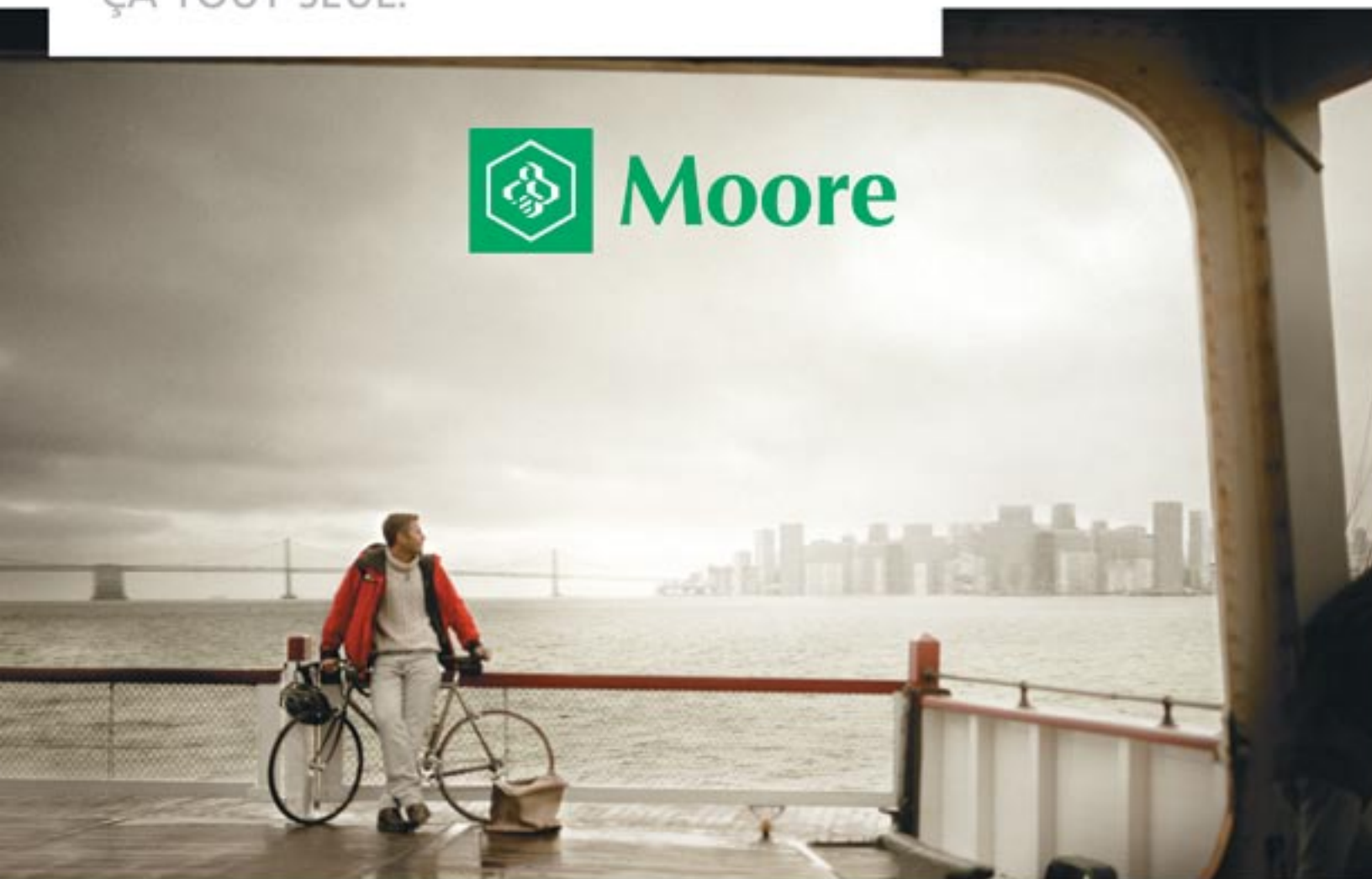


HABITUELLEMENT, JE SUIS ASSEZ
VITE EN AFFAIRES.

MAIS ACCÉLÉRER LA CROISSANCE
DE MES ACTIFS, JE NE FERAI PAS
ÇA TOUT SEUL.



Moore



Maryse Richard
Planificateur financier*

« Est-ce rentable d'emprunter pour investir ? Comment maximiser mes avoirs une fois utilisés tous mes droits de cotisation à mon REER ? Comme monsieur Moore, bien des gens me posent ce genre de questions.

On en discute pour évaluer tous les aspects. Par la suite, ils mesurent mieux l'impact fiscal d'une stratégie et choisissent l'effet de levier pour augmenter le potentiel de rendement de leur portefeuille. »

Le planificateur financier de Desjardins vous proposera à vous aussi des stratégies efficaces pour faire fructifier vos avoirs.

RENCONTREZ VOTRE PLANIFICATEUR FINANCIER.

Pour la gestion de vos avoirs, c'est plus qu'une banque. C'est Desjardins.

GESTION DES AVOIRS

▣ STRATÉGIE DE PRÊT À L'INVESTISSEMENT

desjardins.com

Centre de services du Quartier
International de Montréal
1001, place Jean-Paul Riopelle
Montréal, Québec H2Z 2B3
514 847.2090
1 866 246.2540



Desjardins
Caisse du personnel
de l'Administration
et des Services publics

Conjuguer avoirs et êtres

*Le planificateur financier agit pour le compte de Desjardins Cabinet de services financiers inc.

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES

MOT DU PRÉSIDENT	4
ADDS/SAQ RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS EXERCICE 2006-2007	6
ADDS - PARTENARIATS ET REPRÉSENTATION	13
MOT DU SECRÉTAIRE TRÉSORIER	18
RAPPORT DU VÉRIFICATEUR	20
RÉSULTATS	21
ÉVOLUTION DES ACTIFS NETS	22
BILAN	22
FLUX DE TRÉSORERIE	23
NOTES AUX ÉTATS FINANCIERS	24
PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES	26

MOT DU PRÉSIDENT



M. Michel Mathieu,
Président

Des résultats dont il faut se féliciter.

Si l'année passée, j'ai fait allusion à une année fertile en émotions au niveau de la SAQ, il n'est pas exagéré de dire que les exercices 2006/2007 de la SAQ et de l'ADDS auront été pleinement couronnés de succès. À la SAQ, il nous faut parler de résultats commerciaux record. En ce qui concerne l'ADDS, l'instauration d'un véritable partenariat avec la Direction (plus particulièrement, avec les divisions des Ventes et des Ressources humaines) s'est effectivement concrétisé. Ces résultats concrets me font dire que cela augure bien pour le futur.

Je vous rappelle que l'ADDS s'est toujours positionnée en faveur de l'adhésion des directeurs au plan stratégique de l'entreprise. L'importance que nous portons à ce support s'explique par le fait que nous sommes persuadés que les bonnes conditions de travail des membres passent nécessairement par la réussite commerciale de la SAQ. C'est dans cette même logique que les associations de cadres établissent en général la base de leurs représentations. La reconnaissance de la contribution exceptionnelle de leurs membres est directement associée au succès des organisations au sein desquelles ceux-ci oeuvrent. Prenons le temps d'apprécier ces résultats positifs.

Notre priorité : les membres et les conditions dans lesquelles ils sont appelés à œuvrer au quotidien.

Lors de la présentation de ses orientations stratégiques pour la période 2007-2012, la Direction a identifié comme grand défi à relever : « **le maintien d'un équilibre entre les parties prenantes que sont les clients, les actionnaires (le peuple québécois), les partenaires d'affaires et les employés** ». Ce défi s'inscrit en droite ligne avec la mission de l'ADDS qui consiste à s'assurer que pour les directeurs de succursale les exigences de la tâche respectent ce juste équilibre. Cela est et demeurera la priorité des administrateurs de l'ADDS pour les années à venir. Le rapport des activités de l'exercice 2006-2007 de l'ADDS témoigne de notre engagement à cet égard.

Dans ce message de la Direction, j'y vois là un lien avec les préoccupations soulevées lors du sondage organisationnel intitulé «*Comment ça va ?*». Ses résultats ont fait ressortir le fort sentiment de *fierté* et d'appartenance du personnel envers la SAQ. Fierté dont nous pouvons tous se féliciter en tant que gestionnaires d'un actif collectif d'une grande valeur pour la société québécoise. Du même souffle, les attentes exprimées en

regard des volets *Mobilisation et Engagement* et *Communications et relation avec les gestionnaires* témoignent à mon avis d'un phénomène qui prend davantage d'ampleur et qui ne se limite nullement à la SAQ.

De plus en plus, les organisations exigent de leurs employés (les cadres au premier chef) d'être toujours plus performants et de s'adapter au perpétuel changement. N'oublions pas que les bons résultats dont il est fait mention en début de texte sont avant tout le fruit d'un travail collectif et que le changement n'est pas toujours synonyme de progrès. L'entreprise étant en avance sur ses objectifs, ceci nous offre-t-il pas l'occasion de consolider davantage le soutien aux ressources humaines ?

Importance de la parole des cadres.

J'aimerais profiter de cet espace pour enclencher une réflexion sur la place des cadres dans la société en général.

Bien qu'on ne puisse plus nier que, comme l'ensemble des pays occidentaux, la société québécoise soit confrontée à des défis d'ordre démographique (vieillesse de la population et problèmes de relève) et budgétaire, on a souvent l'impression que les débats de société ne se font plus en profondeur et qu'il faut toujours être en mesure de s'adapter sans questionner. Ceci avec comme conséquence que les gens s'affirment de moins en moins de peur de passer pour rétrograde, de déplaire à l'autre ou carrément d'être identifiés comme résistants au changement. Pour ma part, je suis convaincu que c'est parce que les gestionnaires de succursale ont eu l'audace et la volonté de s'exprimer que la SAQ a atteint son envergure actuelle et nul doute qu'il faut que cela se poursuive.

Si les défis mentionnés ci-devant peuvent être source d'opportunités, je pense qu'il est aussi temps de remettre de l'avant certaines valeurs humaines (partage, solidarité, empathie) qui font de telle sorte que chacun ne se limite pas à ses seuls intérêts personnels mais prend en compte l'intérêt collectif. C'est pourquoi, je me fais le promoteur d'une implication et d'une collaboration accrue avec les associations de cadres des secteurs public et parapublic. Que ce soit par notre adhésion à

la Confédération nationale des cadres du Québec (CNCQ) ou à la Coalition de l'encadrement en matière de retraite et d'assurance (CERA), ces relations associatives apportent à l'ADDS tout le rayonnement et les connaissances dont nous nous priverions sans ces précieuses implications.

J'irais même plus loin. À mon avis, les associations de cadres doivent passer à un niveau supérieur. Elles ne peuvent plus se limiter au simple rôle de représentantes des membres en matière de conditions de travail, mais elles doivent exercer un rôle « *d'acteur social* » et ce en raison de la maîtrise que possèdent les cadres de la gestion d'organisations complexes. À titre d'exemple, il est incompréhensible qu'au sein du *Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre*, seuls le Gouvernement, les associations patronales et syndicales soient représentées alors que les cadres en sont exclus. C'est se priver volontairement d'une expertise sans raison.

Cela peut sembler ambitieux dans notre contexte nord-américain, mais ce rôle social des cadres et de leurs organisations est exercé et reconnu à grande échelle dans plusieurs pays Européens. L'opportunité de concrétiser cet objectif est présente depuis la création de *l'Interassociation des cadres du Québec* et les échanges avec les interlocuteurs gouvernementaux (acteurs politiques et de la haute fonction publique) en sont un début. Les prochains exercices seront témoins de nos avancées à cet égard.

En terminant, je désire remercier chacun des administrateurs de l'ADDS pour leur investissement en temps et énergie au service des membres et à la réussite de l'ADDS. Permettez-moi d'employer une phrase fort à propos : « *Tous partagent le même souci, soit l'avancement de la cause des directeurs et directrices de succursale* ».


Michel Mathieu

ADDS/SAQ Rapport annuel des activités

Exercice 2006-2007

Introduction

Par l'entremise de ce rapport annuel, qui couvre l'ensemble de l'exercice financier 2006-2007 de la Société des alcools du Québec (SAQ), le Conseil d'administration de l'*Association des directeurs et directrices de succursale de la SAQ (ADDS)* veut informer ses membres sur l'ensemble des activités de l'année. Ce jumelage à l'exercice financier de la SAQ rend possible les comparaisons sur la base des discussions que nous avons menées avec les représentants de la Direction. Bien que les états financiers de l'ADDS se terminent le 31 janvier 2007, le rapport d'activités s'échelonne jusqu'au 31 mars 2007 et même au-delà lorsqu'il aborde les perspectives 2007-2008. Tout comme par les années précédentes, les sujets que nous traiterons dans ce rapport serviront de base aux échanges que les administrateurs prévoient avoir avec les membres dans le cadre de la tournée des régions qui aura lieu à l'automne 2007.

Afin d'assurer une continuité avec les sujets d'intérêts traités l'an dernier et afin de démontrer les progrès réalisés depuis, nous aborderons chacun des sujets dans l'ordre qu'il fut traité l'an dernier. De plus, et de façon à mettre en évidence l'engagement de chacun des administrateurs, le rapport souligne la participation de chacun de façon particulière.

Affaires internes



M. Claude Bégin,
vice-président Montréal,
responsable

Communications

Au printemps 2006, dans le but de maintenir un contact étroit avec ses membres, l'ADDS a poursuivi la tradition et a effectué une tournée des régions du Québec. Pour 2007, les administrateurs ont plutôt opté pour la tenue d'une tournée à l'automne qui permettra d'obtenir le pouls des directeurs de succursale à la mi-année de l'exercice de la SAQ. De plus, ceci nous permettra de recueillir vos perceptions et commentaires en

regard du plan d'affaires que la direction a annoncé lors de sa rencontre avec les gestionnaires le 17 avril dernier.

Ayant toujours le souci de communiquer régulièrement avec les membres, nous avons maintenu à jour de façon constante le site Web de l'Association www.addssaq.com Pour 2007-2008 nous prévoyons introduire l'attribution d'un code d'accès sécurisé afin que les membres puissent accéder de façon exclusive à certaines informations qui les concernent.

Une nouveauté a vu le jour cette année, soit **le bulletin semestriel La Source**. Annoncé l'an dernier, le premier numéro parut à l'automne 2006. Les commentaires des membres ont été très positifs et nous profitons de ce rapport d'activités pour souligner l'implication des membres du comité rédactionnel, notamment messieurs Claude Bégin, vice-président pour la région de Montréal, Michel Legros, administrateur externe de l'ADDS, et deux représentants de secteur, messieurs Jean-Marie Aubé du secteur Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine / Bas St-Laurent et Pierre Beauchemin du secteur Abitibi-Témiscamingue.

Ajout d'un administrateur externe au sein du C.A.

L'an dernier, nous vous annoncions que le Conseil d'administration de l'ADDS avait innové en intégrant un administrateur externe. En cours d'exercice, le second poste d'administrateur externe fut comblé par l'arrivée de Me Valérie Sylvestre. Celle-ci était, jusqu'à tout récemment, conseillère aux relations professionnelles à l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux (ACSSSS). La présence de cette dernière et de M. Michel Legros, directeur exécutif de l'Association du personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux (APERSSS) contribuent à l'enrichissement des débats et des travaux du CA et confèrent à l'ADDS une expertise associative externe.



Madame Valérie Sylvestre,
conseillère aux relations
professionnelles de l'ACSSSS,
administrateur externe

Politique de défense des membres

En lien avec sa mission première, l'Association s'est toujours faite un devoir de soutenir les membres qu'ils soient en difficulté ou non et elle entend bien poursuivre en ce sens. En 2006-2007, il est clairement apparu que les questions liées aux plaintes de harcèlement psychologique sont au premier rang (en nombre) des dossiers pour lesquels l'ADDS sera appelée à supporter ses membres. Déjà, nous avons dû faire appel à des expertises juridiques car l'application des dispositions visant le harcèlement, en vertu de la Loi sur les normes du travail de juin 2004, suscite de nombreux questionnements.

D'autre part, l'ADDS comme plusieurs associations de cadres déplore que l'adoption de cette Loi ait eu pour conséquence :

- a) d'engendrer un grand nombre de plaintes visant avant tout à faire pression sur les cadres pour qu'ils modifient leur gestion et non parce que l'on doit améliorer le climat de travail;
- b) que cela devienne aux yeux de l'employeur un motif de sévir à l'endroit des gestionnaires plutôt qu'une remise en cause des habitudes ayant pu se développer, avec obligation de mise en œuvre d'un programme de conscientisation et de formation en regard de ces problématiques. L'un des risques appréhendé est que la direction sous la pression des syndicats priorise davantage la répression que la prévention.

Implication des représentants de secteur et décentralisation

Le dossier de la mise à jour des conditions de travail des directeurs de succursale a nécessité une consultation et une implication accrue des représentants de secteur. À cet effet, nous remercions ceux qui se sont prêtés à cet exercice.

Par ailleurs, l'ADDS n'a toujours pas atteint l'objectif qu'elle s'était fixée en 2005-2006, soit susciter un plus grand intérêt chez les nouveaux directeurs à participer davantage au sein de leur association. Des efforts ont été faits au cours des dernières années pour amener ceux-ci à s'impliquer mais sans résultats véritables. Les contraintes liées à un travail de plus en plus exigeant, la conciliation travail-famille ainsi que la nécessité de se tenir à la fine pointe en matière de formation limitent le temps que ces directeurs peuvent consacrer à notre mouvement associatif. Établir avec eux un climat de confiance et prenant en compte leurs besoins reste un défi que l'ADDS devra relever adéquatement pour continuer à progresser; d'autant plus qu'au cours des prochaines années leur proportion au sein de notre membership croîtra très rapidement.

En ce qui a trait au kit de bienvenue, visant à présenter sommairement l'ADDS aux nouveaux membres (constitution, objectifs poursuivis, services etc.), des circonstances particulières ont retardé la création de cet outil. Nous croyons qu'il sera utile aux représentants de secteur lors de leur premier contact avec un nouveau directeur de succursale.



M. Jean-Guy Thibodeau,
vice-président Québec

Discussions avec la Direction

L'ADDS est fière des développements importants qui sont survenus en cours d'année tant au niveau du rythme plus soutenu des échanges avec la Direction que de la conclusion positive de certains dossiers. En voici une liste pour lesquels l'Association a effectué des représentations, ainsi que les résultats obtenus et les enjeux à poursuivre :

Manuel des conditions de travail

Le Manuel révisé des conditions de travail des directeurs de succursale a pu être finalisé afin de le rendre disponible pour fins de consultation dès le début de l'exercice financier 2007-2008 de la SAQ. Au cours de cette même période, débiteront les travaux d'un comité conjoint ADDS – SAQ qui aura pour mandat de transformer ce manuel sous la forme d'un guide de référence des pratiques de gestion de la SAQ à l'égard de ses gestionnaires de succursale. Afin que ces discussions reflètent les préoccupations des récents et futurs gestionnaires de succursales, l'ADDS a demandé à deux gestionnaires issus des récents programmes de relève de la représenter au sein de ce comité de travail, soit madame Danielle Duchesne et monsieur Jean-Pierre Dubois. Au besoin, nous élargirons les consultations auprès des membres.

Dotation

L'an dernier, on se rappellera que le processus d'évaluation du potentiel pour l'obtention des postes de directeur de succursale de la bannière Sélection avait suscité énormément d'appréhensions chez les directeurs de succursale. Depuis, nous pouvons dire que le processus de dotation s'est stabilisé. Un très petit nombre de directeurs ont été transférés pour des raisons administratives (évaluations négatives) et dans la grande majorité de ces cas, la direction a été soucieuse de ne pas pénaliser les individus inutilement.

Une autre amélioration notable apportée par la Direction consiste en l'affichage quasi-automatique de tous les postes de directeurs de succursale vacants. Cette initiative permet aux gestionnaires de succursale qui le souhaitent de manifester leur intérêt pour ces postes. Récemment, la période pour réagir à ces affichages a même été prolongée.

Au cours de la prochaine année, l'ADDS évaluera les résultats de ces mesures et émettra, s'il y a lieu, des recommandations face à certaines problématiques qui semblent prendre plus d'ampleur, soit :

- le désintérêt apparent pour le poste de directeur des succursales de la bannière Sélection;
- la difficulté d'identifier des candidats au sein de la relève interne.



M. Gilles De Ladurantaye,
officier Québec

Évaluation du rendement

L'an dernier, et malgré que la Direction nous avait annoncé le jumelage de succursales au sein de groupes de pairs, il semble bien que cette avenue ait été abandonnée.

Les résultats globaux des évaluations de 2006/2007 ont confirmé ce que nous savions déjà que le groupe

actuel de gestionnaires de succursale démontre un haut taux de compétences et de professionnalisme. Par ce fait même, l'ADDS continuera à suivre de près l'application des processus d'évaluation du rendement des gestionnaires. Ceci afin de s'assurer que ceux-ci maintiennent de hauts standards d'équité.



Madame Josée Bourque,
officier Montréal,
responsable

Formation continue

La mise en place du nouveau programme de développement des compétences de gestion des directeurs de succursale (sous forme de passeport) par le Service RH –Réseau de ventes et services corporatifs est venue répondre à un désir maintes fois exprimé par l'ADDS et ses membres d'avoir un processus de formation continue pouvant s'appliquer tout au long de la carrière du gestionnaire. L'ADDS salue la mise en œuvre de ce programme et félicite les membres du service responsable.

Vêtements des directeurs et directrices de succursale

Nous vous avons annoncé à répétition ce changement d'orientation, soit l'octroi d'un budget discrétionnaire à même duquel les directeurs peuvent s'acheter des vêtements en vertu d'un certain code vestimentaire. Cela s'est concrétisé à l'automne 2006.

Rémunération : des améliorations notables

L'an dernier, nous vous annonçons que la Direction de la SAQ nous avait fait part de son orientation arrêtée visant une politique de rémunération des gestionnaires davantage axée sur le versement de bonis en fonction de l'atteinte de cibles de rendement. Selon la Direction, la rémunération de base des directeurs de succursale était compétitive avec le secteur du commerce de détail privé possédant un grand nombre de succursales. Le positionnement de la rémunération des cadres de la SAQ par rapport au marché de détail reste à être confirmé suite à l'étude sur la rémunération qui devrait être réalisée au cours de l'exercice 2007-2008.



M. Michel Mathieu,
président, responsable

Néanmoins, l'ADDS a soumis des propositions à la Direction visant à corriger certains biais engendrés par la politique proposée. L'ADDS est heureuse de souligner que bon nombre de ses propositions ont trouvé un accueil favorable de la part de la Direction. Parmi celles-ci, on retrouve **la révision des critères de classification des succursales.**

Depuis deux ans, l'ADDS affirmait son désir de voir les critères de classification des succursales révisés pour tenir compte de la complexité de gestion de certaines d'entre elles. Des progrès substantiels ont été accomplis :

- Modification du pointage nécessaire pour qu'une succursale de classe 3 accède au statut de classe 2. Pointage requis de 1 558 points au lieu de 1 801 points. Ceci a eu comme conséquence qu'une dizaine des succursales à plus forts volumes d'affaires ont été promues au statut de classe 2;
- Octroi d'un forfaitaire à cinq succursales de classe 1 à très fortes activités commerciales (plus de 6 000 points) et/ou à vocation particulière;
- Prime monétaire attribuée aux directeurs de succursales supervisant à distance une autre succursale opérée par un coordonnateur principal des opérations en succursale (CPOS).

Dans la liste des améliorations, trouvons aussi **la distribution de la masse salariale (3%) dégagée par la SAQ** pour les augmentations salariales de 2007 accordées au groupe des directeurs de succursale. Cela a permis aux directeurs n'ayant pas encore atteint la médiane de leur classe de s'en rapprocher plus rapidement. Sur ce point, l'ADDS entend poursuivre ses représentations. Notre objectif est de faire en sorte qu'un directeur, dont la performance est pleinement satisfaisante, atteigne la médiane de sa classe sur une période maximale de sept ans : ce qui n'est pas encore le cas.

De même, notre demande visant l'obtention d'un feuillet détaillant le montant attribué à chacun des volets en regard des objectifs atteints pour le paiement du boni 2006-2007 n'a pas été entièrement répondue. Cette demande fera l'objet d'une relance de notre part au cours du prochain exercice. Pour nous, ce point est une question de compréhension et de transparence.

Rémunération - Prospectives 2007/2008

Nous avons convenu avec la Direction, que durant l'exercice 2007/2008, un comité conjoint (assisté d'un consultant-expert) sera mis sur pied afin d'évaluer la possibilité d'appliquer un traitement différent à la structure salariale de la SAQ pour la division des Ventes.

Équité salariale

Ce dossier a fait l'objet de contestations judiciaires. À des fins de compréhension, rappelons qu'en 2003, suite à une demande formulée par l'ADDS, un comité d'équité salariale distinct avait été mis sur pied pour le groupe des directeurs et directrices de succursale. Le 15 septembre 2003, les travaux du comité s'étaient conclus par la reconnaissance du fait qu'il n'existait aucune forme d'iniquité salariale entre les hommes et les femmes au sein du groupe des directeurs de succursale.

Cependant, suite à une enquête de la Commission de l'équité salariale (CÉS) dans un dossier mené par le Syndicat des employés de magasins et de bureaux (SEMB), la décision qui s'en est suivie, fut de déclarer non-valide le comité distinct, qui avait été créé à notre demande, en niant ainsi notre droit à représenter nos membres dans ce dossier. Cette décision ayant été maintenue par la Commission des relations du travail (CRT), l'ADDS a décidé de ne pas porter celle-ci en appel.

Toutefois, nous demeurons attentifs à la suite des débats juridiques entourant ce dossier. Advenant une décision finale défavorable à la SAQ, il en découlerait probablement l'obligation de reprendre en entier l'exercice d'équité salariale.

Retraite progressive et congé à traitement différé.

Aucun développement significatif n'est survenu dans ces deux dossiers. Par contre, dans le cadre des discussions portant sur la mise à jour du Manuel des conditions de travail des directeurs et directrices de succursale complétée en mars 2007, l'ADDS a identifié ces deux sujets comme devant faire



M. Raymond Verreault,
officier Québec, responsable

partie des discussions qui porteront sur le nouveau guide de référence des pratiques de gestion s'appliquant aux gestionnaires de succursale.

L'ADDS demeure convaincue que ces deux programmes offrent des solutions aux problématiques engendrées par le vieillissement de la main-d'oeuvre et surtout par la perte d'expertise qui est susceptible d'en découler. Selon nous, la SAQ aurait avantage à mettre en place des conditions favorables à la rétention « encourager le vieillissement actif » de façon à ralentir la perte d'expertise qui est susceptible de découler de l'accélération de la prise de la retraite.

Harcèlement psychologique et violence au travail

Fin mars 2007, les travaux du Comité paritaire de travail (regroupant des représentants de chacun des syndicats et associations) mis sur pied à l'initiative de la Direction de la SAQ en décembre 2005 n'ont toujours pas abouti sur l'adoption d'une politique interne de prévention du harcèlement et de la violence au travail. Ceci devrait se concrétiser au plus tard à l'automne 2007.



M. Richard Bonin,
officier Montréal,
responsable

Encore là, l'ADDS est persuadée que la diffusion et la mise en œuvre d'une nouvelle politique de traitement des plaintes de harcèlement et de violence au travail répondra de façon plus adéquate aux besoins et aux préoccupations du personnel confronté à ces situations. Nous croyons que ceci évitera la dégradation de certains conflits comme cela s'est malheureusement produit en défaveur de certains de nos collègues.

D'autre part, le Service des Ressources humaines rendra disponible une formation d'une durée de quatre heures permettant aux gestionnaires de succursale d'assimiler les notions de harcèlement, ainsi qu'apprendre à prévenir ou à composer avec ces situations.

Il est à noter qu'à compter de l'été 2007, en remplacement de monsieur Michel Mathieu, c'est monsieur Richard Bonin, officier pour Montréal, qui assumera la représentation de l'ADDS au sein de ce comité paritaire. Pour sa part, M. Mathieu concentrera ses efforts au traitement de dossiers individuels impliquant des directeurs de succursale, ainsi qu'au soutien qui leur sera accordé.

Santé et Mieux-être

Les discussions au sein du comité paritaire regroupant des représentants des divers syndicats et associations sont présentement suspendues. Entre-temps, pour le groupe des directeurs de succursale, des progrès ont été accomplis, soit l'acceptation par la Direction que les directeurs en absence pour cause de maladie puissent réintégrer leurs fonctions de façon progressive. Le tout pourra se faire notamment, en réaffectant, sur une base temporaire, le directeur à une succursale moins exigeante.

Sondage organisationnel «Comment ça va ?»

Lors de la consultation auprès de l'ensemble du personnel, l'ADDS a fortement incité ses membres à y prendre part. Ceux-ci ayant répondu en grand nombre, ceci démontre encore une fois leur très fort sentiment d'appartenance à la SAQ.

L'ADDS a informé la Direction qu'elle souhaitait concentrer ses efforts sur l'amélioration des deux éléments suivants :

a) La mobilisation et l'engagement.

Par un accroissement de la consultation des gestionnaires de succursale pour les décisions qui affectent leur travail, tout en leur fournissant les outils nécessaires et la formation requise.

b) Les communications et la relation avec les gestionnaires.

En permettant aux gestionnaires d'exprimer ouvertement leurs opinions et commentaires sans crainte d'être jugés ou étiquetés. Ne pas juger les gens sur la façon de transmettre leur message mais porter davantage attention au contenu. Bref, permettre aux gens d'être eux-mêmes.

ADDS - Partenariats et représentation



M. Michel Mathieu,
président, responsable

Coalition de l'encadrement en matière de retraite et d'assurance (CERA)



Coalition
de l'encadrement
en matière de retraite
et d'assurance

La Loi sur la gouvernance de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance (CARRA) a repris dans sa formulation la plupart des recommandations de la CERA. D'autre part, les travaux visant le renouvellement et l'intégration des systèmes essentiels (projet RISE) avancent selon les échéanciers prévus, tout en respectant le budget. Le remplacement des 28 systèmes informatiques présentement utilisés et qui sont jugés vétustes devrait produire les résultats suivants :

- a) Réduire les délais de traitement des demandes (rachat, état de participation, etc.) à moins de 20 jours ouvrables ;
- b) Améliorer les informations transmises aux participants (ex : la production d'un relevé annuel de participation et non plus à tous les trois ans) ;
- c) Rendre les informations disponibles en ligne par internet.

Ce sont tous des éléments susceptibles de donner à la CARRA un mode de gouvernance transparent et efficace en plus de lui permettre d'offrir des services de meilleure qualité.

Les démarches judiciaires visant à amener le gouvernement du Québec à cotiser de façon réelle (actuellement le Gouvernement le fait sous la forme d'engagements virtuels) au même titre que les autres employeurs, comme c'est le cas pour la SAQ, sont toujours suspendues afin de permettre aux centrales syndicales de déposer en Cour supérieure des preuves supplémentaires.

Finalement, les bonnes relations développées avec l'autre regroupement représentant des associations de cadres en matière de retraite et d'assurance, le RACAR, se sont maintenues et plusieurs dossiers d'intérêt commun ont pu être défendus d'une même voix devant les interlocuteurs gouvernementaux.

CERA - Prospectives

En 2007, en matière de retraite, trois sujets importants demeurent à l'ordre du jour des échanges que tiendra la CERA avec divers intervenants :

- 1) Le dépôt de l'évaluation actuarielle arrêtée sur les données au 31 décembre 2005. De ses résultats découleront les taux de cotisations devant s'appliquer aux participants et employeurs pour la période allant du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2010.
- 2) L'intention du Gouvernement de déposer un projet de Loi-Cadre s'appliquant à divers régimes de retraite dont le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) auquel les directeurs de succursale participent. Afin de faire une mise en contexte, rappelons que ce projet répond à une demande des syndicats et que les associations de cadres craignent que la suppression de la présente Loi sur le RRPE et son remplacement par une Loi-Cadre n'entraînent des reculs quant aux dispositions de notre régime de retraite qui sont plus avantageuses que celles du personnel syndiqué (RREGOP). Soyez assurés que la CERA et ses associations partenaires (incluant l'ADDS) feront en sorte de se faire entendre.
- 3) La problématique entourant le retour au travail d'un retraité sur une base contractuelle (pratique qui prend de l'ampleur dans les secteurs de la santé et de l'éducation) risque d'avoir des impacts significatifs sur le futur de notre régime de retraite. C'est pourquoi un comité réunissant les représentants des participants en matière de retraite, des conseillers en relations de travail des différents secteurs et les représentants du Secrétariat du Conseil du trésor amorcera des travaux afin d'évaluer les impacts financiers, la conformité fiscale, la problématique intergénérationnelle et la planification de la main d'œuvre ainsi que la pérennité du régime de retraite et de ses modalités.



GRONDIN, POUDRIER, BERNIER

AVOCATS, S.E.N.C.R.L.

Nous sommes fiers d'être partenaire de l'ADDS/SAQ

ME JEAN POUDRIER
Avocat - associé

QUÉBEC
500, Grande Allée Est
Bureau 900
G1R 2J7
Tél. : (418) 683-3000
Télec. : (418) 683-9794

MONTREAL
1350, Sherbrooke Ouest
Bureau 500
H3G 1J1
Tél. : (514) 908-6400
Télec. : (514) 908-6390

jpoudrier@grondinpoudrier.com
www.grondinpoudrier.com

Confédération nationale des cadres du Québec (CNCQ)



Confédération nationale
des cadres du Québec

affiliée à la Confédération internationale des cadres

Obtention du droit à la négociation collective.

Malgré l'obtention d'une décision favorable de l'Organisation internationale du travail (OIT) en novembre 2004, peu de progrès ont été réalisés vers l'obtention du droit à la négociation collective pour les cadres québécois. L'un des obstacles et arguments invoqué par nos interlocuteurs gouvernementaux était le fait que la CNCQ ne regroupait pas tous les cadres et de ce fait, il était possible de questionner l'adhésion des autres associations de cadres à la démarche poursuivie par la CNCQ et ses associations affiliées.

Or, pour remédier à ce questionnement, la CNCQ a tenu le 19 octobre 2006 un colloque auquel ont assisté les représentants des associations de cadres des secteurs public, parapublic et péripublic du Québec pour un total d'environ 30 000 cadres. De cette rencontre a émergé un nouveau regroupement appelé l'Interassociation des cadres du Québec qui a pris la relève de la CNCQ dans ses discussions avec les autorités gouvernementales. Il est à noter que toutes les associations présentes ont adhéré

à l'Interassociation. Évidemment ce consensus a renforcé la position initiale de la CNCQ et c'est dans ce contexte que se sont tenues des rencontres avec les deux ministres du Travail qui se sont récemment succédés ainsi que les sous-ministres du Conseil du Trésor et des ministères du Travail et des Relations internationales.

Ces responsables politiques bien que réticents face à nos demandes ont démontré une certaine ouverture à accorder aux cadres québécois un lieu de discussions et d'échanges formels s'apparentant énormément à ce qui se pratique dans les relations entre l'ADDS et la direction de la SAQ. L'année 2007 devrait être l'occasion de mesurer le degré réel d'ouverture du gouvernement.

Ces développements ont amené la CNCQ et les deux associations porteuses de la plainte au Bureau international du Travail (l'ADDS et l'Association des cadres de la Société des casinos) à suspendre leurs actions auprès de l'OIT (Organisation du Travail).

Centre de placement et de formation des cadres (CPFC) + Groupe Voyages CPFC.

Après avoir collaboré à la mise sur pied en 2006 du Centre de placement et de formation des cadres (CPFC), la CNCQ, de concert avec l'Association des cadres de collègues du Québec (ACCQ), sont à créer une entité sans but lucratif le Groupe Voyages CPFC. Ce Groupe aura pour mandat de renforcer le soutien aux associations affiliées dans l'organisation de colloques, congrès et activités diverses au Québec et à l'étranger.

Nous vous tiendrons informés des activités du CPFC et du Groupe Voyages CPFC lors de parutions du bulletin associatif «La Source». Il est à noter que M. Michel Legros, administrateur externe de l'ADDS et 1er Vice-président de la CNCQ, représente cette dernière au conseil d'administration du Centre.



M. Michel Legros,
directeur exécutif APER,
administrateur externe

La Capitale, assurances générales inc.



En janvier 2007, l'ADDS et La Capitale, assurances générales inc. ont convenu de reconduire pour une période de 10 ans l'entente de partenariat qui les lie afin d'offrir aux membres de l'Association (actifs et retraités) un programme de protection en matière d'assurance habitation et automobile qui soit des plus avantageux. Nous vous invitons à prendre connaissance des rabais liés à cette entente de groupe à la page publicitaire insérée dans le présent rapport annuel.

Le Fonds de solidarité de la FTQ



C'est par l'intermédiaire de la CNCQ que l'ADDS a développé ce partenariat avec le Fonds de solidarité de la FTQ. En plus d'être un véhicule d'épargne pour la retraite, l'achat d'actions du Fonds permet de bénéficier de réductions d'impôts substantielles tout en contribuant au développement économique du Québec.

Ceci s'inscrit parfaitement dans les valeurs de l'ADDS dont l'un des objectifs est de faire en sorte que les générations futures puissent jouir d'un standard de vie meilleur que celles qui les ont précédées.



M. Carol Boulanger,
secrétaire-trésorier,
responsable

Caisse Desjardins du personnel de l'Administration et des Services publics



Desjardins

Caisse du personnel de l'Administration et des Services publics

En septembre 2006, l'ADDS officialisait un nouveau partenariat avec la caisse de groupe des employés de la SAQ, la Caisse Desjardins du personnel de l'Administration et des Services publics. Cette entente permet à nos membres d'être tenus informés des avantages de transiger avec leur caisse de groupe et leur fait bénéficier de plusieurs privilèges dont le Programme Distinction.

Grondin, Poudrier, Bernier

Depuis 1990, la firme d'avocats Grondin, Poudrier, Bernier représente des membres de l'ADDS dans divers dossiers ou litiges reliés au travail. Me Jean Poudrier, associé de la firme, est le lien privilégié entre l'Association et les 40 avocats qui composent ce cabinet spécialisé dans plusieurs champs d'activité dont, notamment, le droit du travail.

Membership

L'ADDS profite de la parution du présent rapport annuel pour souligner l'arrivée de nouveaux membres au sein de notre groupement durant la dernière année financière de la SAQ (période du 26 mars 2006 au 31 mars 2007) :

Nouveaux membres

Mesdames

Christine Archambault, Valérie Foucault, Karine Guillemette, Élizabeth Lacroix, Marie-Josée Ouellet, Suzanne Richard, Jessy Rodrigue et Nancy Thériault.

Messieurs

Marc Bigaouette, Marc Godreau, Claude L'Heureux, Donald Labrècque, Jean-François Langlois, Gary Manoukian, Sébastien Proulx, Michel Trépanier et Charles-Alexandre Vermette.

Membres associés (retraités)

Ainsi que pour saluer nos collègues qui ont opté pour la préretraite ou la retraite :

Messieurs

Alain Beaupré, Daniel Charron, Réal Crépeau, Carol Dassylva, Michel Dion, Denis Duval, André Fleury, Marcel Glode, Jules Lapointe, Martin Lapointe, Bernard Laurin, Jean-Pierre Lavoie, Claude Nadeau, Robert Mallette, Pierre Morasse, Gilles Pelletier, Gilles Roy, Jean Sauvageau et Yves Viau.

C'est un fait, les retraités représentent un groupe en croissance qui peut influencer les politiques gouvernementales. Le maintien d'un lien avec une organisation déjà constituée comme l'ADDS leur permet d'appuyer les démarches qui visent à obtenir une meilleure indexation des prestations de retraite tout en leur permettant de conserver les privilèges liés aux ententes de partenariat que l'Association a conclue pour ses membres.

Aux nouveaux membres : «Bienvenue au sein de notre organisation» et à ceux qui ont pris une retraite bien méritée, l'ADDS est fort heureuse de les accueillir parmi ses membres associés. Nous soulignons que l'Association n'aurait pu devenir ce qu'elle est aujourd'hui sans eux.

L'ADDS a atteint un niveau de maturité et de représentation qui aurait été impossible à atteindre sans le support et la collaboration des membres actifs et retraités. À cet effet, tous les administrateurs se joignent à nous pour vous remercier pour cette confiance à notre égard et vous assurer de notre dévouement.



Michel Mathieu

Président



Carol Boulanger

Secrétaire-trésorier

Note : Le masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

MOT DU SECRÉTAIRE TRÉSORIER



M. Carol Boulanger,
secrétaire-trésorier

États financiers 2006/2007 :

L'exercice terminé le 31 janvier 2007 s'est soldé par un déficit de 6,163\$. Nettement moins élevé que le déficit de 25 125\$ qui avait été anticipé lors du rapport annuel de 2006. Ainsi, au 31 janvier 2007, l'actif de l'ADDS se situe à 242 041\$.

Tel que spécifié à la note 10 du rapport, le Conseil d'administration a décidé d'affecter une plus grande part des revenus de cotisations au Fonds de défense professionnel, et ce dans le but de couvrir les dépenses engendrées par le traitement d'un plus grand nombre de dossiers d'ordre individuel.

Revenus :

Les revenus se sont chiffrés à 193 849\$ soit 96,3 % des prévisions initiales. Ceci s'explique par une baisse appréciable des cotisations qui est une conséquence directe de la nomination tardive de nouveaux directeurs de succursales qui est survenue en avril 2007.

Dépenses :

En contrepartie, la gestion rigoureuse des finances de l'ADDS a fait en sorte que nos dépenses se sont limitées à 88,3% des sommes budgétées. Pour plus de détails, nous vous invitons à prendre connaissance de nos charges d'exploitation qui apparaissent à la page des résultats.

Prévisions budgétaires 2007/2008 :

En raison du nombre important de départs à la retraite (avec nomination de la nouvelle relève prévue seulement en avril 2008) jumelé à l'étalement des coûts reliés à certains dossiers juridiques sur le prochain exercice financier, il nous faut à nouveau prévoir un déficit de fonctionnement pour l'exercice 2007/2008.

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR ET ÉTATS FINANCIERS

AU 31 JANVIER 2007

Les principales raisons qui expliquent ce déficit annoncé sont :

- 1) la baisse des cotisations dont il est fait mention ci-dessus ;
- 2) la troisième tournée consécutive des régions que des membres du conseil d'administration effectueront cet automne ;
- 3) la poursuite de la production du bulletin semestriel et le rehaussement de notre site Web ;
- 4) notre participation et implication au sein de la nouvelle Interassociation des cadres du Québec.

Malgré le déficit anticipé, la situation financière de l'ADDS demeure saine en raison des surplus accumulés lors des exercices précédents. Vos administrateurs ont à cœur la bonne gestion des argents des membres ainsi qu'un souci de transparence. À cet effet, si vous avez des questions ou des commentaires, n'hésitez pas à me contacter.



Carol Boulanger

Secrétaire-trésorier

TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR	20
RÉSULTATS	21
ÉVOLUTION DES ACTIFS NETS	22
BILAN	22
FLUX DE TRÉSORERIE	23
NOTES AUX ÉTATS FINANCIERS	24
PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES	26

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR



12 rue Ste-Thérèse
Delson, Québec
J5B 2A9

Téléphone: (450) 635-0299
Télécopie: (450) 635-7201
Messagerie: info@exp-cpar.com
Site web : www.exp-cpar.com

Membre de l'Ordre des comptables agréés du Québec

Aux membres du conseil d'administration de
L'ASSOCIATION DES DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE
SUCCURSALE DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

J'ai vérifié le bilan de L'ASSOCIATION DES DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE SUCCURSALE DE LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC au 31 janvier 2007 et les états de l'évolution des actifs nets, des résultats et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la société. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la société au 31 janvier 2007, ainsi que les résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

Christian Payment

Christian Payment

Comptable Agréé

Delson,

Le 14 avril 2007

RÉSULTATS

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 JANVIER 2007

	Fonds d'administration générale	Fonds de défense professionnelle	Fonds d'immobi- lisations	Fonds de prévoyance - colloques	Fonds membres - associés	2007 Total	2006 Total
PRODUITS D'EXPLOITATION							
Cotisations (note 11)	\$ 125 093	\$ 60 000	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 185 093	\$ 192 771
Intérêts	36	3 178	0	1 052	0	4 266	3 082
Règlements et autres	4 490	0	0	0	0	4 490	2 193
	129 619	63 178	0	1 052	0	193 849	198 046
CHARGES D'EXPLOITATION							
Assemblées de l'exécutif	22 560	0	0	0	0	22 560	24 636
Honoraires et allocations de dépenses de l'exécutif	41 296	0	0	0	0	41 296	35 825
Dossiers prioritaires (note 8)	1 928	0	0	0	0	1 928	3 293
Services professionnels	16 520	56 941	0	0	0	73 461	64 815
Rencontres avec les représentants de secteur	13 871	0	0	0	0	13 871	4 194
Rencontres avec les membres	15 840	3 659	0	0	0	19 499	16 900
Multivolet	0	1 000	0	0	0	1 000	160
Partenariats et représentation	8 740	0	0	0	0	8 740	7 966
Communications	12 331	0	0	0	0	12 331	6 975
Dépenses de bureau	3 080	0	0	0	0	3 080	7 569
Frais bancaires	135	100	0	0	0	235	15
Dotation à l'amortissement - mobilier et agencement	0	0	2 011	0	0	2 011	2 011
Dotation à l'amortissement - équipement informatique	0	0	0	0	0	0	1 642
	136 301	61 700	2 011	0	0	200 012	176 001
EXCÉDENT (DÉFICIT) NET	\$ (6 682)	\$ 1 478	\$ (2 011)	\$ 1 052	\$ 0	\$ (6 163)	\$ 22 045

ÉVOLUTION DES ACTIFS NETS

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 JANVIER 2007

	Fonds d'administration générale	Fonds de défense professionnelle	Fonds d'immobi- lisations	Fonds de prévoyance - colloques	Fonds membres - associés	2007 Total	2006 Total
SOLDE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	\$ 33 375	\$ 160 592	\$ 3 927	\$ 53 361	\$(3 051)	\$ 248 204	\$ 226 159
EXCÉDENT (DÉFICIT) NET	(6 682)	1 478	(2 011)	1 052	0	(6 163)	22 045
SOLDE À LA FIN DE L'EXERCICE	\$ 26 693	\$ 162 070	\$ 1 916	\$ 54 413	\$(3 051)	\$ 242 041	\$ 248 204

BILAN

AU 31 JANVIER 2007

	Fonds d'administration générale	Fonds de défense professionnelle	Fonds d'immobi- lisations	Fonds de prévoyance - colloques	Fonds membres - associés	2007 Total	2006 Total
ACTIF							
À COURT TERME							
Encaisse	\$ 15 995	\$ 10 387	\$ 0	\$ 850	\$ 0	\$ 27 232	\$ 36 044
Dépôts à terme (note 3)	0	152 825	0	53 040	0	205 865	202 000
Débiteurs (note 4)	15 750	1 309	0	389	0	17 448	17 607
	31 745	164 521	0	54 279	0	250 545	255 651
AVANCES INTERFONDS, sans intérêt	0	3 833	0	134	0	3 967	3 967
IMMOBILISATIONS CORPORELLES (notes 1 et 5)	0	0	1 916	0	0	1 916	3 927
	\$ 31 745	\$ 168 354	\$ 1 916	\$ 54 413	\$ 0	\$ 256 428	\$ 263 545

PASSIF

À COURT TERME

Créditeurs (note 7)	\$ 4 136	\$ 6 284	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 10 420	\$ 11 374
DÛ INTERFONDS, sans intérêt	916	0	0	0	3 051	3 967	3 967
	5 052	6 284	0	0	3 051	14 387	15 341

SOLDES DE FONDS

INVESTIS EN IMMOBILISATIONS	0	0	1 916	0	0	1 916	3 927
AFFECTATIONS D'ORIGINE EXTERNE	0	162 070	0	54 413	(3 051)	213 432	210 902
NON GREVÉS D'AFFECTATION	26 693	0	0	0	0	26 693	33 375
	26 693	162 070	1 916	54 413	(3 051)	242 041	248 204
	\$ 31 745	\$ 168 354	\$ 1 916	\$ 54 413	\$ 0	\$ 256 428	\$ 263 545

APPROUVÉ PAR :

FLUX DE TRÉSORERIE

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 JANVIER 2007

	Fonds d'administration générale	Fonds de défense professionnelle	Fonds d'immobi- lisations	Fonds de prévoyance - colloques	Fonds membres - associés	2007 Total	2006 Total
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION							
Rentrées de fonds - membres	\$ 130 021	\$ 60 000	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 190 021	\$ 190 649
Sorties de fonds - fournisseurs et membres du personnel	(133 894)	(65 061)	0	0	0	(198 955)	(182 240)
Intérêts reçus	36	2 906	0	1 045	0	3 987	3 028
	(3 837)	(2 155)	0	1 045	0	(4 947)	11 437
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT							
Augmentation des dépôts à terme	0	(2 825)	0	(1 040)	0	(3 865)	(15 000)
ÉVOLUTION DES ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES							
	(3 837)	(4 980)	0	5	0	(8 812)	(3 563)
ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES AU DÉBUT							
	19 832	15 367	0	845	0	36 044	39 607
ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES À LA FIN							
	\$ 15 995	\$ 10 387	\$ 0	\$ 850	\$ 0	\$ 27 232	\$ 36 044
COMPOSITION DES ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES							
Encaisse	\$ 15 995	\$ 10 387	\$ 0	\$ 850	\$ 0	\$ 27 232	\$ 36 044

NOTES AUX ÉTATS FINANCIERS

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 JANVIER 2007

1. CONVENTIONS COMPTABLES

COMPTABILITÉ PAR FONDS

L'association applique la méthode de la comptabilité par fonds affectés pour comptabiliser les apports. Le fonds d'administration générale rend compte des activités menées par l'organisme en matière de prestation de services et d'administration. Ce fonds présente les ressources non affectées. Le fonds de défense professionnelle présente seulement les ressources affectées à ce genre d'activités. Le fonds des immobilisations présente les actifs, les passifs, les produits et les charges afférents aux immobilisations.

CONSTATATION DES PRODUITS

Les apports affectés aux activités de fonctionnement sont constatés à titre de produits du fonds d'administration générale dans l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées. Tous les autres apports affectés sont constatés à titre de produits du fonds affecté approprié. Les apports non affectés sont constatés à titre de produits du fonds d'administration générale au cours de l'exercice où ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

IMMOBILISATIONS CORPORELLES

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût d'acquisition. L'association amortit ses immobilisations en utilisant les taux et méthodes suivants:

Mobilier et agencement 5 ans linéaire

Équipement informatique 3 ans linéaire

2. CONSTITUTION ET NATURE DES ACTIVITÉS

L'association a été constituée le 12 mars 1977 en vertu de la loi sur les syndicats professionnels sur la formation d'association ou de syndicat professionnel (L.R.Q., chap. S-40, art. 1). L'organisme est une association de cadres régie par la loi sur les syndicats professionnels et ses activités visent uniquement la défense et la promotion des intérêts moraux, intellectuels et professionnels des membres.

3. DÉPÔTS À TERME

Les dépôts à terme portent intérêt à des taux variant de 2.25% à 2.75% et viennent à échéance de septembre 2007 à septembre 2010.

4. DÉBITEURS

		2007	2006
FONDS D'ADMINISTRATION GÉNÉRALE	Cotisations	\$ 15 750	\$ 16 188
FONDS DE DÉFENSE PROFESSIONNELLE	Intérêts	\$ 1 309	\$ 1 037
FONDS DE PRÉVOYANCE - COLLOQUE	Intérêts	\$ 389	\$ 382

L'association n'est pas exposée à un risque de crédit important à l'égard d'un membre en particulier. Une provision pour créances douteuses est constituée en fonction des facteurs qui déterminent le risque de crédit de certains membres, de tendances historiques et d'autres informations. La provision pour créances douteuses s'établissait à \$ 0 à la fin de l'exercice.

5. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

			2007	2006
	Coût	Amortissement Cumulé	Valeur Nette	Valeur Nette
Mobilier et agencement	\$ 18 305	\$ 16 389	\$ 1 916	\$ 3 927
Équipement informatique	15 458	15 458	0	0
	\$ 33 763	\$ 31 847	\$ 1 916	\$ 3 927

6. EMPRUNT DE BANQUE

L'emprunt de banque d'un montant autorisé de \$ 8 000 est garanti par les membres de l'association. Le taux d'intérêt en vigueur à la date des états financiers est de 11.5% et l'échéance est en septembre 2007.

7. CRÉDITEURS

		2007	2006
FONDS D'ADMINISTRATION GÉNÉRALE	Fournisseurs	\$ 1 130	\$ 1
	Salaires et avantages sociaux	1 506	228
	Frais courus	1 500	1 500
		\$ 4 136	\$ 1 729
FONDS DE DÉFENSE PROFESSIONNELLE	Fournisseurs (frais légaux)	\$ 6 284	\$ 9 645

8. DOSSIERS PRIORITAIRES

	2007	2006
Conditions de travail	\$ 72	\$ 0
Dotation	130	0
Sondage	1 062	3 221
Rémunération et bien-être	664	72
	\$ 1 928	\$ 3 293

9. JUSTE VALEUR DES ÉTATS FINANCIERS

La valeur comptable des débiteurs et créditeurs est proche de leur juste valeur en raison de l'échéance à court terme de ces éléments.

10. INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

Au cours de l'exercice les produits de cotisations ont été constatés dans les différents fonds selon le partage suivant; fonds d'administration générale: 68% (70% en 2006), fonds de défense professionnelle: 32% (30% en 2006), fonds de prévoyance - colloques: 0% (0% en 2006) et fonds membres - associés: 0% (0% en 2006). Cette répartition a été établie par le conseil d'administration.

PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES

2007/2008

	Fonds administration générale	Fonds défense prof.	Fonds imm.	Fonds colloques	Fonds membres associés	TOTAL	RÉEL 2006-2007	ÉCART
RECETTES	\$ 130 000.00	62 000.00 \$	\$ -		\$-	\$ 192 000.00	\$ 198 379.00	\$ 6 379.00 -
DÉPENSES								
Traitements	\$ 41 000.00					\$ 41 000.00	\$ 40 039.00	\$ 961.00
Conseil d'administration	\$ 23 000.00					\$ 23 000.00	\$ 22 560.00	\$ 440.00
Représentants de secteur	\$ 9 000.00					\$ 9 000.00	\$ 13 871.00	\$ 4 871.00 -
Rencontres avec les membres	\$ 17 000.00	\$ 4 000.00				\$ 21 000.00	\$ 19 498.00	\$ 1 502.00
Frais administration	\$ 3 650.00					\$ 3 650.00	\$ 3 314.00	\$ 336.00
Communications	\$ 13 850.00					\$ 13 850.00	\$ 12 331.00	\$ 1 519.00
Honoraires professionnels	\$ 10 000.00	\$ 60 000.00				\$ 70 000.00	\$ 75 097.00	\$ 5 097.00 -
Partenariats, représentation	\$ 12 000.00					\$ 12 000.00	\$ 6 720.00	\$ 5 280.00
Dossiers spéciaux	\$ 2 000.00					\$ 2 000.00	\$ 1 928.00	\$ 72.00
Publicité, promotion	\$ 3 700.00					\$ 3 700.00	\$ 2 021.00	\$ 1 679.00
Multi - volet		\$ 1 000.00				\$ 1 000.00	\$ 1 000.00	\$ -
autres (1)						\$ -	\$ -	
autres (2)						\$ -	\$ -	
autres (3)						\$ -	\$ -	
Total des dépenses	\$ 135 200.00	\$ 65 000.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 200 200.00	\$ 198 379.00	\$ 1 821.00
DÉFICIT (-) OU EXCÉDENT	\$ 5 200.00 -	\$ 3 000.00 -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 8 200.00 -	\$ -	



ÉCOUTONS NOS AMBITIONS

Des entreprises en croissance. Des emplois de qualité toujours plus nombreux. Des régions qui se développent. L'épargne-retraite accessible à toutes et à tous. L'ambition collective de mieux vivre. Le moyen de réussir.

 **FONDS**
de solidarité FTQ

1 800 361-5017
www.fondsftq.com

Programme privilège d'assurance
exclusivement réservé aux membres



Un partenariat de **choix**

L' **ADDS/SAQ** a porté son choix sur La Capitale assurances générales afin de développer ensemble un programme privilège d'assurance unique qui vous en offre plus pour vos assurances automobile et habitation.

Économisez sur vos assurances

- 15 % pour votre automobile
- 10 % pour votre habitation

Offrez-vous l'assurance de la qualité

- Les meilleures protections sans frais supplémentaires
- CAP, un programme novateur d'assistance offert à tous nos assurés

Choisissez d'en avoir plus pour votre argent

Demandez-nous une soumission gratuite et sans aucune obligation.

Sans frais : **1 800 322-9226**

Montréal : **514 906-2208**

Québec : **418 266-9908**



CABINET EN ASSURANCE DE DOMMAGES