

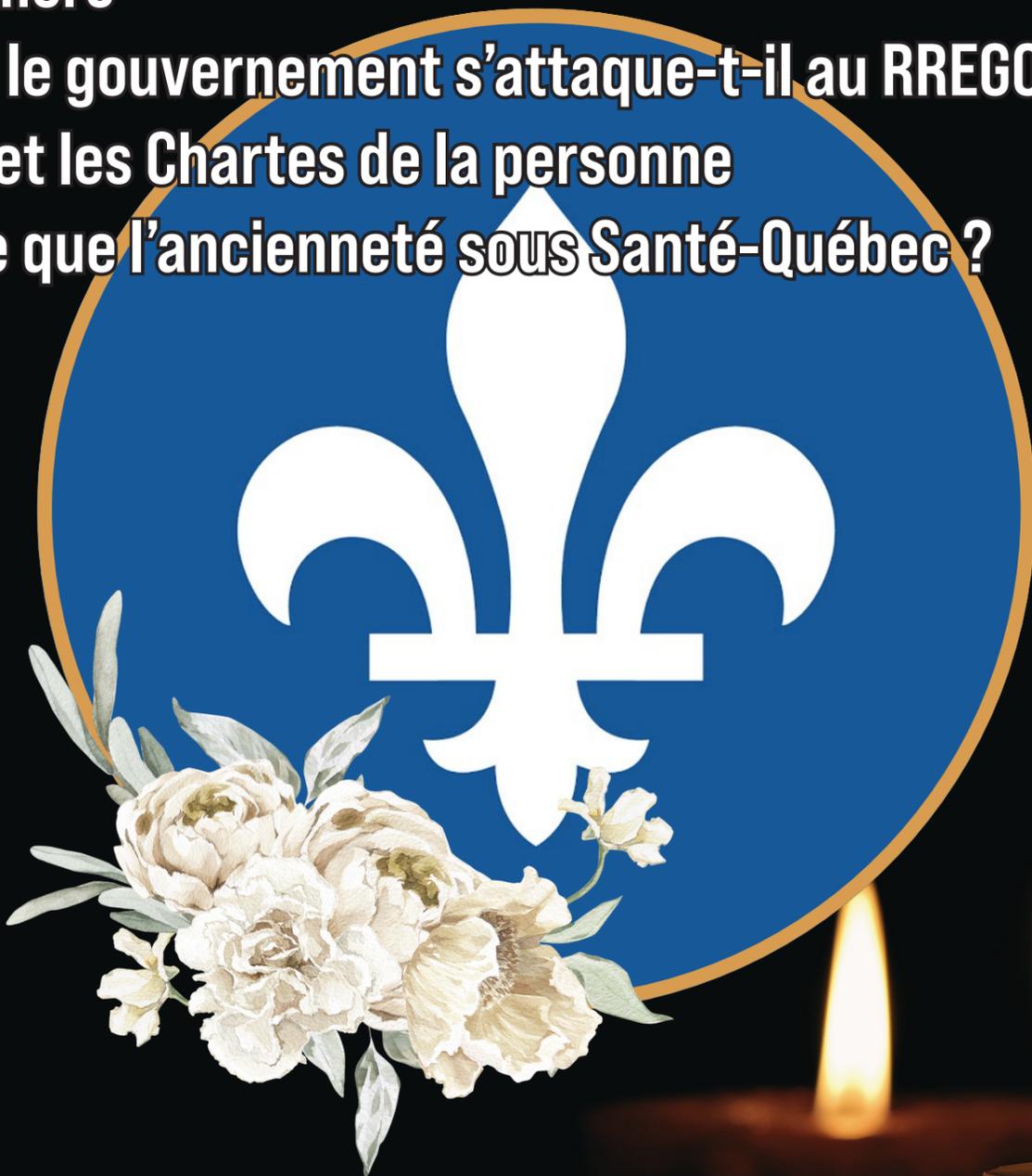
LA REVUE

DÉCEMBRE 2024

— REPOSE EN PAIX —

Dans ce numéro

- Pourquoi le gouvernement s'attaque-t-il au RREGOP?
- La Covid et les Chartes de la personne
- Qu'est-ce que l'ancienneté sous Santé-Québec ?



Le réseau de la santé

07 février 2015 - 1er décembre 2024

Dans ce numéro

Mot de la présidente / 1

La tournée estivale 2024 du CPAS / 2

La Tournée d'été du CPAS : un merci chaleureux aux membres / 2

Pourquoi le gouvernement s'attaque-t-il au RREGOP? / 3-4

La Covid et les Chartes de la personne / 4-5-6

Qu'est-ce que l'ancienneté sous Santé-Québec ? / 7

AGENDA 2025

05 et 06 février

Conseil général

02 et 03 avril

Conseil général

21 et 22 mai

Conseil général

Bulletin d'information publié par
le Conseil provincial des affaires sociales
(CPAS)

Le CPAS est le regroupement des syndicats du
secteur de la santé et des services sociaux
au Syndicat canadien de la fonction publique
(SCFP)

Président : Fanny Demontigny

Secrétaire général : Michel Jolin

Responsables du Comité information : Lauraine Robinson, Mélanie Cormier, Patrick Hallé, José Carufel, Sophie Bibeau, Mideline Alexandre

Graphisme : Mideline Alexandre

Traduction : Lorena Ermacora

Impression : Atelier Québécois Offset 1998 inc.

Toute reproduction totale ou partielle des articles est permise
et même encouragée à condition d'en indiquer la source.

Dépôt légal à la Bibliothèque nationale du Québec.



MOT DE LA PRÉSIDENTE

Chers membres,

Je suis heureuse d'avoir la chance de vous écrire aujourd'hui dans la nouvelle édition du journal La Revue du Conseil Provincial des Affaires Sociales.

Les derniers mois n'ont pas été de tout repos. De mai à septembre, nous avons entrepris une grande tournée à travers le Québec avec nos sections locales affiliées au CPAS. À bord de l'ambulance du CPAS et du camion du SCFP, nous avons participé à plus de 114 BBQ. Cela nous a permis d'échanger avec vous sur de multiples sujets et de bien comprendre la réalité de chaque région du Québec.

Un point marquant du printemps est la signature de la nouvelle convention collective du secteur public, le 7 juin 2024. L'équipe de négociation de la table centrale et de la table sectorielle a travaillé sans relâche pour obtenir des conditions de travail améliorées et des augmentations salariales historiques. Une chose est claire est que le comité de négociation n'allait pas signer une convention collective qui ne reflétait pas l'entente de principe présentée à l'ensemble de nos membres.

Après plusieurs rencontres et sorties médiatiques, le gouvernement est revenu au texte initial. Cette entente est bien plus qu'un document, elle représente le fruit de nos luttes, de nos sacrifices et de notre solidarité à travers le Québec. Cette victoire n'aurait jamais été possible sans votre mobilisation, marquée notamment par une grève historique qui a démontré notre force collective, même si la convention collective est maintenant signée.

Je ne peux terminer mon message sans parler de Santé Québec. Le ministre Christian Dubé a finalement nommé sa « top gun » (Mme Geneviève Biron), à la tête de Santé Québec. Cependant, je ne peux vous cacher mon inquiétude, car Mme Biron provient du secteur privé. Les prochaines semaines et mois seront remplis de défis, notamment avec la mise en place de Santé Québec. Il est crucial que nous continuions à nous mobiliser pour défendre les droits de nos membres et garantir que les transformations dans le réseau de la santé se fassent dans le respect des travailleuses et travailleurs.

Je tiens à remercier chacune et chacun d'entre vous pour votre implication, de votre détermination et de votre confiance. Ensemble, nous avons prouvé que la solidarité est notre plus grande force, et ensemble, nous continuerons à relever les défis qui se présentent à nous.

FANNY DEMONTIGNY
Présidente CPAS

LA TOURNÉE ESTIVALE 2024 DU CPAS

MÉLANIE CORMIER

La tournée estivale du CPAS a pris fin officiellement le 26 septembre 2024, et elle a été largement saluée comme un véritable succès. Les gens étaient ravis de notre présence, une expérience extrêmement bénéfique pour tous. Avec plus d'une centaine d'arrêts, des milliers de kilomètres parcourus et l'engagement inébranlable de tous les membres du CPAS, la tournée a été exceptionnelle. Peu importe la météo ou la taille des installations, aucune annulation n'a été faite, les sections locales répondaient toujours présentes. Mille mercis à toutes les personnes formidables rencontrées à chaque endroit.



LA TOURNÉE D'ÉTÉ DU CPAS : UN MERCI CHALEUREUX AUX MEMBRES

LAURAINÉ ROBINSON

Vice-présidente de l'information et de la mobilisation du CPAS

Cet été, en tant que vice-présidente de l'information et de la mobilisation, j'ai eu l'immense plaisir de coordonner une tournée pour exprimer notre gratitude envers nos membres. Avec plus de 113 sorties, nous avons pu remercier ceux et celles qui font vibrer notre organisation. Nous remercions les membres du comité de mobilisation et les directrices et directeurs de régions; Marie-Ève Desormeaux, Suzanne Cossette, Lyne Lafond et Alexandre Dumont, nous sommes très reconnaissants de leurs disponibilités lors des événements.

Je tiens à remercier chaleureusement toutes les sections locales, des plus petites aux plus grandes. Sans votre soutien et votre engagement, rien de tout cela n'aurait été possible. Votre participation a été essentielle pour le succès de cette tournée.

L'équipe du Comité Action mérite une mention spéciale pour leur incroyable engagement. Merci à Jennyfer Bergeron Letourneau et à Pierre Bureau pour leur dévouement, ainsi qu'à Charles Paquin et Daniel Rancourt qui ont toujours apporté leurs bonnes humeurs lors des activités avec le camion du SCFP.

Pendant cette tournée, j'ai eu l'opportunité de parcourir environ 3000 km, partant de l'Abitibi jusqu'au nord du Québec, de la Montérégie, l'Estrie, Québec et j'en passe. Chaque endroit a été une opportunité de rencontrer des membres heureux et reconnaissants de notre visite, ce qui m'a laissé des souvenirs inoubliables.

Lors de cette tournée, nous avons eu de la belle grande visite, la secrétaire-trésorière du SCFP-CUPE national, Candace Rennick, le directeur et secrétaire général du SCFP-Québec, Patrick Gloutney et Frédéric Brisson, Magalie Picard, présidente de la FTQ et bien sûr notre présidente du CPAS, Fanny Demontigny, ainsi que Michel Jolin, notre secrétaire général. Un merci particulier à Mideline Alexandre, qui est venue prendre de nombreux clichés et vidéos sur le terrain.

Cette tournée a été un véritable succès grâce à l'effort collectif de tous les membres et sections locales. Merci à chacun d'entre vous pour votre contribution et votre soutien continu. Ensemble, nous pouvons accomplir de grandes choses, alors j'ai envie de vous dire à l'année prochaine!



POURQUOI LE GOUVERNEMENT S'ATTAQUE-T-IL AU RREGOP?

PATRICK HALLÉ

À chaque négociation, le gouvernement revient à la charge pour essayer d'amputer notre régime de retraite : le RREGOP. Il n'est pas toujours clair de savoir ce qui motive les gouvernements : la pénurie de main-d'œuvre, le vieillissement de la population ou les économies espérées.

Lors des négociations de 2015, le gouvernement a réussi à retarder l'âge de la retraite à 61 ans. Cette seule mesure lui a permis d'économiser des dizaines de millions de dollars par année.

Lors de la dernière négociation, le gouvernement voulait rattraper les sommes qu'il verse en plus à la Régie des rentes du Québec depuis la bonification graduelle débutée en 2019. Comme si les employés de l'état n'avaient pas le droit de tirer profit de ce « régime supplémentaire ».

Une chose est certaine, le gouvernement tente de profiter de la méconnaissance du régime par nos membres et du fait que pour plusieurs d'entre eux : la retraite c'est dans longtemps!

Il ne fait aucun doute dans mon esprit que le RREGOP constitue un net avantage par rapport à un produit financier privé qui procure une rente à vie, garantie et équivalente.

Le secret de cet avantage est la méthode de financement du régime. En plus de la cotisation des travailleurs, le gouvernement égalise ce montant qui sera versé dans le fonds.

De plus, ces sommes sont investies par la Caisse de dépôt et placement du Québec. À titre d'information, le rendement moyen de nos placements à la Caisse des 20 dernières années est de 6,8 % par an¹. L'effet composé de ces placements est donc la troisième source de financement de notre régime et assurément la plus importante.

L'exemple de mon ami Bob

Mon collègue Bob a pris sa retraite à son 60e anniversaire en 2022. Son salaire annuel lors de son départ était de 52 000 \$ et il a travaillé 34 ans à temps complet. Selon son dernier relevé du RREGOP, il y a accumulé 220 000 \$ en capital et intérêts. Si on fait une moyenne, il s'agit d'une cotisation de 1 700 \$/an pour un total cotisé de 58 000 \$ sur 34 ans. La portion des intérêts représente donc 162 000 \$.

Ses 5 premières années de rentes (34 000 \$/an) lui procureront 166 000 \$, c'est près de 3 fois sa mise initiale. Puisqu'il est un homme, son espérance de vie est à 87 ans. S'il atteint cet âge, il recevra 484 000 \$ de plus pour un total de 654 000 \$ (sans tenir compte des indexations).

De plus, en cas de décès, la conjointe de Bob aura droit à 50 % de la rente jusqu'à son décès.

Comment est-ce possible? Grâce aux faces cachées du régime :

1. La cotisation de l'employeur.
2. Les rendements composés.

Ainsi, le pactole de 440 000 \$ amassé en additionnant les cotisations de Bob, de l'employeur et les rendements, génèrera en moyenne 29 000 \$/an en intérêts. Ce qui veut dire que lorsque Bob aura atteint 65 ans, son fonds aura baissé à 416 630 \$.

¹ <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/RetraiteQuebec/fr/publications/rrsp/participants/4041f-Rendements-RREGOP-2023.pdf>

À un taux de rendement moyen de 6,8 %, ce fonds génèrera plus de 28 000 \$/année. Ce qui laissera suffisamment de marge de manœuvre pour payer et indexer la rente de 22 000 \$/année jusqu'au décès de Bob et aussi verser la demi-rente à sa conjointe selon le cas.

Évidemment, cet exemple, même s'il est réel, comporte des variantes qui n'ont pas été considérées dans les calculs. Afin de simplifier la démonstration, j'ai arrondi les chiffres et établi des moyennes.

Même s'il peut sembler y avoir des surplus, le régime finance aussi certaines exonérations des cotisations comme lors d'absences pour maladie. Ces exemptions ne sont pas prises en compte dans mon exemple. De plus, le taux de 6,8 % est la moyenne des 20 dernières années, rien ne garantit un tel rendement pour le futur. En terminant, il faut aussi tenir compte du fait que les cotisations n'ont pas toujours été à 9,39 % et que le salaire de Bob en 1988 était loin de faire 50 000 \$/an.

Il y en a qui diront que d'investir les mêmes sommes dans le S&P 500 aurait donné de meilleurs résultats. Sans doute! Toutefois, l'avantage de notre régime de retraite est qu'il représente un risque zéro par rapport à des investissements à Wall Street.

Quoiqu'il en soit, ce régime de retraite est très profitable pour les travailleurs et travailleuses de l'état. Il est donc primordial de bien le connaître et d'en faire la promotion auprès de nos membres, ne serait-ce que pour le préserver!

Le RREGOP (Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics) est souvent considéré comme l'un des meilleurs régimes de retraite pour plusieurs raisons :

1. Prestations déterminées : Le RREGOP est un régime à prestations déterminées, ce qui signifie que les participants savent à l'avance combien ils recevront à la retraite, basé sur leurs années de service et leur salaire moyen des meilleures années.
2. Sécurité financière : Les prestations sont garanties par le gouvernement du Québec, offrant une grande sécurité financière aux retraités.
3. Indexation : Les rentes sont partiellement indexées pour tenir compte de l'inflation, ce qui aide à maintenir le pouvoir d'achat des retraités au fil du temps.
4. Flexibilité : Le régime permet des options de retraite anticipée avec des réductions, ainsi que des possibilités de rachat de service pour augmenter les prestations.
5. Avantages supplémentaires : En plus des rentes de retraite, le RREGOP offre des prestations de décès et d'invalidité, ce qui ajoute une couche supplémentaire de sécurité pour les participants et leurs familles.

Ces caractéristiques font du RREGOP un régime très avantageux pour les employés du secteur public au Québec.

LA COVID ET LES CHARTES DE LA PERSONNE

JOSÉ CARUFEL

La covid a fait couler beaucoup d'encre, les tribunaux n'ont pas fait exception. Durant cette période hors du commun, le Québec a été gouverné à grands coups de décret. La vaccination a été grandement encouragée, surtout pour les travailleuses et travailleurs du réseau de la santé et des services sociaux. À l'époque, le gouvernement Legault menaçait d'imposer la vaccination aux employés du réseau de la santé, finalement il y a eu des obligations de dépistage qui fut imposé par le décret. L'option de la carotte a été privilégiée à celle du bâton. Certaines primes et avantages ont été octroyés aux personnes adéquatement vaccinées. Les droits fondamentaux, prévus aux différentes chartes des droits de la personne, se devaient d'être protégés et défendus. Plusieurs syndicats ont contesté devant les tribunaux ces principes.

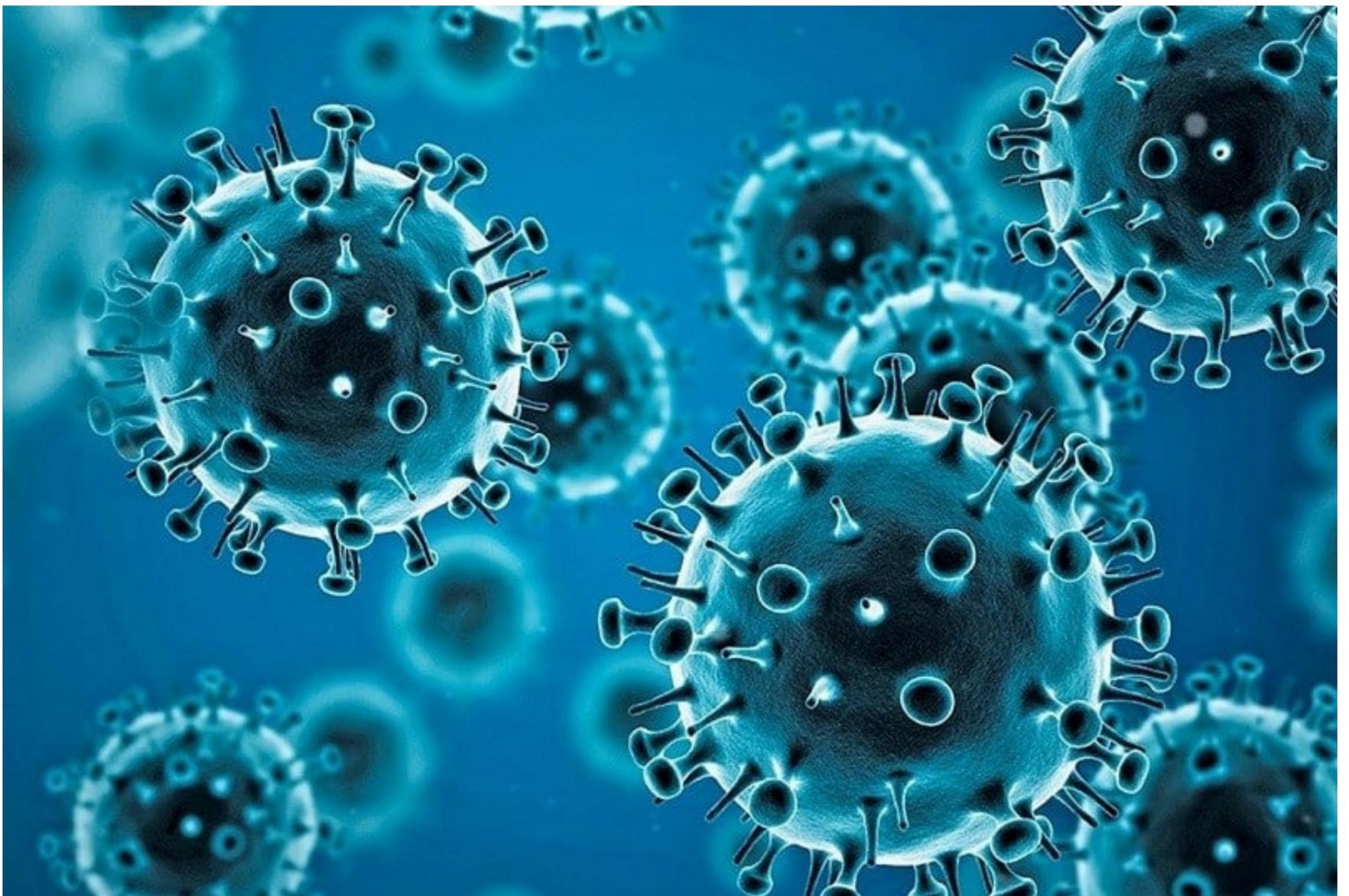
Le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) a déposé plusieurs griefs. Ces plaintes concernent plusieurs arrêtés ministériels qui, selon le syndicat, contrevenaient à certains droits fondamentaux protégés par les chartes des droits de la personne.

Les principales plaintes :

1. Tests obligatoires hors des heures de travail : Les employés non vaccinés devaient passer leurs tests COVID-19 en dehors de leurs heures de travail sans être payés pour ce temps ou le stationnement n'était pas remboursé. Cela pouvait potentiellement aller à l'encontre de l'article 30 de la convention collective et pénaliser les employés non vaccinés par rapport à leurs collègues vaccinés.
2. Prime non versée aux non-vaccinés : Les arrêtés ministériels empêchent les employés non vaccinés de recevoir certaines primes et montants forfaitaires. Le syndicat estime que cela constitue une discrimination basée sur le statut vaccinal.

Les arguments juridiques du syndicat étaient :

Liberté d'expression et de croyance : Le syndicat affirmait que les arrêtés ministériels violaient les Chartes. Ils estimaient que refuser de se faire vacciner et choisir de passer des tests est une forme d'expression protégée. Cependant, l'arbitre a conclu que ces mesures n'empêchaient pas les employés de s'exprimer ou de maintenir leurs croyances.



Droit à la vie et à la sécurité : Le syndicat soutenait que les arrêtés ministériels portaient atteinte au droit des employés de prendre des décisions personnelles importantes, comme celle de se faire vacciner. L'arbitre Martin Racine a reconnu que les mesures pouvaient entraîner des conséquences financières importantes, mais a jugé qu'elles ne violaient pas les droits fondamentaux des employés, car elles ne les obligeaient pas à se faire vacciner.

Pouvoir du ministre de la Santé : Le syndicat contestait que le ministre de la Santé ait le pouvoir de prendre ces arrêtés en vertu de la Loi sur la santé publique (LSP). L'arbitre a conclu que les arrêtés visaient à protéger la santé publique et sont donc justifiés.

Conditions de travail déraisonnables : Le syndicat invoquait l'article 46 de la Charte québécoise, qui garantissait des conditions de travail justes et raisonnables.

L'arbitre a décidé que cet article ne peut pas être utilisé pour invalider les arrêtés ministériels, car ils sont considérés comme équivalant à une loi.

Conclusion :

L'arbitre a rejeté les griefs du syndicat, concluant que les arrêtés ministériels sont justifiés et conformes aux lois en vigueur. Les mesures visent à protéger la santé publique et ne violent pas les droits fondamentaux des employés. L'arbitre admet qu'à première vue que les mesures peuvent avoir un effet sur l'autonomie des plaignants en ce qu'elles constituent une incitation non négligeable. En effet, le montant de 1000 \$ par mois plus 4 % ou 8 % du salaire annuel augmente de façon significative le revenu d'une personne. Si les plaignants sont incités à se faire vacciner, ils n'y sont pas contraints bien que le choix qu'ils exercent entraîne une conséquence financière significative. L'arbitre ajoute que ces mesures permettent aussi de protéger les usagers vulnérables et l'ensemble du personnel.

<https://canlii.ca/t/jzxbm>

Plusieurs autres décisions viennent à des conclusions semblables et d'autres encore plus loin. Dans l'affaire du Syndicat des Métallistes, la Cour supérieure qui était saisie d'une contestation constitutionnelle de certains arrêtés ministériels du ministre des Transports du Canada qui décrétait la vaccination obligatoire dans le transport maritime, aérien et ferroviaire sous réglementation fédérale dans le contexte de la pandémie. Les conséquences étaient sévères, le refus de se faire vacciner entraînait un congé sans solde ou le congédiement.

Voici quelques passages de cette décision :

[197] Selon la preuve, les personnes non vaccinées représentent un plus haut risque de développer des formes plus graves de la maladie, avec des conséquences sur le taux d'absentéisme qui mettent en péril le bon fonctionnement du système des transports.

[198] La mesure n'est donc pas arbitraire.

[202] Dans la mesure où la vaccination obligatoire est jugée nécessaire en milieu de travail, il s'ensuit que forcément, l'employé non-vacciné ne peut pas travailler.

Ainsi, bien que l'impact de la mesure soit sévère, on ne peut pas dire que la mesure ait une portée excessive. travail, il s'ensuit que forcément, l'employé non-vacciné ne peut pas travailler. Ainsi, bien que l'impact de la mesure soit sévère, on ne peut pas dire que la mesure ait une portée excessive.

[211] Certes, la mesure a un effet sur l'individu qui n'est pas banal. D'où le fait que le Tribunal en est venu à conclure qu'elle portait atteinte au droit à la liberté et au droit à la sécurité de la personne. Mais cet effet, si important qu'il puisse être, demeure proportionné à l'objectif, lequel n'est pas moins important.

[217] Comme nous l'avons vu, la justification d'une violation de l'article 7 n'est pas facile. Mais elle peut être envisagée dans le contexte de situations exceptionnelles comme des épidémies. La pandémie de COVID-19 a été reconnue comme correspondant à une telle situation.

[246] Le Tribunal conclut que la mesure choisie respecte la proportionnalité en ce sens qu'elle constitue la mesure la moins attentatoire qui aurait permis d'atteindre l'objectif, compte tenu par ailleurs du fait que le gouvernement dispose, dans ce contexte, d'une certaine discrétion dans le choix de la mesure.

<https://canlii.ca/t/jq3kf>

Partant de ces principes, il reste du moins la possibilité que l'application des décrets soit faite de façon équitable pour les personnes adéquatement vaccinées.

Une sentence arbitrale est venue confirmer que les personnes qui avaient droit aux primes de 4 % et 8 %, qui se les faisaient retirer sur les prestations d'assurances salaire, n'ont pas subi de discrimination.

Il en est autrement d'une sentence arbitrale de l'arbitre Zubrzycki. Exemple, une travailleuse en retour progressif à la suite d'un accident de vélo, ne pouvait avoir accès à la prime dite, escalier. Le syndicat plaidait que le motif pour lequel elle n'y a pas eu droit est le « handicap ». N'eût été son invalidité, elle l'aurait perçue.

Le cadre d'analyse qui s'imposait était de déterminer si les effets du décret, pouvaient, directement ou indirectement, être discriminatoires. De prime abord, l'arrêté modifiant les conventions collectives et ententes sectorielles afin de permettre le versement d'une prime « escalier » est neutre. Il s'agit d'un acte ne faisant aucune distinction à propos d'un groupe protégé.

Le Syndicat devait démontrer que la Plaignante subissait une discrimination prima facie. Il a démontré que la plaignante a été privée d'un avantage de manière disproportionnée, étant complètement privée de la prime malgré qu'elle travaillait dans un milieu désigné, et ce, en raison d'une distinction pour un motif prévu à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, soit le handicap. Cela, au contraire des membres du groupe de référence qui ont conservé leur admissibilité à la prime malgré une absence. Ils ont donc pu la percevoir en fonction des heures effectivement travaillées dans un milieu désigné, en dépit des absences. La perte de l'éligibilité fait en sorte que pour une même prestation, la personne protégée pour un motif prévu à l'article 10 se voit complètement dénier les conditions de travail du groupe de référence, comme si cette prestation avait une moindre valeur. Cette exclusion détruit ou compromet le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne. Cette exclusion du bénéfice ou de l'avantage que représente la prime « escalier » contribue à perpétuer des stéréotypes et préjugés, détruisant ou compromettant de la sorte le droit de la Plaignante à la reconnaissance et au plein exercice, en pleine égalité, de ses droits. L'employeur ne peut exercer de la discrimination dans les conditions de travail, ce qu'il fait en excluant la Plaignante des bénéfices de la prime « escalier » au motif de son handicap.

<https://canlii.ca/t/jw6v4>

QU'EST-CE QUE L'ANCIENNETÉ SOUS SANTÉ-QUÉBEC ?

SOPHIE BIBEAU



Les méga-fusions ont débuté avec la création des CISSS et des CIUSSS le 1er avril 2015. Celles-ci promettaient de réduire la bureaucratie, d'améliorer la reddition de comptes et d'accroître l'accès aux soins. Sur le terrain, pour les travailleuses et travailleurs, cela s'est traduit par une hypercentralisation des services : listes de rappel, bureaux de santé, bureaux de paie... Le résultat? Un flot d'erreurs et de situations confuses autrefois faciles à résoudre.

Cette centralisation a également entraîné un examen scrupuleux des différents départements et services, des comparaisons, des saisies de données pour établir des tableaux statistiques, tout cela pour uniformiser les pratiques (nivellement vers le bas) et réaliser des économies... au détriment de la qualité.

Comme si cela ne suffisait pas arrive le projet de Loi 15. Cette loi a été imposée sous bâillon, forçant la fusion des établissements en un seul, Santé-Québec. Les CISSS et CIUSSS deviennent donc des unités de Santé-Québec regroupant plus de 330 000 employés. Imaginez la correction d'une erreur de paie dans un tel mastodonte relèvera un beau défi!

On nous promet des réductions de temps d'attente aux urgences, un médecin de famille pour chacun (ce n'est plus vrai) et la reconnaissance de l'ancienneté réseau. La vie est belle, en théorie...

Décryptons ensemble l'ancienneté réseau :

À partir du 1er décembre 2024 et pour une période de six mois, l'ancienneté sera reconnue selon les modalités suivantes :

1. Reconnaissance de l'ancienneté passée pour les personnes ayant travaillé dans plus d'un établissement :
L'employeur reconnaît l'ensemble de l'ancienneté accumulée dans d'autres établissements du RSSS, à condition que l'employé fasse une demande aux ressources humaines et fournisse les documents nécessaires. L'ancienneté est reconnue tant que l'interruption de service dans le réseau de la santé n'excède pas un an, même si cette période remonte à 20 ans! Des questions demeurent, notamment sur l'accès aux données avant mars 2018, période où les systèmes informatiques ont fusionné par suite des dernières fusions.

2. Reconnaissance de l'Ancienneté pour le personnel embauché provenant des agences de placement :
Pour les personnes embauchées entre le 23 février et le 1er décembre 2024 ayant travaillé dans le RSSS via une agence de placement (MOI), l'employeur reconnaît l'ancienneté accumulée entre le 13 mars 2020 et la date d'embauche.

Changements de poste et mobilité entre établissements :

À compter du 1er décembre 2024, un employé qui postule dans une autre composante de Santé-Québec que la sienne le fera avec 0 ancienneté dans le nouveau poste, comme il se faisait déjà. Toutefois, à la suite de sa période d'essai, la personne retrouvera l'intégralité de son ancienneté.

À terme, une fois le processus de fusion terminé, les employés pourront postuler dans tout le réseau avec leur ancienneté reconnue pour leur catégorie d'emploi.

Sachez que certaines questions restent sans réponse, et nous suivons de près l'évolution de chaque situation. N'hésitez pas à consulter les questions/réponses créées par Vincent Roy, vice-président du secteur public du CPAS.