



**APER**  
AU SOUTIEN DES CADRES

# INFO-CADRE

DEPUIS PLUS DE 50 ANS  
MARS-AVRIL 2025



## SOMMAIRE

MOT DU PRÉSIDENT	2
MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	3
MOT DE LA PERMANENCE	4
RETRAITES	5
LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE	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

ON ATTEND TOUJOURS!

Les négociations des différents syndicats représentant nos employés sont tous terminés depuis belle lurette, incluant la FIQ, et les conventions collectives sont toutes signées. Nos employés ont reçu leurs hausses salariales et les rétroactivités, mais nous qui tenons ce réseau à bout de bras et mettons en place une nouvelle réforme et des compressions budgétaires, continuons à attendre nos augmentations salariales.

Au 1er avril 2025, les syndiqués auront reçu au total 11,4% de hausses salariales, nous...0%!

Personnellement, ce traitement de notre employeur, le gouvernement, à notre égard, est totalement irrespectueux! À l'heure actuelle, une majorité de cadres intermédiaires gagnent moins que leurs employés. Connaissez-vous beaucoup d'entreprise privée où les employés ont un salaire supérieur à leur patron? Moi, je n'en connais pas!

Il est extrêmement difficile de rester motivé et de se surpasser lorsque notre employeur n'est même pas capable de faire le minimum qui est de nous rémunérer au même niveau que les employés que nous supervisons et dans un délai raisonnable. Nous parlons d'absence d'augmentation salariale depuis avril 2022...l'inflation nous a aussi touché!

Notre équipe de la permanence se bat pour s'assurer que vous obteniez minimalement les mêmes hausses salariales que les syndiqués et ils ne lâcheront pas tant qu'ils n'auront pas pleinement gain de cause.

Finalement, Santé Québec ou pas, plus ça change, plus c'est pareil!



## ÉDITORIAL DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

SANTÉ QUÉBEC; UN EMPLOYEUR DE CHOIX? LOIN DE LÀ...

**PATRICK ECCLES**  
DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le ministre Dubé a répété à maintes reprises que, pour améliorer l'attraction et la rétention du personnel dans le réseau de la santé et des services sociaux, il fallait que ce dernier devienne un employeur de choix. Selon moi, il faut d'abord une rémunération appropriée pour les cadres et de meilleures conditions d'exercice.

Comme vous le savez, nous sommes en négociation pour vos augmentations salariales et aussi, le renouvellement de vos conditions de travail dans un contexte où nous avons maintenant qu'un seul employeur, Santé Québec. Anne-Marie et moi étions convaincus que nos échanges tourneraient plus autour des conditions de travail, considérant l'urgence d'arrimer celles-ci au fait que vous n'avez qu'un seul employeur et en tenant pour acquis que nos interlocuteurs suivraient la logique simple d'octroyer exactement les mêmes hausses salariales aux cadres qu'aux syndiqués.

Nos homologues du gouvernement ont eu le culot de nous faire une proposition ridicule de 12,7% sur 5 ans alors que nos employés ont obtenu 17,4% sur 5 ans, en plus d'une clause remorque attachée aux taux d'inflation.

Depuis le 16 janvier, nous tenons des rencontres à chaque 2 semaines et du côté gouvernemental, on nous répète qu'ils n'ont pas le mandat de discuter des hausses salariales...

On nous confirme aussi du côté gouvernemental qu'il n'y a pas de budget additionnel aux hausses salariales afin de bonifier certaines primes ou corriger certaines iniquités...

Nous sommes là pourquoi au juste si la partie patronale n'a pas de mandat pour négocier les hausses salariales et n'a pas de budget pour discuter de nos demandes?

Ces réunions sont prévues jusqu'au 10 avril, curieusement jusqu'en en début de la prochaine année financière!

Le 14 février dernier, l'APER a écrit à Me Édith Lapointe Secrétaire associée et négociatrice en chef du gouvernement ainsi qu'à Mme Geneviève Biron Présidente Directrice générale de Santé Québec en ajoutant M Christian Dubé ministre de la santé, M Lionel Carmant ministre associé, Mme Sonia Bélanger ministre associée, Mme Christiane Germain et les membres du conseil d'administration de Santé Québec, et M Louis Bourcier du MSSS, en copie conforme, afin de dénoncer la façon dont les négociations se tiennent et n'avancent à rien, pour l'instant. Nous avons donc demandé la tenue d'une réunion intersectorielle (les cadres des quatre secteurs) avec le SCT ou que le SCT donne le mandat à l'équipe gouvernementale qui nous fait face, d'avoir le mandat de discuter des hausses salariales.

La seule réponse que nous avons obtenue est celle de Me Lapointe datée du 24 février dernier, mentionnant que nos interlocuteurs ont les autorisations nécessaires pour procéder à la consultation selon ce qui a été proposé par le négociateur en chef adjoint, soit de tenir promptement des discussions sur les propositions gouvernementales en matière d'organisation du travail et de flexibilité dans tous les secteurs avec l'ensemble des associations et discuter de vos demandes sectorielles.

Votre patronne, Mme Biron, n'a même pas daigné répondre à notre lettre! C'est ça le modèle d'employeur de choix que le ministre Dubé souhaitait? Une PDG qui ignore ses cadres?

Bref, tout ça pour dire que nous ne lâcherons pas tant et aussi longtemps que nous ne réussissons pas à minimalement obtenir les mêmes hausses salariales que nos employés. Restez à l'affût de nos communiqués car, nous n'excluons pas de vous recommander des moyens de pression dans les prochaines semaines.

Soyez assurés que l'équipe de l'APER est entièrement dédiée à défendre vos conditions de travail et vos droits!



# MOT DE LA PERMANENCE

## LES NÉGOCIATIONS ET LES HAUSSES SALARIALES

### ME ANNE-MARIE CHIQUETTE

Comme vous le savez sûrement, nous travaillons plus qu'à temps plein à la permanence sur le dossier des négociations avec le gouvernement en lien avec les hausses salariales, mais aussi en lien avec vos conditions de travail considérant l'arrivée d'un seul employeur depuis le 1er décembre dernier.

La soussignée se retrouve à trois (3) tables de discussion actuellement :

**La première** qui est une table intersectorielle (les 4 secteurs : éducation, CÉGEP, SSS et ministères) avec le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) qui touche les hausses salariales et possiblement, un portefeuille sectoriel pour corriger des problématiques par secteur (avec Patrick, notre DG)

**La deuxième** qui est une table sectorielle avec nos homologues de Santé Québec (SQ) et du MSSS qui touche uniquement le RSSS (avec Patrick, notre DG)

**La troisième** qui est une table avec le Bureau de négociation gouvernemental (BNG) qui touche les questions concernant le régime de retraite et la couverture d'assurance collective

Vous allez me demander : pourquoi faire simple quand on peut faire compliquer...!? Et vous avez entièrement raison. Il s'agit d'une stratégie gouvernementale de contrôle sur la négociation avec les cadres.

Il faut comprendre qu'avant 2015, les hausses salariales nous les obtenions dès que le tout était réglé avec les syndicats et par simple avis aux employeurs.

Depuis 2015, et plus particulièrement à cause de décisions rendues par la Cour suprême du Canada qui disent, essentiellement, que ce n'est pas parce qu'un groupe d'employés ne fait pas

partie du Code du travail et ne peut faire la grève que l'employeur n'a pas une obligation de faire une négociation véritable.

Par conséquent, depuis 2015, le gouvernement a l'obligation de nous rencontrer et de discuter des augmentations salariales et des conditions de travail...mais bien souvent, il ne s'agit que de la forme et non du fonds, et vous pourrez constater vous-même de l'état des lieux. Voici donc les résultats actuels sur chacune des tables:

**Table intersectorielle (tous les secteurs) et le SCT :** nous avons eu une rencontre le 11 décembre dernier avec la « première » proposition du gouvernement concernant les hausses salariales et qui se définit comme suit :

- 1er avril 2023 : 4,3% au lieu de 6%
- 1er avril 2024 : 2,3% au lieu de 2,8%
- 1er avril 2025 : 2,1% au lieu de 2,6%
- 1er avril 2026 : 2,0% au lieu de 2,5%
- 1er avril 2027 : 2,0% au lieu de 3,5%
- Pour un total de 12,7% pour les cadres au lieu de 17,4% qu'ont obtenu les syndiqués
- Le tout sans la clause remorque que les syndiqués ont obtenu.
- Aucune autre rencontre n'a été tenue depuis le 11 décembre dernier malgré la demande de l'APER à cet effet, le 14 février dernier.

**Table sectorielle avec SQ et MSSS :** les représentants patronaux n'ont pas le mandat de discuter des augmentations salariales et nous ont informé qu'il n'y avait aucun budget pour nos demandes. Par conséquent, nos demandes devaient se faire à coût nul...! Vous me direz qu'il s'agit d'une perte de temps, je

n'ai pas d'arguments pour vous prouver le contraire. Dans ce contexte un peu ridicule, l'APER a écrit à la directrice de la négociation au SCT, Me Édith Lapointe et à la PDG de Santé Québec, Mme Geneviève Biron afin de leur demander de tenir une table intersectorielle avec le SCT pour discuter des hausses salariales ou de donner le mandat aux tables sectorielles de discuter de celles-ci...et d'obtenir, aussi, un portefeuille afin de discuter de nos demandes.

Me Lapointe nous a répondu qu'elle avait donné le mandat aux tables sectorielles de trouver des éléments de flexibilité, mobilité et efficacité auprès des cadres de notre secteur...perte de temps, vous dites?

**Table avec le BNG et les deux associations représentatives pour les assurances et la retraite (CERA et RACAR) :** à cette table, nous discutons des enjeux concernant le régime de retraite et la couverture d'assurance. Malgré le mandat limité de cette table, les représentants des associations de cadres ont trouvé des stratégies qui pourraient permettre de régler l'ensemble des dossiers incluant les hausses salariales et un portefeuille additionnel pour corriger nos problématiques sectorielles.

Par ailleurs, et en terminant nous sentons que le gouvernement, quel que soit la table, semble maintenant pressé d'arriver à finaliser l'ensemble de cette « négociation ».

Si nous n'obtenons pas ce que nous voulons, nous vous contacterons rapidement afin de mettre en place des mesures de pression qui pourront faire bouger le gouvernement. On ne parle pas de grève, mais de ne faire que vos 35 heures par semaine.

On vous revient rapidement.



**ME ANNE-MARIE CHIQUETTE**

## RÉGIME DE RETRAITE ET RÉSULTATS DE VOTRE PORTEFEUILLE POUR 2024

**Il n'y a pas de secret de Polichinelle, le taux de cotisation que vous payez pour votre régime de retraite dépend en très grande partie des résultats de gestion que peut en faire la Caisse de Dépôt et Placement du Québec (CDPQ).**

La CDPQ a publié son rendement annuel 2024, le 26 février dernier. Le rendement annualisé du portefeuille global de la Caisse (fonds de tous les déposants) pour 2024 est de 9,4 % mais sous son portefeuille de référence à 11,8 %. Sur cinq ans, le rendement annualisé se chiffre à 6,2 % et surpasse celui du portefeuille de référence à 5,9 %. Sur 10 ans, le rendement annualisé s'élève à 7,1 % également au-dessus du portefeuille de référence à 6,5 %. Au 31 décembre 2024, l'actif net de la CDPQ s'élève à 473 G\$, ce qui en fait un des plus gros portefeuilles de retraite au monde.

*« Alors que l'incertitude est élevée, notamment en raison des négociations tarifaires en cours, la discipline et la saine diversification de notre portefeuille demeureront clés pour livrer les rendements à long terme dont nos déposants ont besoin. Leurs régimes sont d'ailleurs aujourd'hui en excellente santé financière, et nos résultats sur un, cinq et dix ans y ont contribué de belle façon, malgré les turbulences des dernières années »* a déclaré Charles Emond, président et chef de la direction de la CDPQ.

Pour ce qui est du RRPE, celui-ci a connu un rendement de 7,5 % pour l'année 2024, sous le portefeuille de référence à 10,1%. Sur cinq ans, le portefeuille du RRPE a connu un rendement annualisé de 5,2 %, soit 0,4 % de valeur ajoutée. Et sur 10 ans, le rendement annualisé demeure bon à 6,6 % ou 4,0 % après inflation (en ligne avec la Politique de placement qui prévoit 4,0 % net d'inflation). L'actif net du RRPE s'établit maintenant à 13,0 G\$.

Le mandat qui est donné à la CDPQ par le biais de la politique de placements que lui donne le comité retraite du RRPE est d'obtenir un résultat annuel de de 4,0% net d'inflation afin de maintenir un taux de cotisation raisonnable et d'assurer le versement des pensions. Il ne s'agit pas d'une stratégie de placements à risque, mais à risques modérés tout en maintenant un résultat stable.

La prochaine année (les 4 prochaines années) s'annonce difficile en termes de gestion pour la CDPQ considérant l'instabilité provoquée par l'administration gouvernementale américaine. Le président et chef de la direction de la DCPQ, M. Emond, se voulait tout de même rassurant en ce que la caisse a déjà mise en place des stratégies pour naviguer cette période plus sereinement.



**MICHELLE BOURGET**

## COMITÉ DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

AU 25 FÉVRIER 2025

Il n'y a eu qu'une seule rencontre entre les Associations membres du Comité sur le maintien de l'équité salariale.

Lors de cette rencontre, il a été discuté de la notion de changement à appliquer dans l'évaluation des questionnaires et dans les ajouts aux éléments d'interprétation, tel que mentionné dans le dernier rapport.

Une rencontre a eu lieu avec les évaluateurs(trices) et ces derniers(res) ont confirmé que la notion de changement avait été considérée dans les nouveaux éléments d'interprétation.

L'ensemble des travaux d'évaluations devrait se terminer bientôt pour entreprendre les étapes à venir. Rappelons que ces étapes sont :

- La détermination de la méthode et du calcul des écarts salariaux;
- Le premier affichage;
- La période de commentaires sur l'affichage;
- L'analyse des commentaires et les réponses à ceux-ci;
- Dernier affichage.

Comme toujours nous suivons étroitement les travaux du maintien sur l'équité salariale.

Le Comité sur le maintien de l'équité salariale doit se rencontrer le 19 mars prochain.

# beneva

Demandez une soumission et bénéficiez de nombreux avantages et rabais exclusifs sur vos assurances auto, habitations et véhicules des loisirs.

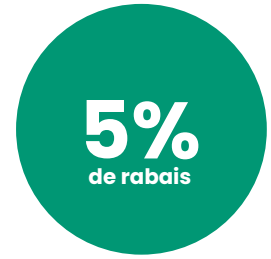
N'oubliez pas de mentionner votre numéro de groupe :

**10060**



### TOPLA!

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



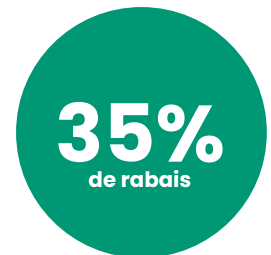
### PIZZA SALVATORÉ

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 containing 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 containing the text "10% de rabais" in white.The logo for PhysioExtra, featuring the word "PhysioExtra" in a grey sans-serif font with a blue gear icon between the 'o' and 't'.

**PHYSIO EXTRA**

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

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