



**APER**  
AU SOUTIEN DES CADRES

# INFO-CADRE

DEPUIS PLUS DE 50 ANS  
JUIN-AOÛT 2025



## SOMMAIRE

MOT DU PRÉSIDENT	2
MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	3
MOT DE LA PERMANENCE	4
LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE	5
LISTE DE SERVICES	6
RABAIS	7

Une association de proximité, là pour vous tout au long de votre carrière et surtout pendant la création de Santé Québec.

Présente, pertinente et efficace, l'APER est fière de représenter le personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux du Québec et du Nouveau-Brunswick.

Vous n'êtes pas encore membre  
[Cliquez ici pour le devenir.](#)



**JOE VIEIRA**  
Président

## LE MOT DU PRÉSIDENT

ENFIN, IL ÉTAIT TEMPS!

Ça fait maintenant un an que nos employés ont reçus leurs augmentations de salaire, ce qui fait en sorte que plusieurs cadres ont un salaire inférieur à leurs propres employés! Est-ce possible de voir ça ailleurs que dans la fonction publique et parapublic? Poser la question, c'est y répondre!

Au surcroît, ces augmentations rétroagissent au 1er avril 2023. Notre dernière augmentation salariale date du 1er avril 2022...ça commence à faire un bail! Entre-temps, nous avons géré une pandémie, une vaccination de masse et un taux d'inflation qu'on n'avait pas vu depuis plusieurs décennies. Il était temps!

Votre taux horaire et votre salaire annuel seront modifiés au cours des prochaines payes, et vous recevrez un versement concernant la rétroactivité au 1er avril 2023, cet automne.

Même si nous méritons plus en termes d'augmentations salariales, compte tenu de l'ampleur des responsabilités qui reposent sur nos épaules, il est important de préciser que l'APER était la seule association à réclamer, en sus des augmentations salariales, un portefeuille additionnel afin de corriger des problématiques dans notre secteur.

Finalement, grâce aux efforts de l'APER, les augmentations salariales et les rétros arriveront d'ici quelques semaines et ce, sans avoir eu à transférer le contrôle de notre fonds de pension au gouvernement! L'APER a été la seule association à informer ses membres de cet aspect des discussions qui, selon nous, est un point crucial des récentes ententes. C'est vraiment grâce à l'APER si le gouvernement a fait marche-arrière sur cet aspect. En effet, lorsque le communiqué de l'APER fut diffusé sur les réseaux sociaux, le gouvernement nous a demandé de retirer notre publication et s'est rétracté par la suite.

Même si nous sommes tous d'accord que l'écart salarial entre les cadres et leurs employés devraient être plus grand, entre autres à cause des heures travaillées par les cadres, au moins, nous obtiendrons les mêmes augmentations que nos syndiqués. Ces augmentations sont quand même significatives dans le contexte actuel des finances publiques du Québec.

Je vous rappelle également, que l'APER est la seule association à vous offrir de vérifier si vous avez reçu les bons montants de salaire et de rétroactivité.

Sur ce, je vous souhaite à tous, un très bel été et je vous remercie de votre loyauté à l'APER!



# ÉDITORIAL DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

LES HAUSSES SALARIALES ARRIVENT... ENFIN!!!

**PATRICK ECCLES**  
DIRECTEUR GÉNÉRAL

## Ma première expérience de négociation pour les cadres!

Nouvellement arrivé à l'APER depuis 2023, j'ai eu l'honneur de vous représenter aux différentes tables de négociation avec le gouvernement, en collaboration avec notre avocate, Anne-Marie.

Je m'attendais, comme vous j'imagine, à un niveau élevé de discussions dans le respect et en reconnaissance de tout ce que nous avons accompli par notre travail, mais aussi pendant la pandémie, la vaccination générale, la gestion d'une grève et le travail additionnel que celle-ci avait apporté. Je gardais aussi clairement en mémoire les augmentations salariales de 10%, pour une seule année, octroyées aux cadres de Santé Québec et le 25% octroyés à tous les députés de l'Assemblée nationale...

Quelle ne fut pas ma déception. Que ce soit avec les représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), du MSSS ou de Santé Québec, le ton était condescendant et autoritaire. Peu ou pas de place à la discussion : « Vous acceptez les modifications à la baisse des conditions de travail, sinon pas d'augmentations salariales. »

Honnêtement, comme cadre dans notre réseau et ancien « patron » de bien des employés, je me suis dit : « quelle belle occasion manquée de la part de notre employeur de prendre le temps de reconnaître tout le travail accompli par mes collègues et moi-même lors de la pandémie, la vaccination et les grèves.

Quelle belle occasion manquée aussi d'établir un dialogue fructueux afin de mettre en place, une nouvelle réforme avec un « nouvel employeur ». Ne serait-il pas temps que notre employeur ait une approche plus moderne et respectueuse des négociations?

Ainsi, après plusieurs mois de niaisage, oups pardon, de « discussions » avec le MSSS, le SCT et Santé Québec nous avons finalement obtenu les mêmes hausses salariales que les employés syndiqués ont eues l'an dernier!

Tout ce temps de « discussions » pour en arriver à une conclusion qui était des plus évidentes; un employé ne peut pas gagner plus que son patron!

Malgré le fait que nos discussions ne soient pas terminées, les hausses salariales vont aller de l'avant. D'après nous, la majorité d'entre vous verront les ajustements sur leur salaire apportés dans les prochaines semaines alors que, pour d'autres, ça pourrait aller à la rentrée en septembre. En ce qui concerne les rétros, elles viendront dans un deuxième temps car tous les calculs doivent être fait manuellement.

En guise de rappel, voici les hausses salariales qui s'appliqueront :

- 6% pour avril 2023
- 2,8% pour avril 2024
- 2,6% pour avril 2025
- 2,5% pour avril 2026
- 3,5% pour avril 2027

Ajoutons une « clause remorque » qui pourrait nous donner 1% additionnel pour les années 2026, 2027 et 2028 selon la variation en pourcentage de la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation d'une année à l'autre.

Nous vous rappelons que, lorsque vous recevrez vos versements de rétroactivité, l'APER peut procéder à la vérification des montants reçus afin de s'assurer que vous ayez reçus tout ce qui vous es dû!

Sur cette note, enfin positive, je vous souhaite tous une très belle saison estivale et des vacances reposantes!

Patrick Eccles, directeur général



## MOT DE LA PERMANENCE

VISION, VALEURS ET ORIENTATIONS,  
C'EST CE QUE L'APER DEMANDE!

### ME ANNE-MARIE CHIQUETTE

Pour une très grande partie d'entre vous, vous étiez présents lors de notre rencontre avec le Ministre Christian Dubé du 5 septembre dernier. Il nous parlait de sa vision pour Santé Québec avec une importance marquée pour la gestion de proximité et d'être un « Employeur de choix »...

On comprend tous que le Québec a des choix financiers difficiles à faire, mais nous avons l'impression de revivre un mauvais film avec une réforme Barrette 2.0. Il y a gel de postes, coupure de postes et l'imposition de nouvelles conditions de travail qui sont un copier/coller de la méthode « top down » à la Barrette.

Lors de nos tables de négociations avec Santé Québec et le MSSS, nous ne sommes pas en mesure d'obtenir la vision, les valeurs et les orientations de Santé Québec à l'égard de son personnel d'encadrement. Tout ce que l'on veut faire, c'est d'imposer des modifications aux conditions de travail des cadres sans même nous permettre de soulever la pertinence de ces changements. Lorsque nous le faisons, nous sommes immédiatement taxés de ne pas vouloir collaborer!! C'est une méthode privilégiée au sud de la frontière...

Considérant, en plus, et ça me trouble personnellement, que l'APER est la seule association à débattre des modifications et de leur pertinence...ce n'est vraiment pas aidant.

Dans ce contexte, nous avons décidé d'écrire à Mme Geneviève Biron, PCD de Santé Québec, Mme Christiane Germain, Présidente du CA de Santé Québec et au ministre Dubé pour leur demander leur vision, valeurs et orientations pour Santé Québec. Pourquoi ce changement soudainement? Est-ce que le Ministre Dubé a voulu nous rouler tous dans la farine en septembre dernier avec sa gestion de proximité et son « employeur de choix »? Est-ce que mesdames Biron et Germain sont au courant de l'attitude « Top down » de son équipe ou c'est ce qu'elles veulent?

Je dis tout le temps que la transparence est toujours préférable surtout pour affronter des défis comme ceux de notre réseau. Ça fait plus de 35 ans que je défends les cadres et vous êtes le noyau le plus fort de celui-ci : vous avez une perception patronale tout en étant très près du terrain. C'est une double expertise inestimable...mais on est très loin de vous demander votre avis??

Ça fait plus de 40 ans qu'on fusionne et qu'on impose des conditions de travail, ça fait 40 ans que le résultat est le même, ça ne fonctionne pas.

**Pour être en mesure de prendre soin de la population, il faut d'abord et avant tout prendre soin de ses employés et de ses cadres.**

Croyez-moi, ce n'est pas une phrase « nouvel âge », c'est une méthode et une philosophie de gestion qui ont fait leur preuve et qui fonctionnent à merveille...sans coût additionnel !!

Les employés et syndicats de tous les secteurs se plaignent de l'attitude de leur employeur lors des négociations.

Les cadres et associations de cadres de tous les secteurs se plaignent de l'attitude de leur employeur lors des négociations.

Les médecins et syndicats des médecins se plaignent de l'attitude de leur employeur lors des négociations.

Les ressources intermédiaires et les cadres ont même demandé de pouvoir se syndiquer parce qu'ils se plaignent de l'attitude de leur employeur lors des négociations.

En bout de ligne, ça fait beaucoup de monde qui se plaint de l'attitude de l'employeur lors des négociations.

Il serait peut-être temps, après plus de 40 ans, de changer d'approche...

Il serait peut-être temps pour le gouvernement d'avoir une vision, des valeurs et des orientations respectueuses pour ses employés et ses cadres.



## COMITÉ DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2025

### MICHELLE BOURGET

Les derniers mois ont permis aux évaluateurs des Associations de compléter les travaux l'évaluation des catégories d'emploi. À la suite de ces travaux, le Comité du maintien de l'équité salariale a reçu, sous forme de tableau comparatif, les résultats des évaluations du sous-comité d'évaluation des Associations et ceux du SCT.

Le tableau comparatif des évaluations des catégories a révélé plusieurs désaccords entre les évaluations des Associations et celles du SCT. Lors de la dernière rencontre du Comité, les représentants de l'employeur ont déclaré attendre les positions des Associations sur les désaccords, en précisant que de leur côté ils sont allés au maximum de ce qu'ils pouvaient accepter.

Les représentants des Associations ont déclaré qu'également de leur côté ils sont confiants des évaluations faites par leurs évaluateurs. Les représentants du SCT ont demandé aux Associations si elles pouvaient faire encore des réflexions et des discussions entre elles sur les écarts identifiés. Ils ont ajouté que si les désaccords persistent, un différend sera déposé.

Également, les Associations du Comité du maintien de l'équité salariale ont reçu un tableau sur les prédominances sexuelles des catégories d'emploi. Des discussions entre les Associations doivent avoir lieu prochainement sur ce tableau afin d'en autoriser notre accord.

Finalement, le calendrier des activités a été mis à jour et prévoit maintenant la fin de l'exercice pour le mois de mars 2026. Cette échéance est évidemment prévue s'il n'y a pas de différend de déposé. Rappelons que les travaux du Comité ont débutés en mars 2020.

Les Associations se rencontreront au cours du mois de juin afin de prendre une position finale sur les évaluations de son sous-comité d'évaluation et pour prendre des positions éventuelles sur le tableau des prédominances sexuelles. Suite à cette rencontre le Comité du maintien de l'équité salariale se rencontrera.

Nous anticipons des discussions ardues sur les éléments en suspens. Soulignons que les travaux du Comité du maintien de l'équité salariale ont été laborieux à plusieurs égards mais nous arrivons bientôt aux étapes ultimes du processus.

Nous vous tiendrons informé de la suite de cet important dossier.

# LISTE DE VOS SERVICES PENDANT CETTE RÉFORME

**À nouveau bousculés dans votre travail de cadre par une nouvelle réforme, l'APER est présente et vous offre les services suivants :**

Coaching personnalisé avec des cadres de notre réseau. Maintenant que Santé Québec a coupé dans la formation, le développement et le coaching, l'APER a établi une offre de coaching personnalisé gratuite. Que ce soit pour une simple question ou pour vous épauler pendant une période plus complexe, contactez-nous pour du coaching : [association@aper.qc.ca](mailto:association@aper.qc.ca), c'est strictement confidentiel.

---

## **Formations-midi:**

- a. La compréhension et la gestion d'un budget
  - b. La gestion des employés difficiles
  - c. Les mesures disciplinaires
  - d. Les différentes augmentations salariales
  - e. Votre classification, mieux la comprendre
  - f. Votre poste est aboli, que faire et qu'est-ce qui vous attend
  - g. Se préparer à une enquête par suite d'une plainte en harcèlement
  - h. Vérifier sa paye et son relevé de participation du RRPE
  - i. Les différents régimes de retraite que vous avez : bien les comprendre
- 

**Services professionnels : vous bénéficiez des services de deux orienteurs professionnels pour faire le point sur votre carrière ou vous aidez dans votre remplacement.**

Vous pouvez aussi nous contacter pour une rencontre pour planifier votre retraite ou simplement, quand la retraite est trop loin, de planifier votre carrière en fonction des avantages que vous avez dans vos conditions de travail.

Contactez-nous pour une rencontre : [association@aper.qc.ca](mailto:association@aper.qc.ca)

# Vacances : comment sécuriser votre maison

Autour de vous, ça parle de vacances, et les vôtres s'en viennent. Parmi vos préparatifs, gardez de la place pour sécuriser votre maison d'ici votre départ. Vous réduirez alors le risque d'une mauvaise surprise au retour : vol, vandalisme, dégât d'eau... Pour vous aider dans votre démarche, on vous la présente par étapes.



## 1. Invitez vos voisins ou vos proches en votre absence

Une maison inhabitée attire vite l'attention des voleurs. Demandez à 1 ou 2 personnes de montrer une présence chez vous. Par exemple, une voisine peut...

- ramasser le courrier
- garer son véhicule dans votre entrée
- arroser votre jardin et y cueillir les fruits et légumes mûrs
- signaler une activité anormale
- passer la tondeuse au besoin

### Aidez votre ange gardien à vous aider

Confiez-lui une clé et dites-lui comment vous joindre en cas de besoin.

Si vous disposez d'un système d'alarme, précisez à votre proche comment l'utiliser.

Remettez-lui également un code d'accès temporaire.

Si votre équipement est relié à une centrale, donnez son numéro de téléphone à votre compagnie de télésurveillance. Indiquez que cette personne est celle à contacter en cas d'urgence.

## 2. Faites «vivre» votre maison à distance

Des solutions domotiques et des systèmes intelligents peuvent facilement vous aider à simuler votre présence de façon réaliste, même à distance.

Équipez-vous de minuteries électroniques. Le soir, elles permettent d'assurer un éclairage intérieur en votre absence.

Installez aussi une ou des lampes à détecteurs de mouvement pour éclairer les coins plus sombres de votre terrain.

## 3. Cachez votre départ sur les réseaux sociaux

Réservez les photos de vacances pour votre retour ! Les publications sur les réseaux voyagent, elles aussi. Avec vos amis, votre propriété ne risque rien, mais les voleurs traquent les maisons vides par toutes sortes de moyens, y compris Facebook.

## 4. Consommez moins d'énergie

Vous vous absentez, alors pourquoi conserver une climatisation ? Mieux vaut éteindre celle-ci.

Si vous possédez une piscine, ne la chauffez plus. Laissez simplement le filtreur en marche. Baissez également la température du spa.

Débranchez certains appareils comme le four grille-pain, vos téléviseurs, votre

micro-ondes et votre ordinateur. Vous paierez moins d'électricité en plus de prévenir des risques liés à la surtension (en cas d'orage, par exemple).

## 5. Prévenez les dégâts d'eau

Fermez la valve d'entrée d'eau principale. Laissez ensuite l'eau restante s'écouler des tuyaux, et tirez la chasse des toilettes.

Faites fonctionner le lave-vaisselle avant votre départ; vous éviterez qu'il finisse un cycle en votre absence.

## 6. Complétez votre démarche

Le jour tant attendu du départ est arrivé ?

- Si vous quittez la maison plus de 30 jours, informez votre compagnie d'assurance habitation.
- Mettez vos objets de valeur en sûreté (documents importants, bijoux...).
- Si vous avez un garage, verrouillez-le et désactivez l'ouvre-porte automatique.
- Avant de bloquer l'accès au cabanon, rangez-y les articles extérieurs qui pourraient s'envoler ou causer des dégâts en cas de vents violents.
- Verrouillez portes et fenêtres. Surtout, pas de clé cachée dehors : les voleurs connaissent le truc du pot de fleurs par-dessus (et tous ses dérivés).
- Vous détenez un système d'alarme ? Ne reste plus qu'à l'activer, puis à barrer la dernière porte en sortant.

Avec une maison sécurisée, vos vraies vacances commencent... Amusez-vous bien !

# beneva

ASSURANCE  
HABITATION

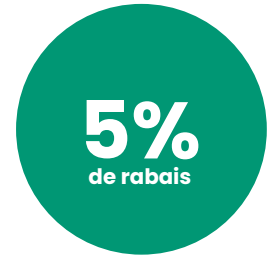
Les assurances de dommages sont souscrites par Société d'assurance Beneva inc. et distribuées par Beneva inc., agence en assurances de dommages et ses partenaires autorisés. © Beneva inc. 2025 <sup>MD</sup> Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.

Les gens  
qui protègent  
des gens



### TOPLA!

Sur le site web ou sur l'application seulement, entrer le code promo **APER15** pour obtenir 5% de rabais.



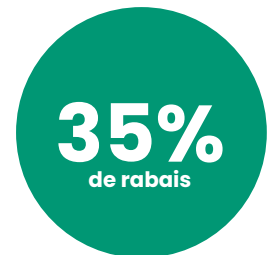
### PIZZA SALVATORÉ

Sur le site web ou sur l'application seulement, entrer le code promo **APER15** pour obtenir 5% de rabais.



### STROM SPA NORDIQUE

Sur le [site web](#) exclusif aux partenaires : il y a des rabais allant jusqu'à 35%. Les offres changent régulièrement donc, il faut vérifier régulièrement pour voir si le service recherché est à rabais.



### IRIS

Sur le site web exclusif aux partenaires: Programme des Avantages IRIS il faut créer son profil et, par la suite, y inscrire le code d'accès **APER** et, par la suite, tous les membres de la famille habitant à la même adresse peuvent bénéficier de rabais allant jusqu'à 150\$.



GERMAIN  
HÔTELS

### HÔTELS LE GERMAIN, ALT ET ESCAD

Sur le site web [germainhotels.com](#) choisir l'hôtel de votre choix, les nuitées et appliquer le code promo: **GERMAIN0220** pour bénéficier de 10% de rabais.



GERMAIN HÔTELS | alt ESCAD | LE GERMAIN

The logo for Beneva, featuring the word "beneva" in white lowercase letters on a purple rectangular background.

### **BENEVA**

Lorsque vous appelez pour une soumission, mentionnez que vous êtes membre de l'APER et obtenez jusqu'à 15% de rabais.

A green circular badge with the text "15% de rabais" in white.

### **VANESSA MIREAULT CONSEILLÈRE D'ORIENTATION**

Les membres de l'APER bénéficient d'un rabais de 10%.

A green circular badge with the text "10% de rabais" in white.The logo for PhysioExtra, featuring the word "PhysioExtra" in a sans-serif font with a blue gear icon inside the letter 'o'.

### **PHYSIO EXTRA**

Les membres de l'APER bénéficient d'un rabais de 10%.

A green circular badge with the text "10% de rabais" in white.



# APER

AU SOUTIEN DES CADRES

**On fait partie de votre équipe, on en a vu d'autres (!!)** et on est là pour vous aider!

Vous êtes angoissé par toute cette réforme, on est là pour vous.  
Ça fait 53 ans que l'on gère des réformes, contactez-nous :

[association@aper.qc.ca](mailto:association@aper.qc.ca)

(514) 933-4118

On vous donne un rendez-vous rapidement  
et l'on travaille ensemble.