



INFO-CADRE

Un bulletin d'information pour les cadres de la santé et des services sociaux du Québec et du Nouveau-Brunswick



À tous nos membres et tous nos partenaires, l'APER voudrait vous souhaiter de très joyeuses fêtes, du repos, de la joie et des moments savoureux avec les membres de votre famille et vos amis.



PLUS
D'ARTICLES
POUR VOUS :

LE MOT DU PRÉSIDENT – 2
LE MOT DE LA PERMANENCE – 3
ÉQUITÉ SALARIALE – 4
ASSURANCE ET RETRAITE – 5 à 8
LE PLAN SANTÉ – 9
L'AGA ET LE NOUVEAU CA – 10-11
SONDAGE PÔLE SANTÉ – 12

Le régime Pré-Fêtes

La saine gestion à préparer pour la prochaine saison...

Comme les feuilles à l'automne, la saison des microbes est déjà arrivée de plein fouet dans nos établissements de santé et aussi de services sociaux, tant au Québec qu'au Nouveau-Brunswick. Il est important de prendre soin de vous, de rire, de vous divertir et de vous reposer...les microbes seront là au retour !

Le Mot du Président



CROISONS-NOUS LES DOIGTS...

Et espérons un Temps des Fêtes relativement « normal » cette année...D'ailleurs après le fiasco de 2020 et le désormais célèbre « couvre-feu » de la veille du Jour de l'An en 2021, il n'y aurait plus grand chose pour nous surprendre !

Je voudrais prendre ces quelques lignes pour vous donner une « tape dans le dos » virtuelle pour vos efforts constants et soutenus tout au long de l'année qui s'achève. Vous avez tenu le réseau socio sanitaire à bout de bras, souvent dans l'indifférence, quand ce n'est pas l'hostilité des médias ou encore celle de notre employeur commun : le MSSS.

La reconnaissance tangible des employés, c'est pour les autres, pas pour le personnel d'encadrement ! À l'heure actuelle, non seulement nous avons été la dernière catégorie du réseau à se voir accorder les augmentations salariales, mais certains établissements n'ont pas encore versé les sommes dues à leurs cadres, et ce malgré des mois de retards... Pourtant, l'inflation nous frappe aussi, autant que les autres !

Pour paraphraser Georges Orwell dans la Ferme des Animaux « Tous sont égaux mais certains sont plus égaux que les autres... » Merci pour ce que vous faites et ce que vous êtes.

Merci de veiller au grain et d'assurer que le « mammouth de la santé et des services sociaux » ne s'écroule pas et prive de services une population en souffrance ! Je vous souhaite de tout cœur une année 2023 sous le signe de l'humanisme retrouvé et surtout la santé, valeur sans prix que l'on a tendance à apprécier que lorsqu'elle fait défaut...

Christian Samoisette



Le Mot de la Permanence



Ce que le Nouveau-Brunswick nous enseigne !

C'est en grande pompe que le ministre de la Santé du Québec, M. Christian Dubé, vient de nous annoncer la panoplie des services offerts aux patients orphelins inscrits, pour l'éternité (!), sur la liste d'attente pour obtenir un médecin de famille, grâce à la ligne 811.

Eh bien, sachez que c'est déjà en place au Nouveau-Brunswick...aux dires de nos collègues membres de l'APER qui travaillent pour le Réseau de Santé Vitalité là-bas. Ils ont déjà les services 811 et le guichet unique pour l'obtention d'un médecin de famille. C'est une excellente initiative pour le Québec de regarder ce qui se fait au Nouveau-Brunswick et à l'APER, nous avons le privilège de travailler avec des cadres extraordinaires qui travaillent dans cette province.

Dans la prochaine année, nous verrons à développer des capsules d'échange entre les cadres des deux provinces, permettant de faire ressortir le positif et de s'entraider devant l'avalanche de défis que nous avons et qui sont passablement les mêmes.

Nous avons aussi le privilège à l'APER de travailler avec des cadres de toutes les origines incluant nos homologues des premières nations, c'est ce qui fait la richesse de notre association. L'APER représente aussi plus de 1200 cadres et directeurs du secteur anglophone des commissions scolaires du Québec. Ceci nous permet de développer une expertise de gestion beaucoup plus large et nous permet de comprendre que le Conseil du trésor n'est pas plus tendre à leur égard...

Enfin, nous avons quand même fini par obtenir vos augmentations salariales et deux fois 1% de sommes forfaitaires pour la période s'étalant de 2019 à 2022. D'autres allocations pour les cadres en Centre jeunesse et en CHLSD devraient être octroyées au cours de l'année 2023, en plus des résultats du maintien de l'équité salariale qui devraient se finaliser en 2023.

Finalement, nous négocions actuellement des ententes avec certains employeurs afin de voir au versement des heures entre 35 et 40 heures par semaine pour les cadres qui ont fait du temps supplémentaire pendant la pandémie...et ceux qui ne voudront pas régler, eh bien nous irons en arbitrage. L'ouvrage nous attend en 2023, reposez-vous bien et au plaisir de débiter la nouvelle année avec vous !!

Passez de très joyeuses fêtes !

Me Anne-Marie Chiquette
Michelle Bourget



Le Maintien de l'équité salariale 2021

Grandeur et misère...

Comme nous vous l'avions déjà mentionné l'exercice de maintien de l'équité salariale 2021a débuté le 21 février 2020 en présence des associations de cadres et des associations de professionnels du réseau de la santé et des services sociaux, les représentants du MSSS et du Secrétariat du Conseil du trésor qui agissent à titre d'employeur.

Les travaux ont continué durant la pandémie via la plate-forme Teams et certains d'entre vous ont reçu un questionnaire à compléter puisque nous réévaluons certains postes de cadres. Si vous avez été choisi, n'hésitez pas à nous contacter pour toute aide. Notre experte, Michelle Bourget, est là pour vous aider. Le comité a accepté de reporter la date limite pour compléter les formulaires **au 27 janvier 2023**.

Durant les travaux, le Regroupement des sages-femmes a déposé plusieurs plaintes à la Commission de l'équité salariale et le comité vient de recevoir un préavis de décision nous indiquant que nous devrions refaire l'évaluation des postes rétroactivement au 20 décembre 2016. Le SCT a demandé un délai additionnel jusqu'au 21 février 2021, ce qui a été accepté par la Commission de l'équité salariale.

Nous avons eu une rencontre le 8 décembre dernier et essentiellement, l'APER a émis l'opinion légale que la Commission dans son préavis n'a que donné un levier de négociation au Regroupement des sages-femmes parce que la Commission n'en est pas venue à la conclusion que le système d'évaluation à 10 sous-facteurs était discriminatoire. Le SCT a pris le tout en délibéré et nous reviendra avec le suivi.

En attendant, les travaux continus.



Assurances collectives – Nouveaux taux 2023

Contrairement aux années précédentes, les taux de primes en 2023 pour l'assurance accident maladie ne prévoient plus de congé de primes en raison de l'insuffisance de surplus constatés pour ce régime.

Veillez prendre note que Beneva (SSQ) déposera une nouvelle version du feuillet *Votre régime en un coup d'oeil* sur le site Espace Client à la fin décembre. Celui-ci comprendra le contenu des protections d'assurance offertes aux assurés, les nouveautés pour 2023, de même que la tarification.

Par ailleurs, les surplus accumulés dans le régime ne permettent plus d'accorder pour l'année 2023 un congé de primes pour les employés. Vous trouverez donc ci-après le tableau de tarification pour le régime d'accident maladie pour la prochaine année.

Tarification par période de 14 jours (2023)*

Protection	Prime totale		Prime employeur		Congé de primes (employé)		Prime employé		Surprime 65 et +
	-65 ans	65 et +	-65 ans	65 et +	- 65 ans	65 et +	- 65 ans	65 et +	
Individuelle	74,98 \$	50,01 \$	4,55 \$	24,55 \$	- \$	- \$	50,43 \$	25,46 \$	109,18 \$
Monoparentale	89,95 \$	64,98 \$	9,45 \$	29,45 \$	- \$	- \$	60,50 \$	35,53 \$	131,02 \$
Familiale	164,95 \$	115,02 \$	4,01 \$	54,01 \$	- \$	- \$	10,94 \$	61,01 \$	240,20 \$

* Les taux de primes ne comprennent pas la taxe de vente provinciale de 9%.

** Prime additionnelle payée par l'adhérent de 65 ans ou plus, à partir du 1^{er} jour de la période de paie qui coïncide avec ou qui suit son 65^e anniversaire de naissance, s'il demande d'être assuré par la garantie de médicaments du régime collectif plutôt que par le régime de la RAMQ.

Pour plus de détails quant aux autres couvertures d'assurances et les nouveaux taux pour 2023, veuillez consulter notre **Communiqué du 12 décembre 2022**.

Membres APER
**Réductions exclusives
sur vos assurances**

beneva

Apprenez-en plus

RÉGIME DE RETRAITE – RRPE ET ÉVALUATION ACTUARIELLE 2023

Taux de cotisation pour le RRPE en 2023

Pour les années 2023 à 2025, le taux effectif de cotisation des participants correspond au taux de cotisation requis pour financer la portion à la charge des participants des prestations acquises et des frais d'administration. À noter qu'il n'y a plus de montant de compensation versé par le gouvernement et les employeurs autonomes et qui sera tenu en compte dans le calcul du taux de cotisation pour les années 2023 à 2025 puisque l'entente sur la compensation venait à échéance au 31 décembre 2022.

Le tableau suivant présente les taux de cotisation qui ont été déterminés dans les évaluations actuarielles au 31 décembre 2017 et 2020 :

Taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 35 % du MGA (en pourcentage)

	Évaluation au 2017-12-31	Évaluation au 2020-12-31
Taux de cotisation requis pour financer les prestations acquises annuellement et les frais d'administration	12,29	12,67
Taux de cotisation après l'amortissement du déficit	12,29	12,67
Facteur de compensation	0,00 ¹	s. o.

1. Pour les années 2020 à 2022, le facteur de compensation est révisé afin de s'assurer que le montant de compensation versé par le gouvernement et les employeurs autonomes correspond à la perte assumée par la caisse lors du transfert de participants en provenance du RREGOP, sujet à un maximum de 100 millions de dollars. Le montant de compensation correspond au montant obtenu en appliquant le facteur aux salaires cotisables en excédent de 35 % du MGA.

Par conséquent, le taux de cotisation pour le RRPE pour 2023 sera de 12,67% en sus du MGA (maximum des gains admissibles pour la Régie des rentes).



RÉGIME DE RETRAITE – RRPE ET ÉVALUATION ACTUARIELLE 2023

Le Conseil du trésor a adopté récemment le taux de cotisation du RRPE pour les années 2023 à 2025 inclusivement. Du coup, il a autorisé la publication des résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2020 que Retraite Québec devrait déposer sur le site web de l'organisme à l'adresse suivante : [Retraite Québec - Évaluations actuarielles \(gouv.qc.ca\)](http://gouv.qc.ca/Retraite-Quebec-Evaluations-actuarielles)

Situation financière

L'évaluation actuarielle se fait aux 3 ans et celle-ci est basée sur les données au 31 décembre 2020. À cette date, la situation financière montre un excédent de 1,307 milliards de dollars, ce qui représente 14,6 % de la valeur actuarielle des prestations acquises. En vertu de la politique de provisionnement, comme ce pourcentage est inférieur à 25 %, cet excédent est utilisé en totalité pour constituer un fonds de stabilisation :

Situation financière (en millions de dollars)

	Évaluation au 2017-12-31	Évaluation au 2020-12-31
Valeur actuarielle de la caisse des participants	7 473	10 235
Valeur actuarielle des prestations acquises (passif actuariel)	<u>6 749</u>	<u>8 928</u>
Excédent / (Déficit) :	724	1 307
- Fonds de stabilisation	724	1 307
- Surplus	s. o.	s. o.

L'amélioration de la situation financière du régime est principalement attribuable aux éléments suivants :

Les revenus de placement

Au cours des années 2019 à 2021, le rendement réalisé sur les fonds confiés à la CDPQ a été supérieur à celui espéré sur la base de l'hypothèse de rendement utilisée dans les évaluations actuarielles et en 2018, le rendement réalisé a été inférieur à celui anticipé. Le rendement de l'année 2018 était connu et pris en compte lors de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2017.

Les rendements des années 2019 et 2020 ont généré un gain de 587 millions de dollars dans l'évaluation au 31 décembre 2020, alors que l'anticipation du gain de rendement de l'année 2021 s'élève à 610 millions de dollars.

Tel que prévu à la politique de provisionnement, les gains et pertes de rendement sont reflétés de façon graduelle dans la valeur actuarielle de la caisse des participants. Il en résulte donc une augmentation des gains reportés de 678,7 millions de dollars.

Ainsi, les revenus de placement ont pour effet d'améliorer la situation financière de 520 millions de dollars au 31 décembre 2020.

Le transfert de participants entre les régimes de retraite

De 2018 à 2020, 6 923 participants ont adhéré au RRPE en provenance du RREGOP. À l'inverse, 807 participants ont adhéré au RRAS ou au RREGOP. Les montants de compensation versés par le gouvernement et les employeurs autonomes pour les années 2018 et 2019 ont été plus élevés que la perte relative aux transferts de participants en provenance du RREGOP.

Au global, le transfert de participants entre les régimes de retraite a pour effet d'augmenter l'excédent de 71 millions de dollars.

Les modifications aux hypothèses d'indexation des rentes

La prise en compte des taux d'indexation connus pour les années 2021 et 2022 et des taux d'indexation prévus pour les années 2023 à 2025 qui sont plus élevés que ceux anticipés génère une diminution de l'excédent de 82 millions de dollars.

Les modifications aux hypothèses d'augmentations des salaires et du MGA

L'hypothèse d'augmentations salariales à court terme reflète les ententes salariales conclues en 2022 entre le gouvernement et la majorité des regroupements de cadres. Comme les augmentations salariales sont plus élevées que celles prévues dans l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2017, ceci a pour effet de diminuer l'excédent.

L'hypothèse d'augmentations salariales à long terme a été diminuée par rapport à l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2017. De plus, l'hypothèse d'augmentation du maximum des gains admissibles (MGA) a été ajustée à la hausse pour les années 2024 à 2026 afin de tenir compte du contexte économique récent. Ceci a pour effet d'améliorer la situation financière.

Globalement, les modifications aux hypothèses d'augmentations des salaires et du MGA ont pour effet de diminuer l'excédent de 53 millions de dollars au 31 décembre 2020.



Le Plan Santé

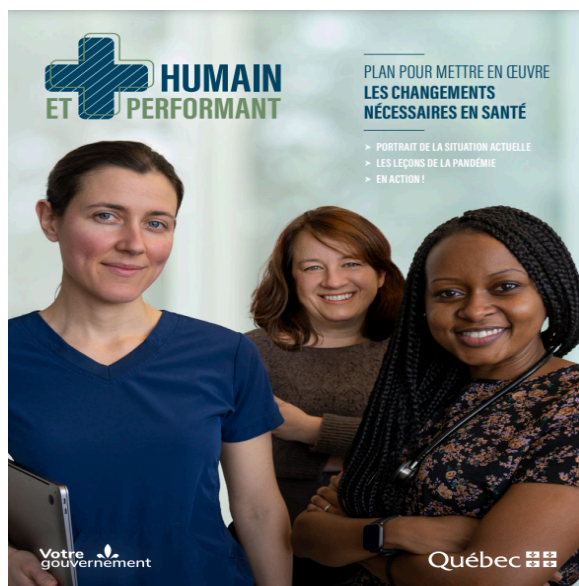
L'APER a été conviée à des rencontres avec le ministre de la Santé, M. Christian Dubé, les représentants du MSSS et les représentants de toutes les associations de cadres, de professionnels et les représentants de tous les syndicats. L'APER demande la présence des syndicats des médecins puisqu'ils sont les seuls absents. Nous considérons qu'ils font partie du problème, mais ils font aussi partie de la solution...pas de réponse pour l'instant.

Nous avons eu 4 rencontres d'une durée de 4 heures chacune. Les rencontres ont lieu une fois par mois et traitent d'un sujet à la fois. Voici les sujets qui ont été discutés à date :

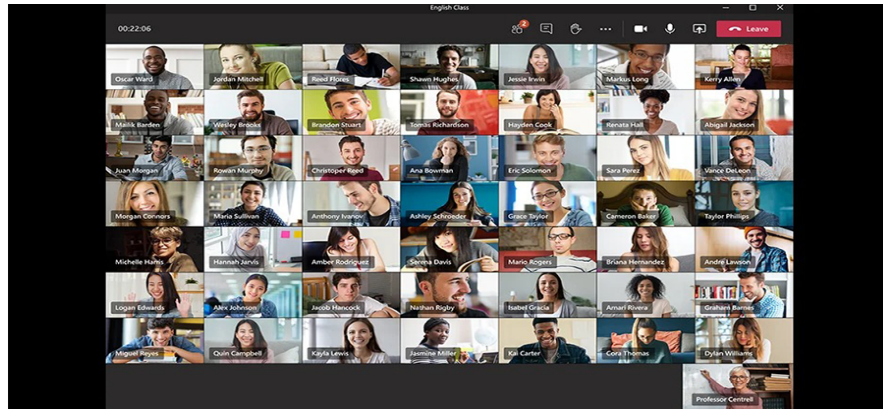
- Le Plan Santé en détail
- La santé mentale
- Les ressources humaines
- Accès et qualité des soins et services

Les représentants de l'APER sont le président, Christian Samoïsette, un administrateur, Patrick Eccles et Me Anne-Marie Chiquette.

Il est difficile pour nous de vous donner notre impression finale de ces travaux, mais nous commençons à croire qu'ils seront d'une utilité assez limitée puisque malgré l'orientation de M. Dubé à vouloir décentraliser et amener une gestion de proximité, nous avons pu constater avec la saga de la « rôtie de beurre d'arachide », que le ministre lui-même nous a clairement démontré sa propre micro-gestion!



L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2022 ET LE NOUVEAU CONSEIL D'ADMINISTRATION



UN FRANC SUCCÈS!!

Encore une fois cette année, notre assemblée générale annuelle s'est tenue sur la plateforme Teams et bien que nous aimerions vous voir en personne, l'assemblée a quand même été un franc succès avec près de 200 participants aux 2 réunions. Merci d'être présents, vous faites toute la différence!!

VOICI DONC VOTRE NOUVEAU CONSEIL D'ADMINISTRATION :

Président
Christian Samoissette
CIUSSS Centre-ouest-de-l'île
De Montréal



Vice-Présidente
Juliana Arnoldo
CHU Ste-Justine



Trésorier
Nayma Tsouria
CHU Ste-Justine



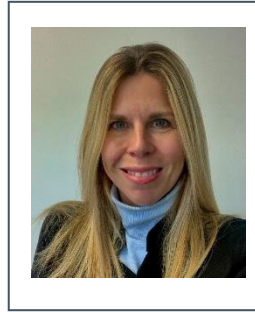
**Administrateur
Joe Viera**

CUSM



**Administratrice
Julie Labrecque**

**CIUSSS de l'Est-de-l'île-de
De Montréal**



**Administrateur
Patrick Eccles**

**CIUSSS de l'Ouest-de-l'île
De Montréal**



**Administratrice
Marjorie Pigeon**

Vitalité Nouveau-Brunswick



**Administratrice
Élaine Raymond**

Institut de Cardiologie de Montréal



**Administratrice
Yamama Tamim**

CUSM et CISSS Gaspésie



**TOUTES NOS FÉLICITATIONS ET AUX NOMS DE
TOUS LES MEMBRES DE L'APER :**

MERCI POUR VOTRE IMPLICATION!

PÔLE SANTÉ – HEC

ÉTAT D'ÉPUISEMENT DES CADRES DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

En octobre dernier, nous vous faisons parvenir un communiqué concernant un sondage à compléter afin que le groupe de recherche Pôle Santé des HEC de l'Université de Montréal puisse évaluer votre état de santé actuellement...

Plusieurs cadres ont participé, mais nous aurions besoin de plus de répondants pour être en mesure d'avoir une meilleure idée pour... **un projet de recherche visant à réduire et prévenir l'épuisement professionnel chez les gestionnaires de premier niveau dans le secteur de la santé et des services sociaux.**

Il s'agit de **vous et uniquement de vous.** Prenez 3 minutes pour y participer!

"Pour participer à cette recherche, utilisez le lien anonyme suivant: [Cliquez ici.](#)"
ou

https://hecmontreal.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_eqEqToilvOeOdMi

Aidez-les à vous aider en complétant le sondage.





JOYEUSES FÊTES
HAPPY HOLIDAYS
MIIYUU MUUKSHACHICHISHIKINTAA



APER

AU SOUTIEN | SUPPORTING
DES CADRES | MANAGERS



Deux choix payants

Lorsqu'il est question d'épargne, le REER et le CELI sont deux outils incontournables. Vous en avez sans doute déjà entendu parler, mais savez-vous vraiment ce qui les distingue? Apprenez à mieux les connaître afin de profiter au maximum de leurs avantages et ainsi commencer à épargner en fonction de votre situation.

REER : Régime enregistré d'épargne-retraite

Le REER est un outil d'épargne à long terme puisqu'il vise à économiser en prévision de la retraite. Les sommes que vous y déposez sont déduites de votre revenu imposable. Tant que votre capital demeure dans un REER, il croît à l'abri de l'impôt, de même que les intérêts qu'il génère.

Vous payerez de l'impôt sur cet argent seulement au moment où vous le retirerez. Toutefois, il est logique de présumer que vos revenus à la retraite seront moins élevés et que vous pourrez ainsi bénéficier d'un taux d'imposition plus bas.

La cotisation à votre REER est limitée à 18 %¹ de votre revenu de l'année précédente, jusqu'à concurrence de 27 830 \$². Si vous ne les utilisez pas, vos droits de cotisation s'accumulent et sont inscrits dans votre avis de cotisation que vous recevez chaque année.

CELI : Compte d'épargne libre d'impôt

Le CELI est un autre véhicule d'épargne, mais généralement moins bien connu que le REER. Pourtant, il possède de nombreux avantages pour les épargnants.

Tout d'abord, lorsque vous placez des fonds dans un CELI, les intérêts qu'ils génèrent sont généralement libres d'impôt. Par ailleurs, l'argent que vous y déposez n'est pas déduit de votre revenu aux fins fiscales.

La cotisation maximale annuelle actuellement permise est de 6 000 \$, quel que soit votre revenu. Les droits de cotisation sont toutefois cumulables si non utilisés³. Pour connaître le montant auquel vous avez droit, il suffit de consulter votre avis de cotisation le plus récent.

Contrairement à un REER, l'argent déposé dans un CELI peut être retiré en tout temps sans impôt à payer. Le CELI peut donc être très utile pour réaliser un projet important ou faire face à un imprévu. Par contre, c'est avec le temps qu'il vous sera le plus profitable : plus le montant du CELI est élevé, plus vous touchez d'intérêts exempts d'impôt.

Lequel choisir ?

Le REER donne accès à des programmes comme le RAP (lors de l'achat d'une maison) et le REEP (à l'occasion d'un retour aux études) et permet de contribuer au REER du conjoint tout en profitant de la réduction d'impôt.

Le CELI, quant à lui, est pratique si vous avez besoin d'argent rapidement ; vous pouvez en retirer le montant que vous voulez quand bon vous semble sans payer d'impôt et sans que cela affecte vos droits aux différents crédits et prestations fédéraux fondés sur le revenu.

Parce qu'ils offrent des avantages différents, le REER et le CELI ne sont pas concurrents, mais plutôt complémentaires. C'est pourquoi nous ne devrions pas les considérer indépendamment. Chose certaine, le REER et le CELI sont des outils payants. Utilisez-les!

1. Si vous cotisez à un régime de retraite, ce pourcentage peut différer.
2. Pour l'année 2020.
3. Le maximum des droits de cotisation depuis 2009 est de 75 500 \$.

beneva

Ce document vous est présenté à titre informatif seulement et ne constitue pas une opinion de nature juridique, financière, fiscale ou autre. Les circonstances et éléments présentés peuvent varier en fonction de votre situation personnelle. Avant d'agir, nous vous invitons à consulter un professionnel. Beneva ne peut être tenue responsable des conséquences de toute décision basée sur le contenu du présent document. Beneva désigne La Capitale assureur de l'administration publique inc. en sa qualité d'assureur.
© 2022 Beneva. Tous droits réservés. ^{MD} Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce déposées et utilisées sous licence.

Pour bénéficier de l'expertise d'un conseiller en sécurité financière, partenaire autorisé de Conseils financiers Beneva, cabinet de services financiers, distributeur autorisé de La Capitale assureur de l'administration publique inc., communiquez avec nous au 1 866 665-0500.

beneva.ca