

INFO-CADRES

ÉQUITÉ SALARIALE

SIGNATURE DU PREMIER AFFICHAGE
NOUVELLES DES NÉGOCIATIONS

À LIRE

NOTRE PRÉOCCUPATION : VOS ENJEUX
Par M^e Denis Joly

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE
Définition juridique

NOTRE SITE WEB ÉVOLUE :
une plateforme d'informations
pour le cadre !



Nos collaborateurs

Denis Joly,
directeur général



Anne-Marie Chiquette,
avocate, conseillère
juridique



Jacques McNicoll,
conseiller en relations
de travail



Michel Boudreau,
secrétaire aux
communications



Paul Costopoulos,
secrétaire du
Regroupement des
cadres retraités



L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DE L'APER,

initialement prévue pour le 5 novembre, est reportée à une date ultérieure. Nous vous communiquerons la nouvelle date de notre assemblée dès que disponible.

NOTRE SITE WEB ÉVOLUE : UNE PLATEFORME D'INFORMATIONS POUR LE CADRE !

Par Michel Boudreau

L'environnement Web évolue d'une façon phénoménale, les technologies, les applications et même les habitudes des internautes se transforment tout aussi rapidement.

Nous sommes toujours à l'affût de nouvelles façons pour mieux communiquer avec vous, chers collègues, et c'est pourquoi nous avons récemment changé non seulement le visuel du site, mais aussi l'approche afin de vous livrer les sujets de l'heure qui touchent votre quotidien.

Nous avons recueilli des commentaires de plusieurs d'entre vous pour effectuer une refonte de notre site Web, axée sur la convivialité et l'ouverture.

Lorsque vous vous rendez sur aper.qc.ca, vous pourrez dorénavant obtenir dès la première page les actualités qui touchent vos conditions de cadres et votre vie associative. Vous retrouverez une navigation similaire à la dernière version, mais avec plus d'accès directs aux sujets que vous recherchez.

En plus de la première page qui vous livrera des nouvelles, vous pourrez lire un court résumé et accéder à plus d'information en cliquant sur le lien de l'article.

Nous avons aussi rendu tous les documents disponibles au premier niveau et ce, sans avoir à taper un mot de passe. Seuls certains documents sensibles et exclusifs aux membres

de l'APER seront disponibles sur demande, tel qu'indiqué sur la page « Documentation » du site.

L'autre nouveauté, c'est l'édition courante de votre bulletin Info-Cadres rendue accessible dès la première page.

Dans les semaines à venir, vous pourrez également nous envoyer un courriel à partir de la première page du site, pour rentrer en contact avec nous et nous faire part de tout sujet professionnel ou touchant l'association.

Le site continuera d'évoluer durant l'année avec l'objectif de rendre l'information toujours plus conviviale et agréable à lire.
aper.qc.ca vous attend!



OCTAS 2009: Notre vidéo conférence gagne un prix!

L'APER est fière d'annoncer que son fournisseur de service de vidéo conférence a reçu le prix OCTAS 2009 dans la catégorie Affaires électroniques grand public. Les prix OCTAS récompensent l'excellence dans le domaine des TI, et un tel honneur conforte l'association dans le développement de ce service d'avenir avec Aide En Ligne Groupe Conseil.



**Consultez votre
conseiller de l'Aper
en temps réel.**



www.aper.qc.ca

NOTRE PRÉOCCUPATION :

vos enjeux

Par M^e Denis Joly

ÉQUITÉ SALARIALE

Le Comité général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux a continué à faire progresser ses travaux avec acharnement et espère que la finalisation de ceux-ci respecte l'échéance de décembre 2009, ce qui nous permettrait de clore les travaux avant le versement des sommes dues depuis 2001 aux cadres de notre réseau.

La bonne nouvelle de l'heure est certainement la signature du premier affichage par tous les membres du comité d'équité salariale et la publication de cet affichage le 10 septembre 2009 sur les sites Web du Secrétariat du Conseil du trésor et de tous les regroupements participants. Vous avez un accès direct à ce dossier sur la page d'ouverture de notre propre site Web : aper.qc.ca

Vous retrouverez dans cet affichage des indications sur le mode d'évaluation retenu pour les travaux d'équité salariale ainsi que l'ensemble des catégories d'emplois compilées à partir des données recueillies depuis plusieurs années. Il faut noter que ces données concernent les postes tels qu'ils existaient en 2001 et non pas les postes actuels. Si vous avez des commentaires à faire sur cet affichage ou des questions, n'hésitez pas à contacter la permanence de l'association qui se chargera d'y donner suite.

Malheureusement pour nous, Marianne Chartrand, qui travaillait comme la seule évaluatrice autorisée par le Conseil du trésor pour l'APER au sein de l'équipe permanente d'évaluateurs, s'est retirée du groupe à la suite de l'annonce de la fin prématurée de son contrat prévue pour la fin septembre 2009. Le Secrétariat du Conseil du trésor avait en effet décidé de couper de moitié l'équipe affectée à cette tâche et les évaluateurs retenus seront ceux d'une autre association majoritaire au Comité.

Marianne se retrouve toutefois dans un nouvel emploi, au sein du CPNSSS et tout en la remerciant, au nom du conseil d'administration et de tous les membres de l'association,

pour le travail effectué avec toute la conviction et la vision d'équité nécessaire entre tous les cadres dans un tel exercice, nous lui souhaitons la meilleure des réussites dans son nouveau projet.

La bonne nouvelle de l'heure est la signature du premier affichage par tous les membres du comité d'équité salariale. Vous avez un accès direct à ce dossier sur aper.qc.ca

Par ailleurs, il serait prudent que chacun se rappelle du fait que des sommes d'argent ont déjà été versées à certains cadres par le biais de l'utilisation de l'article 24 du règlement sur nos conditions de travail, qui garantit au cadre un écart favorable de 10% de son salaire avec sa profession d'origine, si celle-ci est requise pour son poste. Dans le cas des cadres infirmiers, il faut redoubler de prudence considérant la directive ministérielle de 2004 qui a modulé autrement la notion des échelles de références en application de ce même article, mais uniquement pour leur profession. Il faut comprendre ici que dans l'analyse de fonctions comparables, il pourrait y avoir un impact sur les ajustements d'équité salariale. Mais tous les établissements n'ayant pas appliqué cette directive de la même façon et dans les mêmes délais, une nouvelle modulation sera nécessaire en fin de piste pour tout éventuel versement.

RELATIONS DE TRAVAIL

En ce qui concerne les activités de la permanence reliées aux relations de travail, je vous confirme que nous avons continué de représenter les cadres, individuellement et collectivement, auprès des différentes

instances concernées par les situations dont nous avons connaissance. Nos actions directes et franches ont certainement contribué à l'amélioration de la situation individuelle de nombreux cadres et au mieux-être des personnes et des organisations.

Dans nos participations aux différents comités nationaux, nous avons réaffirmé l'importance pour les cadres de voir des actions concrètes se réaliser rapidement afin de solutionner les difficultés soulevées par ce que nous avons appelé « les conditions d'exercice » des cadres, expression prise dans son sens le plus large. Nous avons constaté des avancées de principes de la part du Ministère de la Santé et des Services sociaux, mais déplorons que le changement de personnel de la direction chargée du dossier des cadres reporte une nouvelle fois des échéances.

Le rythme de traitement du dossier de révision du système de classification doit s'intensifier au court des prochaines semaines et nous comptons bien faire toutes les représentations nécessaires afin de corriger les lacunes du système. Nous croyons fermement que cet exercice ne peut se faire à coût zéro et espérons que le Secrétariat du Conseil du trésor voit vraiment la situation de la même façon. Dans le cas contraire, il s'agirait d'un exercice de déplacement des montants d'argent entre les cadres eux-mêmes, ce que nous ne pouvons accepter.

Les travaux vont aussi bon train concernant le salaire reconnu durant l'invalidité pour le RRPE. Actuellement, il y a une distorsion entre les textes d'assurance, ceux de la retraite et ceux concernant les conditions de travail, qui défavorise les cadres malades lors de la prise de leur retraite. Avec nos partenaires, nous tentons de faire corriger cette situation.

Je tiens à souligner l'apport de l'AQESSS, dans ces dossiers comme dans bien d'autres. Une rencontre récente avec Lise Denis, la directrice générale de cet organisme, nous a bien fait voir à quel point son organisation est préoccupée par les questions entourant les cadres et

le possible point de rupture que pourrait vivre le réseau en terme de main-d'œuvre cadre si rien n'est fait pour améliorer la situation. Nous l'encourageons à continuer sur cette voie.

RÉGIME DE RETRAITE

Concernant toutes les questions reliées aux régimes de retraites et d'assurances, notre préoccupation demeure particulièrement centrée sur les résultats de la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDP) et des effets potentiels sur la gestion du régime de retraite des cadres (RRPE). Contrairement à ce que l'on nous laissait entrevoir au moment d'écrire les derniers textes, nous avons encore une fois vu les activités de la CDP faire reculer la valeur de notre portefeuille de placements dans la majorité des titres non-liquides qu'elle gère. Cet état de fait vous est plus amplement décrit par M^e Chiquette dans l'article sur ce sujet (p.8), mais je ne peux passer sous silence la nécessité d'obtenir une révision de l'entente de services entre le Comité retraite du RRPE et la CDP. Soyez assurés qu'à titre de membre du Comité retraite du RRPE, je vais diriger toutes mes actions et mon énergie à obtenir une telle entente, dans laquelle les participants seront mieux protégés tout en maintenant la qualité de notre régime de retraite.

D'autres questions soulevées par la retraite commencent à être discutées avec le gouvernement, dont une hypothèse de relever le plafond des années de contribution au-delà de 35 années de service. Mais nous n'en sommes qu'au stade des balbutiements et vous tiendrons plus amplement informé(e) en temps utile.

RETOUR AU TRAVAIL DES RETRAITÉS

Depuis quelques années, le retour au travail des retraités est au cœur de bien des discussions dans notre réseau. Qu'il s'agisse des assurances, du régime de retraite ou plus généralement des conditions de travail ou d'exercice, toutes ces questions sont de plus en plus discutées dans les différentes instances du réseau.

Durant l'été 2009, une situation s'est enfin clarifiée pour les retraités, dans la mesure où l'arrêté ministériel (A.M. 2009) est enfin venu baliser la question des assurances lors d'un retour au travail après la prise de la retraite. Les cadres concernés devront maintenant continuer de participer au régime d'assurance des retraités et recevront une compensation monétaire de 6%, dans la mesure où ils se trouvent dans une situation d'application

du règlement sur les conditions de travail des cadres.

D'autres questions de retour au travail des retraités sont actuellement en discussion avec les regroupements de cadres et le Secrétariat du Conseil du trésor, à la suite d'une volonté de ce dernier de baliser le retour au travail. Naturellement, la situation du régime de retraite n'est pas étrangère à ces questions. Mais n'ayez crainte, elles concernent normalement les futurs retraités et non pas la situation des retraités actuels. Notre Comité des retraités de l'APER suivra de prêt ce dossier.

NOUVELLES DU COMITÉ NATIONAL

Le printemps dernier, le comité national a tenu une rencontre au cours de laquelle il a entrepris des travaux reliés à la modernisation de la structure de l'Association. En effet, comme les besoins des cadres évoluent, la structure de participation de l'association doit refléter cette évolution et se bonifier, au bénéfice de ses membres. Lors du dernier Conseil d'administration, deux propositions provenant directement des travaux du dernier Comité national ont été mises en place. Il s'agit de la création de deux différents groupes de travail reliés au Conseil, spécifiquement le Comité des cadres en centres jeunesse et le Comité des régions. Par ces nouvelles composantes, l'association espère atteindre davantage les cadres de ces secteurs afin de promouvoir des échanges de qualité. Ces forums permanents leur permettront de faire aussi valoir leurs besoins particuliers en matière de relations de travail, d'assurance, de retraite ou d'organisation du travail. Si vous êtes intéressé(e) à participer à l'un ou l'autre de ces comités, je vous invite à me contacter au siège social de l'association.

NOUVELLES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Depuis notre dernier bulletin, bien des choses ont évolué. Notre conseil d'administration s'est modifié à la suite du départ de notre président et de l'intérim de ce poste accepté par Jean Belhumeur, qui devient notre nouveau président. Jean Belhumeur agissait jusqu'à présent à titre de 1^{er} vice-président. J'en profite donc pour remercier Pierre-Guy Brassard pour le temps qu'il a consacré à l'association dans les différents postes qu'il a occupés au sein de notre conseil d'administration. Je profite aussi de l'occasion pour assurer Jean Belhumeur de mon entière collaboration dans tous les travaux du conseil comme dans le développement des services de l'association.

SERVICE AUX MEMBRES

La vidéo-rencontre sur le Web : une nouvelle façon de communiquer

En ajoutant l'image au son, notre nouveau service de vidéo-rencontre sur serveur sécurisé vous rapproche davantage de chaque conseiller, dans le but d'améliorer la convivialité de vos contacts avec l'APER. Vous devez disposer d'une caméra vidéo branchée à votre ordinateur ainsi que d'un casque d'écoute, qui vous permettra de converser en toute confidentialité. Accédez à la section SUPPORT ET CONSEILS EN LIGNE, en bas à gauche de la page d'accueil de notre site Web, en cliquant sur le bouton PLUS >: la barre de menu de la nouvelle page vous détaillera la marche à suivre afin de bénéficier de ce service. Pour prendre rendez-vous, cliquez sur le profil du conseiller que vous désirez consulter, puis sur le bouton OBTENIR UN RENDEZ-VOUS: vous aurez accès au calendrier de ce conseiller et aux plages horaires mises à votre disposition.

Prenez rendez-vous. Si vous ne trouvez pas de plage horaire disponible, contactez le conseiller par courriel ou téléphone et planifiez ensemble une vidéo-rencontre.

.....
Les
«18»
.....

Échos des Régions

Par Paul Costopoulos

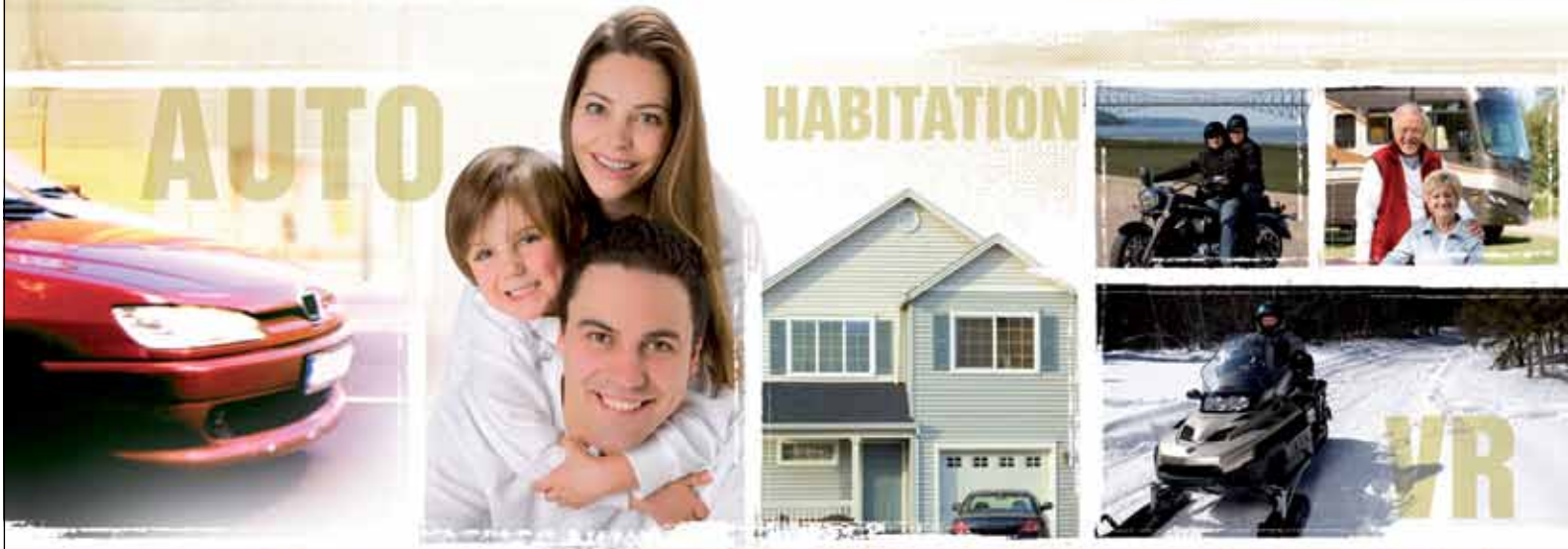
Bonjour tout le monde,

Pour cette parution, les « Échos » font relâche: les vacances ont été méritées pour tous nos contributeurs. Vous pouvez dès maintenant communiquer avec moi à l'adresse suivante: oneiros.p@videotron.ca et me faire part de vos nouvelles que je publierai ici-même. Alors tous à vos claviers! ;-)

Une primeur à l'attention de nos retraité(e)s, membres ou non: votre exécutif comptera bientôt un membre attiré au recrutement. La mécanique restant à déterminer, nous vous tiendrons au courant des prochains développements.

Exclusivement réservé aux membres

L'assurance d'avoir **PLUS** de privilèges



PLUS d'économies

sur vos primes d'assurance automobile et habitation

Nouveau

Des réductions s'appliquent maintenant sur vos véhicules récréatifs
(moto, motoneige, VTT, caravane, autocaravane et bateau)



**Demandez une soumission
et courez la chance de
découvrir l'Australie**

Règlements disponibles à la Vice-présidence marketing.



CABINET EN ASSURANCE DE DOMMAGES

1 800 322-9226 • www.lacapitale.com

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

DÉFINITION JURIDIQUE

Par M^e Anne-Marie Chiquette

En tant que cadre dans le réseau de la santé et des services sociaux, vous pouvez vous retrouver dans une situation où vous êtes victime de harcèlement psychologique, ou dans une autre où une plainte en harcèlement psychologique serait déposée contre vous.

Depuis l'entrée en vigueur de l'amendement à la Loi sur les normes du travail en juin 2002, la Commission des relations du travail ainsi que de nombreux arbitres de griefs se sont penchés sur l'interprétation et l'application du concept de harcèlement psychologique au travail.

Pour mieux vous aider à cerner ce que constitue légalement le harcèlement psychologique, nous vous avons préparé un court résumé de la situation actuelle.

1. TOUT D'ABORD, VOYONS CE QUE DIT LA LOI :

L'Article 81.18 de la Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique de la façon suivante : «...**une conduite vexatoire** se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes **répétés** qui sont **hostiles** ou **non désirés**, laquelle **porte atteinte** à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne pour celui-ci **un milieu de travail néfaste**.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif pour le salarié.»

Depuis 2002, les tribunaux nous ont amené à évaluer la situation selon un test juridique suivant qui comporte **4 critères cumulatifs**, c'est-à-dire, qu'ils doivent tous être nécessairement prouvés à défaut de quoi, il n'y a pas harcèlement au sens de la Loi. Ces 4 critères cumulatifs sont :

- **Premièrement**, il faut qualifier la conduite elle doit être vexatoire, ce qui exclut les actes de gestion qui consistent à exercer la discipline dans la mesure où les actes posés le sont avec respect et sans hostilité. Sur le plan de la méthodologie, il faut d'abord répertorier les gestes reprochés, se demander s'ils sont hostiles ou non désirés et ensuite se demander si pris ensemble, ces gestes représentent la manifestation d'une conduite vexatoire.

- **Deuxièmement**, il faut vérifier s'il y a eu **continuité** (répétition ou acte unique très

grave avec effet nocif continu). Les cas « d'acte unique » considérés comme étant du harcèlement psychologique sont extrêmement rares, parlent d'eux-mêmes de façon générale et, pour qu'ils soient qualifiés de harcèlement psychologique, il faut que le salarié prouve un effet néfaste continu. Dans les autres cas, il faut donc rechercher une répétition des actes par la même personne. S'il y a plus d'une personne à poser des actes harcelants, le plaignant doit démontrer la **concertation** entre ces personnes. Le plaignant doit prouver que ces gestes étaient **hostiles** et **non désirés**. Le plaignant doit donc démontrer ou faire la preuve d'une forme ou d'une autre d'agression incluant l'exclusion, l'isolement ou l'humiliation publique du plaignant. Pour ce qui est du qualificatif « non désirés », ce terme est, selon nous, redondant dans la Loi car si un salarié formule une plainte, il est certain que les gestes subis étaient « non désirés » !

- **Troisièmement**, le plaignant doit prouver que les actes reprochés ont eu un impact physique et/ou psychologique (intégrité ou dignité) sur lui et il doit en apporter la preuve au moyen d'experts, tels que des médecins, psychiatres ou psychologues. L'atteinte à la dignité touche le droit au respect, à l'honneur et à la sauvegarde de l'amour-propre. Ce genre d'atteintes laisse peu de séquelles durables et les dommages octroyés, s'il y en a, sont assez limités (poursuite au civil ou à la CDPEJ). Pour ce qui est de l'atteinte à l'intégrité, celle-ci doit avoir pour effet de « diminuer » le plaignant, lui enlever quelque chose et laisser des marques qui, sans nécessairement être physiques ni permanentes, dépassent un certain seuil. L'atteinte doit affecter de façon plus que fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime. Dans ce dernier cas, la CSST a juridiction exclusive puisqu'il s'agit d'un accident de travail.

- **Quatrièmement**, le plaignant doit démontrer que les actes reprochés ont eu pour conséquence de lui créer un milieu de travail néfaste, c'est-à-dire présentant des conditions de travail susceptibles de compromettre l'emploi, de nuire au rendement, de menacer les moyens d'existence ou encore d'entraver ou d'influencer la carrière de cette personne, par l'intimidation, la menace, le chantage, la coercition ou la surveillance excessive et injustifiée.

2. FARDEAU DE LA PREUVE

Le fardeau de la preuve appartient au plaignant et en raison du caractère subjectif du

harcèlement psychologique, les tribunaux exigent que la preuve soit prépondérante et soit très rigoureuse.

3. JURISPRUDENCE ACTUELLE

CRT-234386 : « **La conduite vexatoire doit s'apprécier en fonction de la personne raisonnable, normalement diligente et prudente, placée dans les mêmes circonstances.** »

Il n'y a pas de harcèlement psychologique dans les allégations générales. »

CRT-121134 : « (...) **L'employeur a le droit de critiquer et l'employé a le droit de se défendre. Le plaignant se sert de la moindre mésentente, de la moindre complication et de la moindre critique dans son emploi pour se créer un portrait de harcèlement psychologique et un complot visant son renvoi.** »

CRT-101063 : « Selon l'article 123.15 LNT, l'exercice d'analyse se fait en deux. En premier, il faut vérifier si le plaignant est victime de harcèlement psychologique. Si la réponse est non, la plainte est rejetée. Si la réponse est oui, il faut ensuite vérifier si l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19 LNT. Si la réponse est négative, la plainte est rejetée. Si la réponse est positive, la plainte est accueillie et donne ouverture aux mesures de réparation prévues à l'article 123.15 LNT. **Selon la logique de cet article, il arrivera des situations où un salarié victime de harcèlement psychologique verra sa plainte rejetée, puisque l'employeur aura rencontré ses obligations légales.** »

(...) Il faut aussi faire une appréciation globale de la preuve et garder une perspective d'ensemble des divers comportements, paroles, gestes ou actes pour déterminer leur caractère vexatoire. Il ne faut pas se limiter à les examiner au cas par cas. Cet examen demeure pertinent et nécessaire, **mais l'analyse globale permet d'évaluer le degré réel de gravité de l'ensemble des conduites.**

(...) Dans l'affaire Centre hospitalier de Trois-Rivières, l'arbitre explique des situations qui ne constituent pas du harcèlement : **les rapports sociaux difficiles, les situations conflictuelles, le comportement de victimisation et celui paranoïde.**

(...) À cette étape, il est toujours possible de distinguer s'il n'est pas plutôt **question des droits de direction, d'une situation normale**

de relations du travail, de la conduite du plaignant lui-même, de rapports sociaux difficiles, d'une situation conflictuelle, d'un comportement de victimisation ou paranoïde».

Si une situation de ce genre vous concerne ou pour obtenir davantage de renseignements au sujet du harcèlement psychologique, n'hésitez pas à nous contacter.

DÉFI APER : DES CRÉDITS VOYAGES DE 500 \$ À GAGNER !

C'est peut-être la rentrée, mais à l'APER nous préférons vous parler de vacances! Participez au Défi croissance jusqu'au 31 mars 2010 et courez la chance de gagner l'un des trois prix de 500 \$. Tous les détails sont disponible sur aper.qc.ca

Défi Croissance APER

Go 500

Destination Vacances

Visitez notre site pour les détails du nouveau concours.

aper.qc.ca

APER
SANTÉ ET
SERVICES
SOCIAUX
35
ans

CUMUL DE POSTES

Par Jacques McNicoll

Puisque plusieurs cadres du réseau se trouvent dans une situation où il leur est demandé de cumuler deux fonctions, nous jugeons important de préciser les points suivants:

Tout d'abord, mentionnons que le cumul est volontaire ; les premiers mots de l'article 22 du décret l'indiquent: « un cadre qui accepte d'occuper... ». Ceci est d'autant plus important que l'exercice d'un recours est en général prohibé.

Il ne faut pas oublier qu'il s'agit bien d'une situation temporaire, pour une période ne dépassant pas 18 mois, sauf si reliée au congé parental ou à l'invalidité. Il est souhaitable de ne pas laisser perdurer une situation mise

en place pour une courte période, sinon on demande la création d'un nouveau poste avec une nouvelle classe salariale.

La caractéristique essentielle est l'occupation simultanée de deux postes, sinon il pourrait s'agir d'un intérim. Or, il est clair qu'il faut éviter que le cadre travaille 14 heures par jour; il faut donc s'en tenir à l'essentiel, laisser tomber certaines tâches moins importantes et obtenir du support, surtout d'ordre clérical, pour les autres. Ceci ne veut pas dire que la personne n'accomplit pas deux pleines tâches ni qu'elle ne mérite pas la prime au cumul. Elle protège tout simplement son efficacité dans les deux fonctions, de même que sa santé.

Le cumul peut se faire à plusieurs. Ceci n'a rien à voir avec le support précédemment mentionné, mais ressemble davantage à un véritable partenariat dans l'accomplissement d'une fonction additionnelle.

Enfin, notons que le montant de la prime au cumul pour les cadres est relativement modeste, variant de 5 à 15% du salaire, comparative-ment au décret des directeurs généraux qui fixe la leur entre 14 et 24% du salaire, surtout si on prend en considération le fait que, pendant ce temps, l'employeur économise 100% d'un salaire.

RÉVISION DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION

Par Jacques Mc Nicoll

Le MSSS, ainsi que les associations de cadres et d'employeurs, constatent que les principaux irritants dans le dossier des conditions de travail des cadres découlent du Système de classification des postes d'encadrement du Réseau de la santé et services sociaux tel qu'il existe actuellement.

Pour corriger la situation, le MSSS entreprend un vaste chantier de modernisation de la classification. Il est important de noter toutefois que les modifications découlant de ces travaux n'entreront en vigueur que suite à l'application des correctifs découlant de la démarche d'équité salariale pour les cadres (début 2010).

Pour mener ce mandat à terme, le MSSS a retenu les services d'une ressource externe et compte sur la collaboration de ses partenaires, les associations de cadres et d'employeurs, pour contribuer à la réflexion sur la révision du système de classification.

Dans le cadre de cette démarche de consultation, le MSSS invitera ses partenaires à différents groupes de travail. Ces groupes seront notamment invités à documenter divers aspects de la problématique, à formuler des hypothèses de travail et à suggérer des pistes de solutions aux difficultés rencontrées. Les solutions proposées devraient viser, entre autres, à :

- * rétablir et maintenir l'équité entre les postes;
- * réduire voire même abolir l'application des articles 24 et 25 du Règlement (décret des cadres);
- * favoriser l'attraction et la rétention du personnel.

Une première rencontre de travail a eu lieu le 23 juillet 2009 avec l'APER et son représentant sur ce dossier (le sous-signé). Dans un deuxième temps, des groupes de travail seront créés selon les problématiques à documenter

(par exemple, par mission d'établissement ou par catégorie de cadres, etc.). Les rencontres de ces groupes se tiennent durant l'été et au cours de l'automne, selon la disponibilité des participants.

Au terme de cette démarche de consultation, le MSSS aura la responsabilité d'élaborer un nouveau modèle de classification du personnel d'encadrement de notre Réseau.

Si vous avez des commentaires sur les problèmes du système de classification ou des solutions à mettre de l'avant, vous êtes invités à me contacter par téléphone au 514 933-4118, par courriel à l'adresse mcnicoll@aper.qc.ca, en utilisant le service de vidéo conférence ou encore en venant me rencontrer à la permanence.

COMMUNIQUÉ RETRAITE

Par M^e Anne-Marie Chiquette

Comme vous le savez, les résultats et les rendements globaux de la Caisse de dépôt et de placements du Québec (CDPQ) en ce qui concerne le régime de retraite des cadres (RRPE) ont été de l'ordre de -24,30% pour l'année 2008.

Selon les responsables de la CDPQ, ces résultats sont imputables à la crise financière qui a particulièrement sévi en 2008 et à la dévaluation importante des PCAA détenus par la Caisse (12,3 MM\$) de l'ordre d'environ 43,8% sur deux ans. D'autres facteurs ont également contribué à ces résultats, soit la chute rapide de la valeur de la devise canadienne (-20% en un mois, du jamais vu) et la dévaluation de la valeur marchande des actifs immobiliers. Sur les 39,8 MM\$ de pertes annoncées, 22 MM\$ sont attribuables à des provisions

prises (pertes non matérialisées), tant pour les PCAA que pour les actifs immobiliers.

Au cours des dernières années, la CDPQ nous avait habitué à un rendement de premier quartile positif (2007 : 5,5%, 2006 : 14,0%, 2005 : 14,0%, 2004 : 12,0%).

Les provisions additionnelles pour les PCAA et la dévaluation des actifs immobiliers n'étant pas des pertes matérialisées, la Caisse demeure confiante que des récupérations importantes pourront être faites au cours des prochaines années, dès que les marchés reviendront à de meilleures considérations.

Ces résultats auront à l'évidence des conséquences sur la valeur du régime, mais à court terme le taux de cotisation du RRPE

(10,54%) ne devrait pas être affecté. La méthode d'évaluation actuarielle « prime unique » que nous utilisons depuis 2007, et la politique de provisionnement adoptée par le Comité de retraite RRPE visant à limiter la volatilité du taux de cotisation, permettront de limiter, dans la mesure du possible, les conséquences majeures qui pourraient découler de cette mauvaise année de rendements négatifs.

Par ailleurs, la Caisse a effectué des remaniements majeurs depuis l'arrivée de son nouveau président, Monsieur Michael Sabia, tant en ce qui concerne la structure de certains portefeuilles que la stratégie de placement dans ces portefeuilles. La Caisse nous a d'ailleurs communiqué en septembre dernier sa nouvelle planification stratégique.

Une plateforme d'informations :

www.aper.qc.ca



SANTÉ ET
SERVICES
SOCIAUX

APER santé et services sociaux
3745, rue St-Jacques, bureau 216
Montréal (Québec) H4C 1H3
Tél. : 514 933-4118
Télé. : 514 933-2397
association@aper.qc.ca
www.aper.qc.ca

AVONS-NOUS VOTRE ADRESSE ÉLECTRONIQUE ?
Vous souhaitez recevoir tous les communiqués spéciaux ?
Vous souhaitez être informé-e dans les meilleurs délais ?
Adressez-nous un petit bonjour à association@aper.qc.ca
et le tour sera joué.
Merci de votre précieuse collaboration !