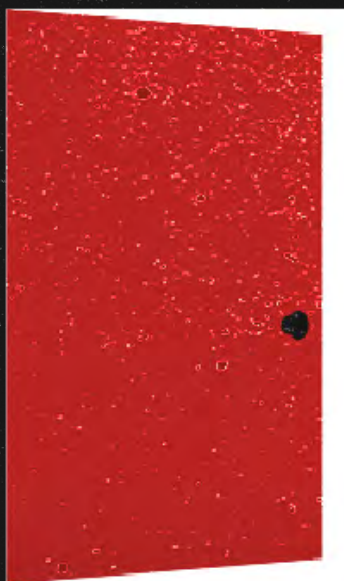


L'EXPERTISE

Volume 19, numéro 1 • DÉCEMBRE 2022

SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

VIOLENCE CONJUGALE



Offrez
une porte
de sortie

- 6** VIOLENCE CONJUGALE
- 9** ENVIRONNEMENT
- 13** HUMEUR NOIRE
- 22** AVANTAGES SOCIAUX
- 30** DOSSIER DE LA PÉRENNITÉ
- 33** RETOUR SUR LES ÉTATS GÉNÉRAUX DES FEMMES

SOMMAIRE

- 2 BILLET DES RÉDACTEURS EN CHEF**
- 3 NÉGOCIATIONS**
- 4 VIOLENCE CONJUGALE**
 - Intervenir dans les milieux de travail
 - Prévenir la violence conjugale en milieu de travail
 - Qu'est-ce que la violence conjugale ?
- 9 ENVIRONNEMENT**
- 13 HUMEUR NOIRE**
- 17 RECHERCHE**
- 22 AVANTAGES SOCIAUX**
 - Trucs et astuces pour réduire le coût des médicaments
 - Introduction au RREGOP
- 29 RELATIONS DU TRAVAIL**
- 30 COMITÉ DE LA PÉRENNITÉ**
- 32 VIE SYNDICALE**
- 33 ÉTATS GÉNÉRAUX DES FEMMES**
 - Contribuer au succès des entrepreneurs
 - Quelques images des EGF 2022
- 38 BIENVENUE, AU REVOIR ET NOMINATIONS**
- 39 AGENDA SYNDICALE**

BILLET DES RÉDACTEURS EN CHEF



Nathalie Côté

Conseillère en communication
nathalie.cote@spgq.qc.ca



Philippe Desjardins

Conseiller en communication
philippe.desjardins@spgq.qc.ca

Les couleurs chatoyantes de l'automne se sont évanouies et la blancheur hivernale nous prendra d'assaut d'ici peu. Qu'à cela ne tienne, nous vous proposons dans les pages qui suivent des articles sur des sujets très variés qui devraient vous vacciner contre l'ennui et la grisaille.

Sous le thème **En mouvement pour l'inclusion**, les 11^{es} États généraux des femmes du SPGQ se sont tenus à Québec, les 28 et 29 octobre dernier. Retour en photos sur cet important évènement de votre syndicat.

Vous avez l'impression que le nombre de **fémicides** a explosé au Québec? Vous ne rêvez pas. Certains gestes ont été posés par les employeurs au Québec pour enrayer ce fléau, mais du chemin reste à faire. L'article **Intervenir dans les milieux de travail** vous propose justement un tour d'horizon.

Déposer un grief, une plainte ou un autre recours peut être énergivore. C'est pourquoi ce numéro de *L'Expertise syndicale et professionnelle* vous propose un article sur une option de rechange : **l'entente hors cour**.

Votre *Expertise* fait également la part belle aux bienfaits du syndicalisme et revient sur les travaux visant à assurer la **pérennité du SPGQ**. Avec un hiver qui s'amorce sur fond de crise énergétique en Europe, il sera aussi question de transition énergétique.

McKinsey est l'un des trois plus importants cabinets de conseil en stratégie au monde. Au Québec, il a joué un rôle important dans la campagne de vaccination liée à la COVID-19, mais dans d'autres pays, sa contribution a été pour le moins... déroutante! Nous nous y attarderons dans ces pages.

Vos **médicaments** vous coûtent cher? Ce numéro vous propose quelques trucs et astuces pour en réduire le coût. Vous y trouverez aussi un article sur le b.a.-ba du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (**RREGOP**), et bien d'autres!

Bonne lecture et bon hiver!

L'Expertise est le magazine d'information des membres du SPGQ. Il est disponible en version électronique sur le site Web du SPGQ : www.spgq.qc.ca

Rédacteurs en chef: Nathalie Côté et Philippe Desjardins

Collaboratrices et collaborateurs:

Émilie Beauchesne, José-Frédérique Biron
Nathalie Côté, Philippe Daneau, Philippe Desjardins,
Evelyne Dufour, Mathieu Mercier, Sophie Paquin-Collins

Coordination: Rachel Hogue
Révision linguistique: Stéphanie Tétreault
Correction d'épreuves: Ginette Bédard
Conception visuelle: Christopher Plourde
Diffusion électronique: 19 465

Bureau principal: 7, rue Vallière, Québec (Québec) G1K 6S9
Téléphone: 418 692-0022 • Télécopieur: 418 692-1338
Ligne directe: 1 800 463-5079

Bureau de Montréal: 1001, boulevard De Maisonneuve Est,
bureau 1003, Montréal (Québec) H2L 4P9
Téléphone: 514 849-1103 • Télécopieur: 514 842-5281
Ligne directe: 1 800 463-6341

Courrier électronique: info@spgq.qc.ca

Site Web: www.spgq.qc.ca



Pour joindre l'Association de professionnelles et professionnels retraités du Québec (APRQ), veuillez communiquer avec le bureau du SPGQ

à Québec aux numéros de téléphone et à l'adresse susmentionnés, ou par courrier électronique à info@spgq.qc.ca.

Dépôt légal à Bibliothèque et Archives nationales du Québec et à Bibliothèque et Archives Canada, numéro D-870540.
Reproduction autorisée à condition de citer la source.

POURQUOI ET COMMENT PRIORISER ?



Mathieu Mercier

Conseiller en relations du travail et à la négociation
mathieu.mercier@spgq.qc.ca

« Choisir, c'est renoncer. » L'expression est assez répandue, particulièrement dans le contexte du renouvellement d'une convention collective. Tant du côté syndical que patronal, il est usuel de demander plus que ce que l'on souhaite. Même les tribunaux y ont souscrit en déterminant que le « jeu de la négociation » dicte que les parties exigent plus que nécessaire, évitant ainsi que le premier dépôt ne soit le dépôt final. Tout au long de la négociation, les parties devront donc « bouger » sur leur position, c'est-à-dire faire des contre-propositions ou retirer une demande, tout simplement.

POURQUOI LE FAIRE ?

Négocier nécessite donc de prioriser les demandes, en distinguant celles qui sont incontournables, celles qui seraient intéressantes à obtenir et celles dont on pourrait se passer.

Les demandes n'ayant pas toutes la même importance pour les membres, le comité de négociation devra les solliciter pour qu'elles soient priorisées une à une. Ensuite, le comité, soutenu par la personne conseillère, effectuera cette priorisation, puis déterminera le moment de « bouger » et avec quelles demandes le faire. Ainsi, consulter les membres sur leurs priorités outille le comité.

Dans le jeu de la négociation, la partie syndicale joue fréquemment la carte de l'entente de principe. Il s'agit d'une entente où elle s'engage à recommander aux membres d'accepter l'entente intervenue à la table de négociation.

La partie patronale sera plus encline à accorder plus de demandes à son personnel si cela permet de conclure une entente de principe. Or, si la priorisation est conforme à la volonté des membres, l'entente aura plus de chances d'être acceptée lors de l'assemblée générale des membres. Il est donc primordial de faire rigoureusement l'exercice de priorisation. Lorsque l'exercice est bien fait, il augmente le poids et l'influence de la partie syndicale à la table de négociation.

Cependant, il faut être conscient que le comité de négociation joue sa crédibilité dans cette entente de principe, tant auprès des membres que de la partie patronale.

COMMENT LE FAIRE ?

De façon générale, le comité de négociation réalise des sondages afin de recueillir les demandes et les priorités des membres. Il peut le faire lors de la rédaction du cahier de demandes, après l'avoir créé, ou même durant la négociation.

Cette démarche permet aux membres de faire connaître leurs priorités sur différents enjeux. Le sondage n'est qu'un moyen parmi d'autres de connaître les priorités des membres. Cela peut aussi passer par la tenue d'une assemblée, par exemple.

Une fois ces informations en main, le comité de négociation les collige, grâce à une analyse statistique, puis brosse le tableau des demandes les plus importantes pour le groupe.

LE CONTEXTE DE NÉGOCIATION

Il faut se rappeler que le contexte de la négociation évolue sans cesse. Par exemple, il peut être influencé par la modification de la situation économique, politique ou sociale, ainsi que par un changement de dirigeant ou d'un membre de l'un ou l'autre des comités de négociation.

Si le contexte a évolué de manière significative, le comité de négociation pourrait avoir à redéfinir la priorisation des demandes effectuées précédemment. Par exemple, un taux d'inflation qui frôle les 8 % est assez significatif, tandis qu'un changement de gestionnaire de bas niveau au sein de l'organisation ne devrait pas, en théorie, avoir le même impact. S'il le juge approprié, le comité de négociation pourra distribuer un nouveau sondage aux membres pour mettre à jour la priorisation des demandes ou avoir recours à toute autre méthode jugée efficace.

Étant donné que l'objectif de la négociation est d'arriver à un règlement entériné par l'assemblée générale des membres, la priorisation doit tenir compte de l'aspect collectif de chaque demande. Cet élément doit donc être considéré dès le départ.

Par exemple, une augmentation annuelle de 10% pour un petit nombre sera plus difficile à faire accepter qu'une augmentation de 3% pour l'ensemble des membres. Néanmoins, une demande de correction d'une injustice subie par une minorité pourrait être formulée au même titre qu'une demande collective.

CONCLUSION

La priorisation des demandes dans le cadre du renouvellement de la convention collective est un exercice à la fois fondamental et complexe. En effet, ce dernier est nécessaire pour obtenir un règlement satisfaisant pour chacun des membres.

Après tout, c'est le mandat du comité de négociation, qui doit réaliser cet exercice le plus rigoureusement possible, en considérant l'ensemble des différents facteurs relatifs au contexte. ●

VIOLENCE CONJUGALE

INTERVENIR DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL

Depuis janvier 2020, plus de 30 personnes ont été victimes d'un féminicide en contexte conjugal au Québec. Le Québec doit agir. Protéger et aider les victimes est la responsabilité de tous, y compris des employeurs. Certains gestes ont été posés, mais il reste du chemin à faire.

Depuis octobre 2021, tous les employeurs du Québec doivent prendre des mesures pour protéger le personnel exposé à une situation de violence sur les lieux de travail. Cela faisait partie du projet de loi no 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, sanctionnée le 6 octobre 2021.

Dans ce contexte et devant la montée dramatique des féminicides, le SPGQ a décidé de revendiquer, avec ses partenaires syndicaux, politiques et communautaires, la modification de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) afin d'y inclure 10 jours de congé payés pour les personnes victimes de violence conjugale. Le gouvernement fédéral et certaines entreprises privées offrent déjà de tels congés à leur personnel.

Il faut aussi se rappeler que le statu quo a aussi un coût. Selon une [étude](#) réalisée en 2014, la « violence conjugale coûte aux employeurs canadiens 77,9 millions de dollars par an et bien plus cher encore aux individus, aux familles et à la société ».

RENDICATIONS

En juin dernier, le [SPGQ a déposé à l'Assemblée nationale](#), avec ses partenaires, une pétition réclamant 10 jours de congé payés pour les personnes victimes de violence conjugale.

« Ce sont dix jours pour permettre de sortir d'un foyer violent, d'assurer la sécurité des [femmes](#) et des enfants, de trouver un toit en pleine crise du loyer, de trouver une place en service de garde alors qu'il y a un manque criant de places. Nous pensons que c'est le strict minimum pour donner une porte de sortie aux



Émilie Beauchesne

Conseillère à la vie syndicale:
dossier des femmes, PAÉ et
comité sur la diversité
emilie.beauchesne@spgq.qc.ca

victimes. Lutter contre les violences faites aux femmes, c'est l'affaire de tous et toutes. Il faut que le gouvernement agisse », ont plaidé les intervenantes présentes.

Le Parti libéral du Québec, Québec solidaire et le Parti québécois appuient cette démarche. Malheureusement, la Coalition avenir Québec a refusé de mettre en place cette mesure visant à contrer les effets néfastes de la violence conjugale sur les victimes.

Le SPGQ et ses partenaires sont profondément déçus de ce refus, qui précarise les femmes dans un contexte de violence conjugale, d'autant plus que ce même gouvernement se dit féministe.

Le Québec est en retard en matière de protection des victimes de violence conjugale. Le SPGQ a démontré, dans une [analyse](#), que la province fait piètre figure et protège très peu les victimes dans leur droit du travail lorsqu'on la compare aux gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux. En fait, il n'y a que l'Alberta qui est moins généreuse.

ET ENSUITE?

Le SPGQ et ses partenaires syndicaux, politiques et communautaires sont déterminés à changer les choses et à offrir une porte de sortie aux victimes de violence conjugale. Pour eux, 10 jours de congé payés pour aider les victimes à aller chercher de l'aide, c'est un minimum!

Au SPGQ, les projets pour soutenir les victimes sont nombreux. Notamment, les personnes conseillères à la négociation vont continuer de porter cette revendication dans chacune des négociations de conventions collectives. Cette revendication ne doit pas être marchandée. Les droits des victimes de violence conjugale ne sont pas à négocier.

Cette revendication est aussi mise de l'avant dans les différentes interventions auprès des employeurs, notamment dans les comités de relations de travail et les conseils de ministère et d'organisme. Bien sûr, le SPGQ continuera de porter fièrement la revendication sur la place publique.

Le Syndicat est d'avis que la prise de conscience et la formation engendreront l'action collective. Ainsi, au cours de la prochaine année, l'ensemble du personnel sera formé pour agir comme

personne-ressource par l'organisme [Milieux de travail alliés contre la violence conjugale](#). De plus, le service de la formation offrira du contenu afin de soutenir la délégation.

Par ailleurs, au cours de la dernière année, le SPGQ a été partenaire syndical d'Éducaloi afin de mettre sur pied une [formation gratuite](#) et disponible en ligne sur les aspects sociaux et juridiques de la violence conjugale au travail. L'ensemble des membres peut se former dès maintenant.

Le SPGQ croit qu'il faut agir dès maintenant, tant dans les négociations de conventions collectives qu'auprès du gouvernement, afin de réformer la Loi sur les normes du travail. Pour cela, il a besoin de vous. ●



PRÉVENIR LA VIOLENCE CONJUGALE EN MILIEU DE TRAVAIL



Émilie Beauchesne

Conseillère à la vie syndicale :
dossier des femmes, PAÉ et
comité sur la diversité

emilie.beauchesne@spgq.qc.ca

Selon la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment : [...] prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale ou à caractère sexuel. [...] Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. » (art. 51)

Afin d'offrir un milieu de travail sécuritaire aux personnes victimes de violence conjugale, une collaboration entre le patronat et les syndicats est essentielle. L'engagement mutuel assurera la réussite de l'implantation de la politique de prévention de la violence conjugale en milieu de travail. Il va de soi que toutes les situations doivent être traitées dans le respect et la confidentialité.

Plus encore, l'employeur a l'obligation de mettre en place et d'appliquer des programmes d'intervention pour chaque établissement de plus de 20 travailleuses et travailleurs. Une fois la politique adoptée, il devra informer le personnel et le former à ce sujet.

Le SPGQ voit d'un bon œil cette nouvelle obligation, bien qu'il aurait aimé des mesures plus précises dans la Loi. Celle-ci assurera une meilleure protection des victimes de violence et, surtout, apportera du soutien aux personnes victimes qui vivent de multiples conséquences de la violence conjugale, y compris en milieu de travail.

BONNES PRATIQUES

Parmi les bonnes pratiques, l'employeur doit :

- sensibiliser l'ensemble du personnel ;
- revoir certaines politiques et pratiques afin de considérer les besoins des personnes victimes ;
- rédiger des procédures en cas de signalement ;
- mettre à la disposition du personnel un répertoire de ressources externes spécialisées en violence conjugale ;
- sécuriser le milieu de travail ;
- offrir des formations sur la violence conjugale.

Par ailleurs, un employeur a l'obligation de permettre aux membres de son personnel de s'absenter pour témoigner à la cour et ne peut imposer de sanction pour cette absence. Si l'employeur ne respecte pas les droits d'un membre de son personnel, la personne peut porter plainte au Tribunal administratif du travail (TAT) et exercer un recours pénal.



LE RÔLE DU SYNDICAT

De son côté, le syndicat doit collaborer avec l'employeur pour la mise en place de la politique de prévention de la violence conjugale et le pousser à être un leader dans le domaine. Un travail collaboratif fait toute la différence dans la diminution des effets de la violence conjugale sur les personnes victimes.

Également, le syndicat doit être à l'écoute des besoins de ses membres et défendre leurs intérêts et leurs droits. Il doit être attentif aux signes de violence conjugale chez ses membres.

Il doit également transmettre des informations sur les ressources externes spécialisées ainsi que proposer des formations de sensibilisation et de bonnes pratiques à ses membres.

Enfin, il peut négocier, dans la convention collective, des clauses spécifiques en matière de prévention et de protection des personnes victimes de violence conjugale. Lorsque c'est possible, un poste de déléguée ou d'intervenante auprès des femmes peut aussi être mis en place. ●

QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE CONJUGALE ?

Émilie Beauchesne

Conseillère à la vie syndicale : dossier des femmes, PAÉ et comité sur la diversité
emilie.beauchesne@spgq.qc.ca

Selon la définition utilisée par le gouvernement du Québec, la violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante.

Les spécialistes appellent cette progression « escalade de la violence ». Elle procède, chez l'auteur(e) de la violence, selon un cycle défini par des phases marquées par la montée de la tension, par l'agression, par la déresponsabilisation, par la rémission et par la réconciliation. À ces phases correspondent, chez la victime, la peur, la colère, le sentiment qu'elle est responsable de la violence et, enfin, l'espoir que la situation va s'améliorer. Toutes ces phases ne sont pas toujours présentes et ne se succèdent pas toujours dans cet ordre.

vécue dans une relation maritale, extra-conjugale ou amoureuse, à tous les âges de la vie.

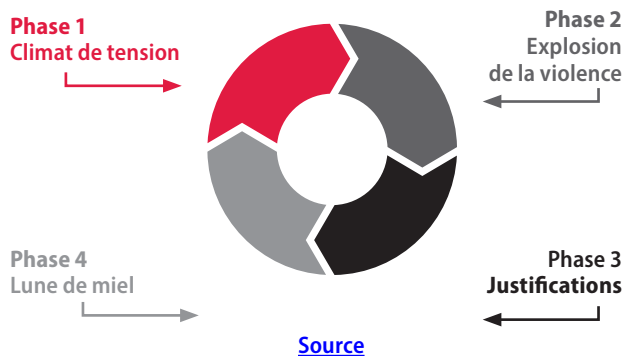
QUELQUES CHIFFRES

Il faut également retenir que 8 victimes de violence conjugale sur 10 sont des femmes. Aussi, près de 1 travailleuse sur 3 a déjà subi de la violence conjugale.

Les conséquences de la violence conjugale sont sociales, économiques, physiques et psychologiques. Pour plus de la moitié des personnes victimes, la violence se poursuit au travail, rapporte le magazine *Affaires universitaires*. On parle de :

- harcèlement par téléphone ou par texto (40,6 %);
- harcèlement par courriel (15,6 %);
- communication de l'agresseur aux collègues ou à l'employeur (14,5 %);
- suivre la victime ou la harceler à proximité du travail (20,5 %);
- l'intrusion sur les lieux du travail (18,2 %).

SCHEMA DU CYCLE DE LA VIOLENCE CONJUGALE



La violence conjugale comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle; c'est plutôt un moyen pour dominer l'autre personne et pour affirmer son pouvoir sur elle. Elle peut être

Toujours selon l'article de Melissa Fundira paru dans *Affaires universitaires*, on observe plusieurs conséquences sur le milieu de travail :

- baisse d'énergie ;
- confusion ;
- diminution de l'attention ;
- difficulté à prendre des décisions ;
- hausse de l'absentéisme (notamment pour participer au processus judiciaire) ;

- diminution de la productivité annuelle de 1,7 % à 2,7 % chez les personnes victimes de violence conjugale.

Des conséquences s'observent également au sein de l'équipe de travail de la personne victime :

- sentiment d'insécurité ;
- sentiment d'impuissance ;
- prise du rôle de sauveur ;
- anxiété ;
- etc.

La littérature démontre que la période entourant une rupture de la relation conjugale est le moment où les risques de féminicide et d'infanticide sont les plus importants. [Une étude publiée par Statistique Canada](#) en 2001 rapporte que 49 % des homicides conjugaux sont commis dans les 2 mois suivant la séparation, 32 % dans les 2 à 6 mois qui la suivent et 19 % plus d'un an après celle-ci.

ET LA VIOLENCE COERCITIVE?

De plus en plus, les personnes intervenant dans le milieu utilisent le concept de violence coercitive. Théorisée en 2007 par Evan Stark, dans l'ouvrage *Coercive control : How men entrap women in personal life*, la violence coercitive est définie par le [ministère de la Justice du Canada](#) comme :

« un processus cumulatif et structuré qui survient lorsqu'un conjoint ou un ancien conjoint adulte tente, par des moyens émotionnels et psychologiques, physiques, économiques ou sexuels, d'exercer à l'égard de l'autre une coercition, une domination, une surveillance, une intimidation ou une autre forme de contrôle. »

Concrètement, la violence coercitive se manifeste par :

- la privation des droits et des ressources (droit à la liberté, à l'autonomie, etc.);
- la surveillance;
- des manifestations de violence (physique, psychologique, etc.);
- des paroles blessantes;
- de l'isolement;
- de la domination;
- de l'exploitation.

Plus précisément, l'agresseur peut utiliser :

- l'intimidation (p. ex., menaces de se suicider ou de partir avec les enfants) ;

- le harcèlement lors de surveillance des déplacements et des contacts ;
- la fouille des affaires personnelles de la victime ;
- l'isolement (p. ex., lorsque l'agresseur interdit à la victime de parler ou de côtoyer certaines personnes) ;
- la privation (p. ex., le contrôle financier ou l'interdiction d'obtenir des soins médicaux).

Les concepts de violence conjugale et de violence coercitive sont complémentaires.

En somme, la violence conjugale a comme leitmotiv la prise de contrôle. Celle-ci se manifeste par une série d'actes répétitifs. Généralement, elle s'installe graduellement, puis progresse insidieusement et de façon cyclique.

LE PRIVÉ EST POLITIQUE

Les féministes des années 1970 scandaient haut et fort que le privé est politique. Ce slogan dénonçait que le lieu privilégié de la domination masculine est justement la sphère dite privée.

Les féministes de l'époque réclamaient à la fois un rôle d'actrices dans la société et dénonçaient la violence qu'elles subissaient une fois la porte du domicile familial fermée. Plus encore, le mouvement des femmes affirmait que les droits des femmes sont des droits de la personne.

Les choses ont évolué, mais ont-elles vraiment changé ?

Avec les nouvelles technologies de la communication, les auteurs de la violence utilisent la cyberviolence. Appels, textos, géolocalisation, espionnage, sextage et piratage des comptes sont largement utilisés. Il s'agit d'un autre exemple qui fait dire que le privé est politique, car les victimes de violence conjugale n'ont jamais de répit, même au travail.

La violence conjugale est un enjeu social qui dépasse la sphère privée. Ainsi, il est de l'affaire de toutes et de tous de la contrer et de soutenir les victimes, y compris dans leur milieu de travail. Les employeurs et les syndicats ont donc un rôle clé à jouer. ●



José-Frédérique Biron

Conseillère à la vie syndicale
jose.frederique.biron@spgq.qc.ca

Transition juste

LE COMBAT DES SYNDICATS

Les changements climatiques sont une réalité à laquelle l'humanité devra faire face plus tôt que tard. Certains vont même jusqu'à dire qu'il s'agit du plus grand défi du prochain siècle. Les syndicats ont déjà entamé la lutte pour la protection de l'environnement et des travailleuses et travailleurs.

La consommation d'énergie fossile génère des émissions de gaz à effet de serre causant les changements climatiques. Les modes de consommation et les économies fondées sur un modèle énergétique insoutenable doivent être repensés, insistent les experts. Ainsi, charbon, mazout, pétrole et gaz naturel doivent céder leur place à l'énergie éolienne, solaire, marémotrice et hydroélectrique.

Bien sûr, tout le monde est pour la vertu, mais souhaite aussi préserver son milieu de vie. Or, de nombreuses personnes dépendent, pour les revenus de leur ménage, d'emplois dans des secteurs économiques à forte intensité en carbone. Que faire lorsque, a priori, environnement et emploi s'opposent de manière aussi forte ?

L'ENVIRONNEMENT CONTRE L'EMPLOI

Dans le mouvement syndical, plusieurs se sont braqués par le passé contre les environnementalistes qui exigeaient plus de réglementations contre la pollution causée par les industries lourdes. Perçus comme des empêcheurs de tourner en rond par les travailleuses et travailleurs et par leurs représentantes et représentants syndicaux, les environnementalistes de la première heure négligeaient trop souvent les enjeux socioéconomiques en revendiquant des fermetures d'usines.

Les syndicats ont donc proposé le principe de transition juste. Apparue dans les années 1970 en Amérique du Nord, plus particulièrement aux États-Unis, la transition juste était originellement une stratégie réactive par des syndicats des industries polluantes. Ces dernières commençaient à faire l'objet de réglementations environnementales de la part des gouvernements, sous la pression des mouvements environnementalistes et écologistes.

UNE TRANSITION ÉNERGÉTIQUE À TOUT PRIX ?

Au début de la lutte environnementale, les syndicats, surtout d'industries polluantes, réagissaient donc aux pressions environnementalistes en adoptant la stratégie de division patronale consistant à dire « l'environnement contre l'emploi ». D'ailleurs, les mouvements écologistes nuisaient souvent à la création des ponts avec les syndicalistes en ignorant les impacts des actions environnementales sur l'emploi et sur les rapports de production.

Encore aujourd'hui, de telles fractures demeurent entre les groupes environnementalistes et les organisations syndicales. Les premiers souhaitent souvent abandonner des pans entiers de l'économie, mais sans réfléchir aux conséquences humaines de ces potentielles mesures sur des communautés entières.

Le mérite de la transition juste revient à Tony Mazzocchi, alors vice-président de l'Oil, Chemical and Atomic Workers Union (OCAW), un syndicat regroupant des travailleurs de l'énergie et de la chimie. [Mazzocchi a compris les mérites](#) de « rapprocher les écologistes et les syndicats pour organiser une transition écologique qui soit socialement juste, afin de contourner la stratégie patronale qui visait à diviser deux composantes essentielles de la gauche nord-américaine ».

Mazzocchi a, entre autres, « répandu l'idée que l'environnement et l'emploi n'étaient pas nécessairement opposés à condition de lutter pour une économie politique alternative ».

JUSTE SEULEMENT POUR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS ?

La transition juste a longtemps été mise de l'avant par les organisations syndicales, principalement pour concilier à la fois le besoin de préserver l'environnement et leur mission de

représentation et de protection des intérêts des membres. Cependant, la transition juste s'applique beaucoup plus largement.

La notion de transition juste réfère à la justice et à l'équité envers les communautés affectées par la transition, mais aussi envers celles qui sont les moins responsables des émissions de gaz à effet de serre à l'origine des changements climatiques. Il s'agit de considérer les **inégalités économiques** entre les pays du Sud (ou le Sud global), souvent décrits comme le « tiers-monde » ou en processus d'émergence économique.

Ces pays souhaitent croître économiquement, mais, dans l'économie mondialisée, cela implique bien souvent d'émettre plus de gaz à effet de serre. Malheureusement pour eux, le moment semble mal choisi pour avoir une économie émergente puisqu'on leur martèle, lors des innombrables sommets sur le climat, qu'ils doivent limiter leurs émissions, pourtant déjà minimes, comparativement à celles du Nord global. Comment assurer à ces pays une croissance et de meilleures conditions pour leur population dans un processus de décarbonisation des industries?

Ensuite, il y a un enjeu d'équité et de justice envers les communautés et les pays les plus touchés par les effets des changements climatiques. Par exemple, de nombreux pays insulaires du Pacifique risquent d'être immergés en raison de la hausse du niveau de la mer causée par les changements climatiques. Souvent, les pays et communautés non responsables des émissions de gaz à effet de serre sont les plus affectés par leurs effets. Il y a donc une notion de **responsabilité** puisque les communautés et les pays ne sont pas responsables des changements climatiques de manière égale.

Enfin, la transition juste touche également aux **solutions trouvées pour lutter** contre les changements climatiques. Celles-ci peuvent découler d'une bonne valeur ou intention, mais léser malgré tout des gens et sembler injustes.

Par exemple, la construction d'une nouvelle centrale hydroélectrique implique des transformations géophysiques et hydrographiques importantes ainsi qu'une destruction d'écosystèmes naturels probablement irréversible. Les impacts sociaux doivent aussi être considérés. Au Québec, les barrages sont construits sur des terres non cédées par les Premières Nations, Métis et Inuit, qui ont un droit ancestral et inaliénable sur celles-ci en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés. La construction de barrages a des impacts sur leurs territoires de chasse ainsi que sur leurs possibilités d'exercer des pratiques ancestrales. Cela paraîtrait d'autant plus injuste si c'était fait à l'insu de la communauté et qu'aucun profit provenant de ce projet n'était réorienté vers la communauté en question.

LE RÔLE DU SPGQ

En tant qu'organisation syndicale représentant les professionnelles et professionnels de l'État, le SPGQ n'aura probablement pas à défendre la transition juste de la même manière que les syndicats d'industries polluantes. Ses membres ainsi que les autres travailleuses et travailleurs des services publics risquent de vivre différemment la transition énergétique. Plusieurs joueront un rôle de prévention, de mitigation et de réparation des conséquences des changements climatiques.

L'État a un rôle majeur à jouer dans la mise en place de politiques publiques favorisant la transition énergétique, peu

S'investir pour vous, qui servez la société

Depuis plus de 80 ans!

Une portée provinciale

QUÉBEC | MONTRÉAL | GATINEAU

VOTRE plan financier est-il à jour ?

Saviez-vous que le SPGQ vous donne accès à un REER collectif?

Connaissez-vous notre offre, adaptée à VOS besoins ?

Vous avez répondu non à ces questions ? Contactez-NOUS !

1 833 692-0894 **votrecaisse.com**

importe qu'elle soit juste ou non. Les membres du SPGQ seront donc des acteurs incontournables de la mise en œuvre de la transition énergétique, et il est du devoir du Syndicat de s'assurer que ses membres seront les mieux outillés possible afin de faire face à ces défis. Il devra aussi s'assurer de l'exemplarité de l'État – qui est également l'employeur de ses membres – dans ses démarches et le talonner afin que le processus soit effectivement juste et ne laisse personne derrière.

Une chose est certaine, les États à travers le monde ont un rôle central à jouer afin d'assurer la transition juste puisqu'ils en sont les garants par la mise en place de politiques publiques. Ces dernières vont encourager la transition, tout en assurant des protections sociales pour les travailleuses, les travailleurs et les communautés engagées dans une démarche de transition.



QU'EST-CE QUE LA TRANSITION JUSTE ?

Pour être considérée comme « juste », une transition vers une économie décarbonée doit répondre à six exigences :

1. Créer des emplois « verts » décents, bien rémunérés et avec de bonnes conditions de travail. Les emplois verts doivent respecter les droits de la personne, le droit du travail et le principe du travail décent¹.
2. Prévoir des processus de requalification et de formation des travailleuses et travailleurs des secteurs à forte intensité en carbone afin de leur permettre de se trouver un emploi. Ces formations aux technologies et aux processus propres et verts permettront à ceux déjà sur le marché du travail, lors de l'amorce de la transition, de se réorienter, plutôt que d'être mis à pied et laissés à eux-mêmes. Dans le même esprit, la formation pour le personnel futur doit également être adaptée aux pratiques vertes et propres.
3. Mettre en place des protections sociales pour les travailleuses et travailleurs afin de leur assurer un moyen de subsistance, le temps que s'effectue la transition. Ces protections donneront le temps de se former. Des mesures doivent aussi être prévues pour les personnes retraitées ou près de la retraite dont les fonds de pension pourraient disparaître à la suite d'une fermeture d'entreprise. Finalement, il faut accompagner les personnes affectées par la transition dans leur recherche d'emploi.
4. Instaurer un dialogue social incluant les gouvernements, les représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que les autres groupes citoyens de la région ou de la communauté. Un tel processus doit être discuté et réfléchi collectivement afin que tous puissent avoir une voix au chapitre et s'approprier la démarche.
5. S'appuyer sur des recherches et des évaluations précoces des impacts que la transition aura sur la société ainsi que sur l'emploi afin de favoriser une prise de décision démocratique. Le but est de prévenir les effets négatifs en lien avec la transition et de les mitiger par des politiques publiques basées sur la science.
6. Mettre en place des plans de diversification économique spécifiques aux régions et aux communautés afin de soutenir les travailleuses et travailleurs, les communautés ainsi que les régions vulnérables à l'abandon d'économies à forte intensité en carbone. Par exemple, la transition énergétique se fera de manière bien différente entre la ville de Fort McMurray en Alberta, dont l'économie repose en grande partie sur l'industrie pétrolière, et la ville de Québec, qui jouit d'une certaine diversité économique. ●

1. Le travail décent repose lui-même sur quatre grands piliers : la création d'emplois et de moyens de subsistance durables, les droits du travail, la protection sociale et le dialogue social.



Profitez de la force de votre groupe



En tant que **membre** du **SPGQ**, vous pouvez économiser sur vos **assurances auto, habitation et entreprise** grâce au partenariat entre votre syndicat et **La Personnelle**.



Tarifs de groupe exclusifs



Rabais si vous combinez vos assurances auto et habitation



Agentes ou agents en assurance de dommages qui vous aident à trouver d'autres moyens d'économiser

Découvrez les avantages de faire partie de votre groupe.

lapersonnelle.com/spgq

1 888 476-8737

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

SPGQ



laPersonnelle

Assureur de groupe auto, habitation et entreprise

Tarifs de groupe. Service unique.

MCKINSEY : UNE FIRME AURÉOLÉE DE SCANDALES



Philippe Desjardins

Conseiller en communication

philippe.desjardins@spgq.qc.ca

En août 2022, Radio-Canada révélait que la fonction publique québécoise avait enregistré une augmentation globale de 14,5 % des employé(e)s de l'État entre 2017 et 2021. Devant un tel accroissement de ressources internes, comment le gouvernement peut-il justifier le recours à une firme externe comme McKinsey pour obtenir des conseils, notamment en matière de relance économique en postpandémie? D'autant que McKinsey exhale un lourd parfum de controverses dans son sillage.

Avant d'aller plus loin, statuons sur un point : McKinsey, ce n'est pas n'importe qui ! Ce cabinet international de conseil en stratégie, dont le siège est situé à New York, a été fondé en 1926. Il compte plus de 130 bureaux répartis dans 65 pays et mise sur un effectif d'environ 33 000 salarié(e)s.

Selon le prestigieux magazine économique américain *Forbes*, McKinsey, surnommée « La Firme », a généré un chiffre d'affaires équivalant à 13,5 G \$ CA en 2021. Avec Bain & Company et Boston Consulting Group, elle figure parmi les trois plus importants cabinets de conseil en stratégie au monde.

QUÉBEC OCTROIE DEUX CONTRATS À MCKINSEY... SANS APPEL D'OFFRES

Au Québec, le gouvernement provincial a octroyé deux contrats à McKinsey depuis 2020.

L'un demandait des conseils à la firme pour la planification des décisions de déconfinement pour un peu plus de 1,7 M \$. L'autre sollicitait McKinsey pour analyser des mesures visant à stimuler la croissance économique dans le contexte de la sortie de la pandémie de COVID-19. D'une valeur de 1,75 M \$, ce contrat prévoyait la possibilité d'ajouter des mandats, pour un montant pouvant atteindre 4,9 M \$. Pour ces deux contrats octroyés sans appel d'offres, Québec a refusé de dévoiler les avis et les recommandations fournis par McKinsey. Afin de justifier son silence, le gouvernement Legault a invoqué la confidentialité.

La facturation de McKinsey n'y va pas de main morte. Il semble que chaque mot formulé par la firme vaut son pesant d'or, comme le révélait une enquête de Sam Harper, à laquelle le SPGQ a collaboré à l'automne 2021, pour le média indépendant Pivot. Dans l'article, on pouvait lire :

« Pour un consultant junior ou un analyste d'affaires, [McKinsey] facture 67 500 \$ US par semaine (mais elle proposait un rabais COVID de 36 % pour ce forfait). Le prix pour une équipe composée d'un consultant senior accompagné d'un analyste ou consultant junior grimpe à 160 000 \$ US par semaine¹. »

DÉCONFINEMENT ET RELANCE ÉCONOMIQUE : OÙ EST NOTRE EXPERTISE ?

Pour le contrat confié à McKinsey touchant la planification des décisions de déconfinement, vous êtes loin d'être bête si vous vous demandez pourquoi le gouvernement n'a pas réuni ses propres expert(e)s de l'Institut national de santé publique du Québec ou du ministère de la Santé et des Services sociaux pour organiser cette tâche.

Quant au contrat visant à stimuler la croissance économique, ce n'est pas être sot ou complotiste que de se questionner sur ce qui a empêché le gouvernement de mettre sur pied un groupe de travail réunissant des expert(e)s de différents secteurs ainsi que des représentant(e)s d'Investissement Québec et de la Caisse de dépôt et placement du Québec. Or, si vos yeux pétillent de colère en lisant que le gouvernement a octroyé ces deux contrats à McKinsey sans appel d'offres au seul motif de l'urgence sanitaire, ce qui suit risque de vous précipiter littéralement en bas de votre chaise.

1. HARPER, S. (2021, 24 novembre). McKinsey : à quoi ont servi les millions payés par Québec à un consultant pendant la pandémie? Pivot. <https://pivot.quebec/2021/11/24/mckinsey-a-quoi-ont-servi-les-millions-payes-par-quebec-a-un-consultant-pendant-la-pandemie>

LA FRANCE SECOUÉE PAR LE MCKINSEYGATE

En mars 2022, un peu avant le premier tour de l'élection présidentielle d'avril, le gouvernement français a fait face à de vives critiques pour son large recours aux cabinets de conseil, notamment McKinsey. Les dépenses liées à ces cabinets auraient fortement augmenté depuis 2018, atteignant quasiment 1 G€ (soit environ 1,3 G \$ CA) en 2021.

McKinsey a multiplié les missions pendant la pandémie en planchant sur l'organisation de la campagne vaccinale, sur les tests, sur le pass sanitaire et même sur les scénarios de reprise des transports collectifs après le confinement, pour au moins 13 M€, soit plus de 17 M \$ CA. Les consultant(e)s de ce cabinet coûtent en moyenne sept fois plus cher qu'un haut fonctionnaire (2 708,26 €/jour en moyenne contre 362 €/jour)². La presse française évoque que plusieurs salarié(e)s de McKinsey auraient fait campagne gratuitement auprès d'Emmanuel Macron en 2017³. S'agit-il d'un retour d'ascenseur? Quoi qu'il en soit, Macron devient le plus jeune chef d'État républicain français après Napoléon Bonaparte au terme de cette campagne.

En mars 2022, une commission d'enquête du Sénat sur le recours par l'État aux cabinets de conseil a dénoncé dans son rapport un « phénomène tentaculaire⁴ » au coût croissant pour les finances publiques et accusé les entités françaises de McKinsey d'optimisation fiscale. Celles-ci n'auraient versé aucun impôt sur les sociétés entre 2011 et 2020.

Dénonçant un scandale d'État et évoquant même un « McKinseyGate », l'opposition s'est emparée de cette affaire et a réclamé des comptes au président Macron ainsi qu'à son gouvernement sur le large recours de l'exécutif à des cabinets de conseil, révélé par le livre *Les infiltrés*⁵, publié en février 2021.

McKinsey & Company



2. RIMBERT, P. et RZEPSKI, G. (2022). Gouverner par les crises : le Comité de salut privé. *Le Monde diplomatique*, p. 3. <https://www.monde-diplomatique.fr/2022/08/RIMBERT/64983>

3. HERRERO, O. et GARCIN-BERSON, V. (2022, 1er avril). McKinsey a-t-il « travaillé gratuitement » pour la campagne d'Emmanuel Macron en 2017? *Le Figaro*. <https://www.lefigaro.fr/societes/mckinsey-a-t-il-travaille-gratuitement-pour-la-campagne-d-emmanuel-macron-en-2017-20220401>

4. LIBÉRATION et AGENCE FRANCE-PRESSE. (2022, 17 mars). Cabinets de conseil : un « phénomène tentaculaire » épinglé par la commission d'enquête du Sénat. *Libération*. https://www.liberation.fr/politique/cabinets-de-conseil-un-phenomene-tentaculaire-epingle-par-lacommission-denquete-du-senat-20220317_YPHFYNOD5VCS3FSILSJBS5YMCG4

5. Aron, M. et Michel-Aguirre, C. (2022). *Les infiltrés : comment les cabinets de conseil ont pris le contrôle de l'État*. Allary Éditions.



LE RÔLE DE MCKINSEY DANS LA CRISE DES OPIACÉS

La crise des opiacés, ça vous dit quelque chose ? Elle a ravagé les États-Unis par le biais de la promotion agressive de médicaments antidouleur très addictifs, par exemple l'oxycodone (surtout connu sous la dénomination commerciale OxyContin). Selon les Centres pour le contrôle et la prévention des maladies⁶, près d'un demi-million d'Américain(e)s sont morts d'une surdose causée par des opiacés, prescrits ou vendus illégalement, entre 1999 et 2018. À cette hécatombe s'ajoute un nouveau « record » de surdoses établi en 2021 : 107 000 décès. La promotion active du médicament antidouleur OxyContin par la société pharmaceutique américaine Purdue Pharma est considérée comme le déclencheur de la crise des opiacés⁷.

Quel rapport avec McKinsey, direz-vous ? La firme a accepté en février 2021 de payer 573 M\$ US à plus de 45 États américains pour le rôle qu'elle a joué dans la crise des opioïdes, notamment en prodiguant des conseils marketing à Purdue Pharma et à Johnson & Johnson⁸. McKinsey a notamment conseillé Purdue Pharma, qui a plaidé coupable en 2020 dans ce dossier, pour l'aider à doper les ventes de l'OxyContin. La firme a recommandé au groupe pharmaceutique de se concentrer sur les dosages élevés, considérés comme les plus lucratifs.

D'après un document produit dans une plainte déposée en 2018 par l'État du Massachusetts, McKinsey écrivait :

« Les nouvelles tactiques commerciales suggérées à Purdue allaient augmenter fortement les ventes de l'OxyContin, jusqu'à 400 millions de dollars par an, et suggérai[en]t d'utiliser les arguments selon lesquels les opiacés réduisaient le stress et rendaient leurs utilisateurs plus optimistes⁹. »

Lors de l'audition d'un cadre du cabinet de conseil McKinsey en avril 2022¹⁰, la représentante démocrate au Congrès américain Rashida Tlaib n'a pas hésité à comparer McKinsey au narcotrafiquant colombien Pablo Escobar !

6. En anglais, Centers for Disease Control and Prevention (CDC).

7. AGENCE FRANCE-PRESSE. (2021, 17 décembre). Crise des opiacés : une juge invalide le plan de faillite du laboratoire Purdue. Ici Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1848254/etats-unis-juge-invalide-plan-faillite-laboratoire-purdue-opiaces>

8. McKinsey ne reconnaîtra toutefois aucun acte répréhensible dans le cadre de l'accord intervenu.

9. AGENCE FRANCE-PRESSE. (2021, 4 février). Le prestigieux cabinet McKinsey malmené dans la crise des opiacés. Le Journal de Montréal. <https://www.journaldemontreal.com/2021/02/04/crise-des-opiaces-mckinsey-paie-573-millions-de-dollars-pour-solder-des-poursuites>

10. BRUT. (2022, 6 mai). Crise des opiacés : une députée américaine recadre un représentant de McKinsey, Franceinfo. https://www.francetvinfo.fr/societe/drogue/video- crise-des-opiaces-une-deputee-americaine-recadre-un-representant-de-mckinsey_5122024.html

CORRUPTION ET RÉPRESSION

De nombreux autres événements ont entaché l'image et la réputation de McKinsey au cours des dernières années. Ils sont si nombreux qu'un annuaire téléphonique serait essentiel pour tous les recenser. En vrac, pensons à ses propositions draconiennes et répressives, durant la présidence Trump, pour aider l'agence de contrôle des frontières américaines à détenir et à expulser les personnes migrantes de la façon la plus économique et rapide possible¹¹.

En 2006, McKinsey a recommandé à l'entreprise américaine Boeing de corrompre des fonctionnaires indiens afin d'exploiter en Inde une mine de titane¹². D'autres actions douteuses et parfois crapuleuses de McKinsey sont aussi à mettre en relation avec l'effondrement en 2001 du géant de l'énergie Enron et dans des délits d'initiés liés à la Bourse¹³.

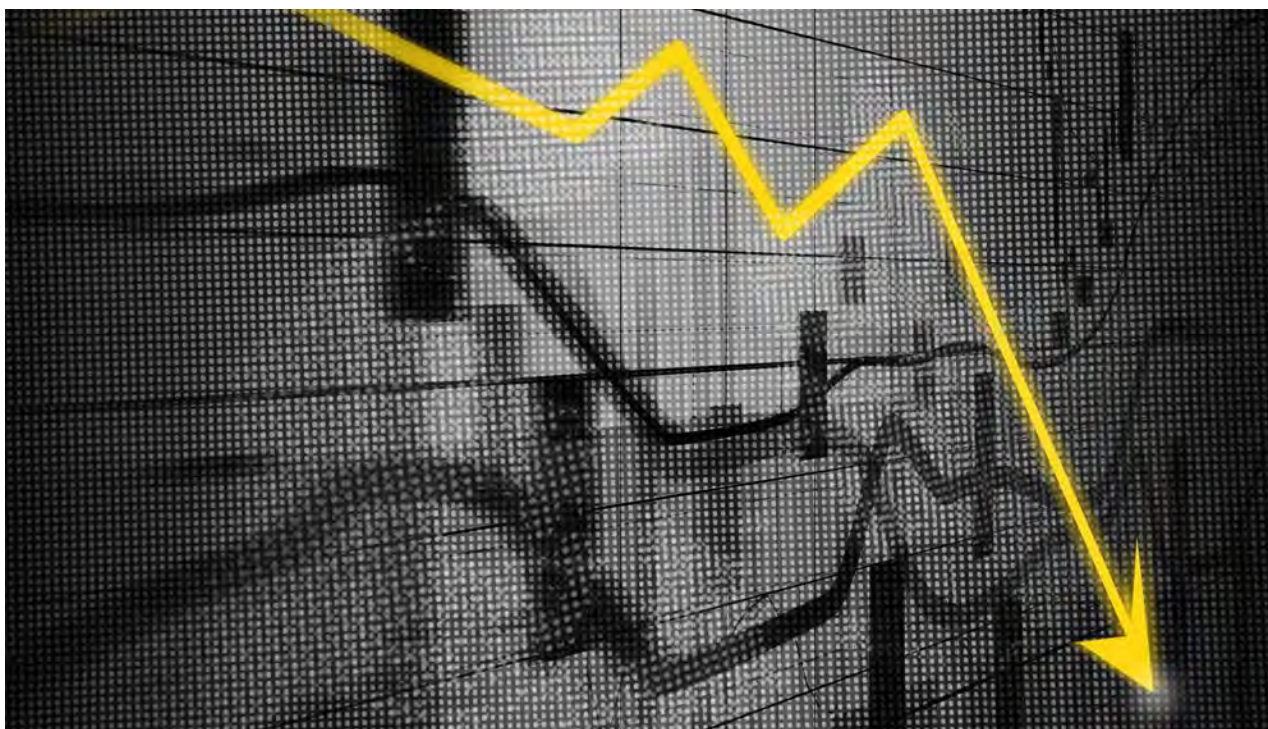
QUELQUES QUESTIONS

Revenons maintenant au Québec et osons quelques questions relativement au recours du gouvernement à la firme McKinsey. Recourir à des cabinets de conseil est-il devenu un réflexe,

même lorsque l'État dispose déjà de compétences internes ? Qu'a fourni McKinsey en retour des millions payés par le gouvernement du Québec ? Qu'est-ce qui justifie que Québec fasse appel à McKinsey en cette époque de Panier bleu, une initiative soutenue par le gouvernement lui-même pour dynamiser l'achat québécois ?

Aussi, pourquoi recourir à une firme à la réputation plus qu'entachée ? Des règles d'éthique en matière d'octroi de contrats ne s'appliquent-elles pas au gouvernement, tout comme les vérifications des antécédents des prestataires de services ? Comment justifier le recours à McKinsey, dont les honoraires hebdomadaires s'élèvent à plus de 85 000 \$, alors qu'un(e) professionnel(le) de l'État empoche à peine 2 000 \$ par semaine ?

Évidemment, l'auteur de ces lignes n'a pas de réponse à ces questions, mais il aimerait néanmoins formuler un souhait, un brin sarcastique. Celui que Québec recoure à McKinsey en lui confiant le mandat suivant sous forme d'une question unique : Que doit faire le gouvernement du Québec pour s'abstenir de faire appel à McKinsey ? ●



11. LEVENSON, C. (2019, 8 décembre). Un cabinet de conseil américain suggérerait de dépenser moins en nourriture pour les migrants. SlateFR. <https://www.slate.fr/story/185040/mckinsey-trump-us-migrants-detenus-depenser-moins-nourriture>

12. CONSULTOR. (2019, 3 janvier). McKinsey : l'annexe « pot-de-vin » qui fait tache. Consultor. <https://www.consultor.fr/articles/mckinsey-boeing-nytimes>

13. TVA NOUVELLES. (2010, 26 avril). McKinsey, un cabinet controversé. TVA Nouvelles. <https://www.tvanouvelles.ca/2010/04/26/mckinsey-un-cabinet-controverse>

LE SYNDICALISME : DES BIENFAITS ÉTONNANTS



Philippe Daneau

Conseiller à la recherche
et à la vigie

philippe.daneau@speg.qc.ca

Le taux de présence syndicale au Québec demeure le plus élevé en Amérique du Nord : environ 39 % en 2019. En comparaison, celui du reste du Canada s'élève à près de 29 % et celui des États-Unis, à seulement 12 %¹.

Selon certaines analyses, le taux de présence syndicale au Québec aurait des impacts négatifs sur la société. Il conduirait, entre autres, à l'inefficacité sur le plan économique. Un des arguments évoqués tient au fait que la présence d'un syndicat, en raison d'avantages conférés aux salarié(e)s (p. ex., un nombre élevé de jours de vacances), contribuerait à réduire la productivité des entreprises. En outre, d'aucuns établiraient une corrélation entre le taux élevé de présence syndicale au Québec et l'existence d'une administration gouvernementale jugée trop volumineuse.

TAUX DE PRÉSENCE SYNDICALE

Or, qu'en est-il dans les faits ? Au Québec, la vaste majorité du personnel de l'administration gouvernementale est syndiquée. Le taux élevé de présence syndicale du secteur public contribue-t-il à augmenter le taux de présence syndicale dans la société en général au Québec ?

En 2020, la proportion des employé(e)s du secteur public sur l'ensemble des emplois au Québec était similaire à celle du Canada. Au Québec, 23,1 % des emplois sont exercés dans le secteur public, alors que, dans le reste du Canada, cette proportion est de 21,2 %, soit un écart de seulement 1,9 %. Dans la société en général, l'écart du taux de présence syndicale entre le Québec et le reste du Canada ne s'explique donc pas par la présence d'un secteur public trop volumineux, mais plutôt par un taux de présence syndicale plus élevé dans l'ensemble des secteurs d'activité économique.

LES BIENFAITS DU SYNDICALISME

Concernant les bienfaits du syndicalisme, en 2011, l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) présentait

un billet intitulé Pourquoi nous avons besoin des syndicats. L'IRIS y déclarait :

« [...] Aucun pays n'a connu de prospérité économique et n'a érigé une véritable classe moyenne sans une forte présence syndicale.

À travers des luttes, les syndicats ont obtenu : la journée de travail de huit heures, les fins de semaine de congé, des lois sur la santé et la sécurité au travail, les normes d'emploi, le soutien au revenu pour les nouveaux parents, la formation pour les travailleurs sans emploi, les pensions gouvernementales, les salaires minimums, la protection pour les personnes blessées au travail ainsi que l'équité salariale entre les femmes et les hommes.

Grâce à la négociation et à l'établissement d'un rapport de force, les syndicats ont réussi à étendre ces gains à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses². »

Ces gains significatifs issus de l'activité syndicale ont-ils été réalisés au détriment de la croissance économique ? Autrement dit, les bienfaits décrits plus haut ont-ils des impacts négatifs sur la croissance économique, comme certains commentateurs l'affirment ?

Si un taux de présence syndicale freine la croissance économique, considérant que le taux de présence syndicale est plus élevé au Québec qu'aux États-Unis, un retard dans la productivité devrait être observé dans la Belle Province. Est-ce le cas ?

1. LABROSSE, A. (2020). La présence syndicale au Québec et au Canada en 2019. Gouvernement du Québec.
https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/presence_syndicale/2019.pdf

2. CAMPBELL, B. et YALNIZYAN, A. (2011, 2 novembre). Pourquoi nous avons besoin des syndicats [Billet]. IRIS.
<https://iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/pourquoi-nous-avons-besoin-des-syndicats>



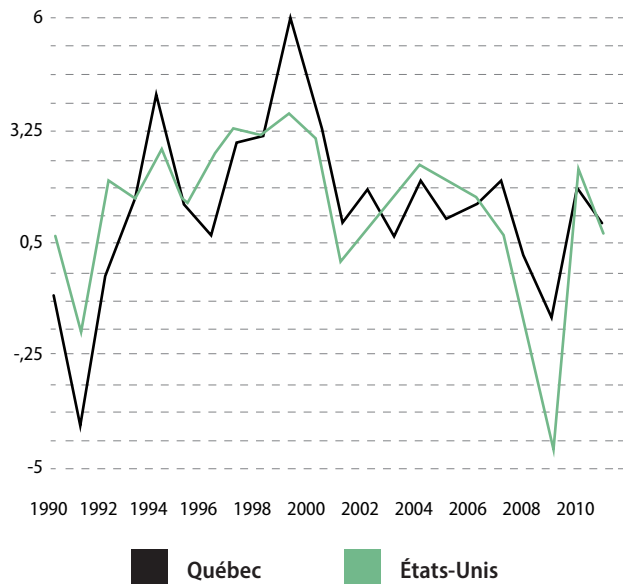
QUELQUES CALCULS

Pour y voir clair, comme en témoignent les travaux de Jean-François Lisée³, il convient de diviser la croissance du produit intérieur brut (PIB) du Québec (c.-à-d. la croissance de l'économie) par le nombre d'habitants, puis de procéder au même calcul avec les données d'autres pays. Cette mesure démontre la santé économique d'un pays.

Partant de ceci, si l'on compare les États-Unis, où le taux de syndicalisation est faible, au Québec, où le taux de syndicalisation est nettement plus élevé, une différence marquée de cet indicateur devrait s'observer si la présence syndicale freinait la croissance économique.

Or, selon les données du graphique repris ci-dessous, l'analyse révèle que la croissance économique québécoise s'avère similaire à celle des États-Unis. En fait, elle est même supérieure à celle du géant américain environ une année sur deux. Le taux de syndicalisation ne semble donc pas influencer la productivité.

CROISSANCE DU PIB PAR HABITANT AUX ÉTATS-UNIS ET AU QUÉBEC DE 1989 À 2011



Source : Fonds monétaire international et Statistique Canada, cités dans Lisée (2012), p. 19.

En outre, la présence de syndicats semble avoir des impacts sur les heures de travail et sur la rémunération du personnel, comme le démontrent certaines données de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec de l'Institut de la statistique du Québec.

3. LISÉE, J.-F. (2012). Comment mettre la droite K.-O. en 15 arguments. Éditions internationales Alain Stanké

Le tableau qui suit présente, dans le secteur privé, le nombre d'heures normales hebdomadaires travaillées et la rémunération globale horaire selon certains titres d'emploi⁴ de formation universitaire au Québec en 2020, selon que les employé(e)s sont syndiqués ou non. L'analyse des données du tableau révèle que, dans la quasi-totalité des cas, le personnel

syndiqué travaille moins d'heures par semaine. Elle révèle également que, dans la totalité des cas, la rémunération globale horaire du personnel syndiqué est plus élevée que celle du personnel non syndiqué. La syndicalisation du personnel paraît constituer une variable importante pour expliquer les différences observées.

RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR HEURE TRAVAILLÉE, SELON LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP) DE FORMATION UNIVERSITAIRE, SECTEUR PRIVÉ, EMPLOYÉ(E)S SYNDIQUÉ(E)S ET NON SYNDIQUÉ(E)S, QUÉBEC, 2020

CODE CNP	TITRE D'EMPLOI	EMPLOYÉ(E)S SYNDIQUÉ(E)S		EMPLOYÉ(E)S NON SYNDIQUÉS	
		HEURES NORMALES/SEM.	RÉMUNÉRATION GLOBALE HORAIRE	RÉMUNÉRATION GLOBALE	RÉMUNÉRATION GLOBALE HORAIRE
112	Professionnel(le)s en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	35,9	65,51	37,3	57,80
217	Professionnel(le)s en informatique	35,7	63,60	37,7	61,50
301	Personnel en soins infirmiers	37,4	62,54	36,2	55,66
416	Rechercheurs, expert(e)s-conseils, agent(e)s des politiques et des programmes	34,4	82,10	36,8	52,57
512	Professionnel(le)s de la rédaction, de la traduction et personnel professionnel assimilé des communications	35,5	60,78	38,0	47,93

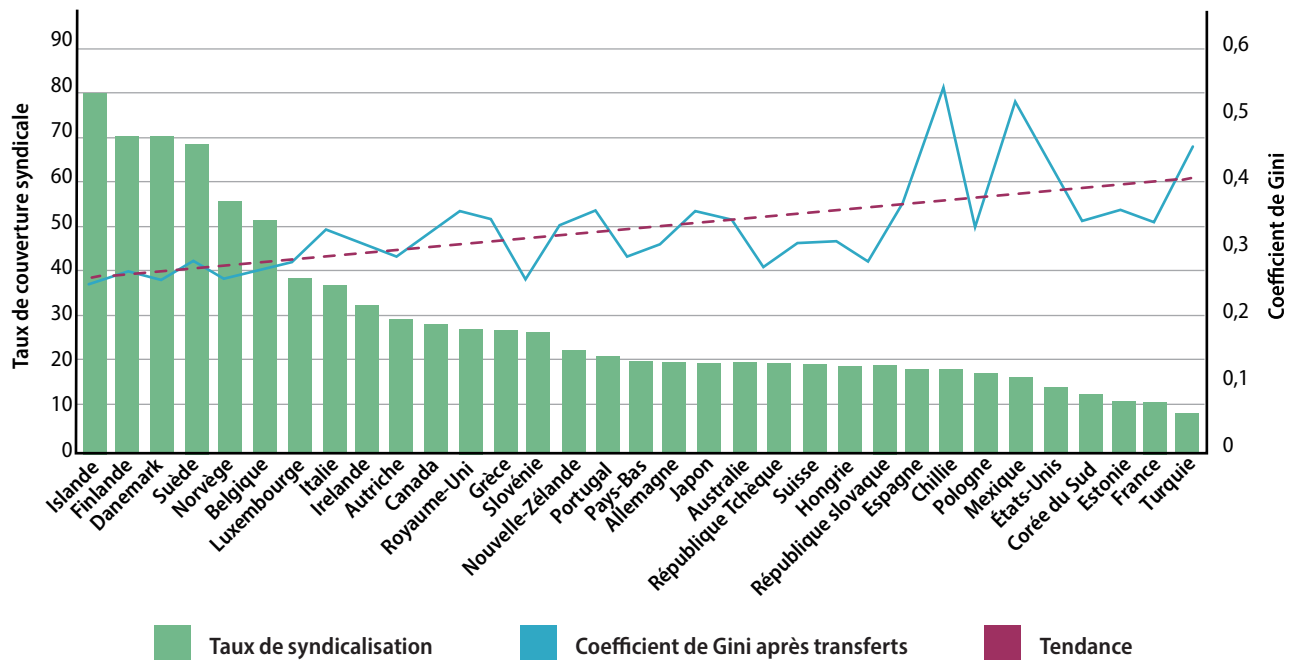
Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. (2020). Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale du Québec : collecte 2020. Gouvernement du Québec, p. 63 et 70. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/resultats-de-lenquete-sur-la-remuneration-globale-au-quebec-collecte-2020.pdf>

PARTAGE DES RICHESSES

Outre les bienfaits du syndicalisme mentionnés plus haut, son apport demeure plus fondamental au sein des sociétés. Il existe une corrélation entre le taux de présence syndicale et un meilleur partage des richesses, comme quoi le degré de

répartition de la richesse augmente avec le taux de présence syndicale. Le graphique suivant, issu des travaux de l'IRIS, le confirme.

4. Pour être sélectionnés, les emplois doivent exister dans le secteur privé syndiqué et dans celui non syndiqué.



Source : OCDE, citée dans HURTEAU, P. (2014). Les syndicats nuisent-ils au Québec? Comment répondre à 10 questions sur les syndicats et l'économie. IRIS, p. 19. https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Syndicats_WEB-02.pdf

Le graphique présente un croisement entre le taux de syndicalisation et le coefficient de Gini, lequel :

« est une mesure statistique qui indique le niveau de distribution des revenus dans une population donnée. Ce coefficient est un nombre variant de 0 à 1, où 0 signifie l'égalité parfaite et 1 signifie l'inégalité totale. Il est très utilisé pour mesurer l'inégalité des revenus dans un pays. »

Le graphique révèle que, dans l'ensemble, la baisse du taux de couverture syndicale s'accompagne d'une hausse du coefficient de Gini, donc des inégalités.

Concernant la répartition des richesses, Philippe Hurteau, chercheur à l'IRIS, ajoute :

« Une forte présence syndicale participe à la mise en place d'un cadre institutionnel et réglementaire favorable à un meilleur partage des richesses. Cela s'explique principalement en raison de la capacité qu'ont les syndicats à négocier de meilleures conditions de travail pour l'ensemble des salariés, de réduire les écarts de revenus internes aux entreprises et de faire la promotion de

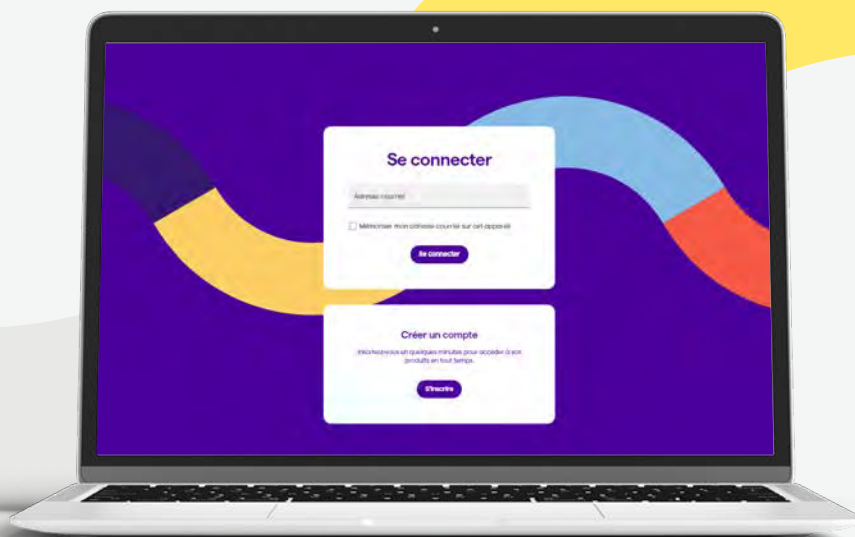
politiques sociales redistributives. En fait, l'étude des rapports de recherche sur le sujet publiés des années 1950 à aujourd'hui révèle que, contrairement à l'idéologie néolibérale voulant que les syndicats accroissent les inégalités en favorisant certains types de travailleurs et travailleuses au détriment de leurs collègues, la présence syndicale est généralement associée au rétrécissement des écarts entre les différentes catégories de revenus . »

Au Québec, comme ailleurs dans le monde, au cours des 20 dernières années, il semble que le syndicalisme ait de plus en plus mauvaise presse auprès de la population en général. Or, les bienfaits du syndicalisme sont nombreux et diversifiés, car les syndicats proposent des changements visant à assurer un développement économique socialement responsable. ●



5. HURTEAU, P. (2014). Les syndicats nuisent-ils au Québec? Comment répondre à 10 questions sur les syndicats et l'économie. IRIS, p. 21. https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Syndicats_WEB-02.pdf

Saviez-vous que le prix d'un même médicament peut varier d'une pharmacie à l'autre ?



L'outil Couverture et prix d'un médicament est maintenant disponible sur votre Espace client de Beneva.

Cette fonctionnalité est simple et conviviale. Elle permet de comparer le coût de votre médicament prescrit entre plusieurs pharmacies près de votre domicile.

De plus, avec un ordinateur ou tout autre appareil mobile, vous pouvez accéder en quelques clics à l'outil pour confirmer à l'avance l'admissibilité de votre médicament à un remboursement.

Utilisez dès maintenant l'outil **Couverture et prix d'un médicament** sur votre Espace client.

beneva

L'assurance collective démystifiée

TRUCS ET ASTUCES POUR RÉDUIRE LE COÛT DES MÉDICAMENTS



Evelyne Dufour

Conseillère aux avantages sociaux et à la retraite

evelyne.dufour@spgq.qc.ca

Les médicaments représentent plus de 80 % des réclamations payées par le régime d'assurance maladie du SPGQ. Le montant des réclamations influence directement la prime d'assurance collective (prime = réclamations + frais).

Les prix ne cessent d'augmenter et de nouveaux médicaments coûteux continuent d'entrer sur le marché canadien. La consommation de médicaments augmente aussi en flèche.

POURQUOI LES MÉDICAMENTS COÛTENT-ILS AUSSI CHER ?

De multiples facteurs externes expliquent la situation, dont la capacité de négocier les prix et d'obtenir des rabais du Canada, un des endroits du monde où le prix des médicaments est le plus élevé. Considérons également que, contrairement au régime public, les régimes privés ne peuvent pas négocier ou limiter les frais demandés par le pharmacien.

Bien entendu, nous n'avons pas ou très peu d'influence sur ces facteurs externes. Toutefois, rassurez-vous : vous pouvez développer de bonnes habitudes de consommation. Celles-ci contribueront non seulement à réduire les coûts du régime d'assurance collective, mais aussi les vôtres!

CINQ MOYENS SIMPLES D'Y PARVENIR

Peut-être les connaissez-vous déjà? Or, les appliquez-vous de façon systématique?

1. MAGASINEZ VOTRE PHARMACIE... POUR CHAQUE MÉDICAMENT!

Depuis 2017, les pharmaciens ont l'obligation de divulguer leurs honoraires.

Voici un exemple de facture :

Rx

Date: 2018/06/11 08H33

Quantité No de Rx DIN	Nom du médicament Prescripteur No de référence	Montant Rx	Montant Assureur	Contribution de l'assuré		
				Franchise	Coass	A PAYER
90.0 2686-588 02-315-076	Médicament ABC MEDECIN 123456	76,62	57,30	5,00	14,32	19,32
Prix coûtant payé par le pharmacien		Pour le médicament 52,95	Au distributeur 3,44	Total 56,39	Hon. Prof. 20,23	Prix RGAM
N°: 1234567 ORIGINAL Reçu 1 de 1		Passera 11/06/2018 à 18:08 Bonne journée		Total : 19,32 \$		

REÇU OFFICIEL

Source : monpharmacien.ca

Les honoraires professionnels peuvent varier grandement selon la bannière de la pharmacie et aussi selon le médicament acheté.

Le consommateur responsable prendra note des honoraires facturés pour chaque médicament, et ce, lors de chaque achat, afin de choisir la pharmacie la moins coûteuse.

Dans certains cas, transiger avec une seule pharmacie s'avère avantageux, car votre pharmacien vous connaîtra mieux et pourra aussi évaluer les interactions entre les divers médicaments. Cependant, en utilisant les services de plusieurs pharmacies, vous pourrez choisir celle qui offre un service de qualité, sans pour autant facturer des honoraires exorbitants.

La facture pour un médicament se divise ainsi :

Coût du médicament (c.-à-d. de l'ingrédient)
+ marge bénéficiaire du grossiste/distributeur
+ honoraires du pharmacien

Vous êtes trop occupé(e) pour choisir votre pharmacie? Pas de problème, deux solutions s'offrent à vous :

1. Le comparateur de pharmacies de Beneva évalue le coût moyen des médicaments de différentes pharmacies à proximité de votre domicile. Cet outil est accessible dans votre Espace client.
2. Essayez la pharmacie postale de Picard & Desjardins! Elle vous offre un accès personnalisé à un pharmacien sur demande et des renouvellements automatisés. Elle vous permet aussi d'obtenir vos médicaments où vous le désirez, au plus tard le lendemain, sans frais de livraison et à coût moindre!

2. RÉDUIRE LA FRÉQUENCE DE RENOUELEMENT DE VOS ORDONNANCES

Si vous prenez un médicament de façon continue, exigez une provision de 90 jours. Vous économiserez ainsi sur les frais d'honoraires du pharmacien, en comparaison avec une provision de 30 jours, qui est généralement octroyée si vous ne demandez pas spécifiquement 90 jours.

Voici un tableau qui démontre l'économie potentielle sur le coût moyen de quatre médicaments parmi les plus réclamés par les membres du SPGQ :

	Coût pour 30 jours	3 fois 30 jours	Coût pour 90 jours	Économie sur 90 jours	Économie annuelle
Médicament 1	11,57 \$	34,71 \$	22,52 \$	12,19 \$	48,76 \$
Médicament 2	11,40 \$	34,20 \$	16,84 \$	17,36 \$	69,44 \$
Médicament 3	21,05 \$	63,15 \$	41,11 \$	22,04 \$	88,16 \$
Médicament 4	85,52 \$	256,56 \$	244,64 \$	11,92 \$	47,68 \$
Total	129,54 \$	388,62 \$	325,11 \$	63,51 \$	254,04 \$

3. ASSUREZ-VOUS DE BIEN SUIVRE VOTRE TRAITEMENT

L'adhésion au traitement ou adhésion thérapeutique, ce n'est pas anodin! Selon le Grand dictionnaire terminologique, l'adhésion thérapeutique est le « degré auquel une patiente ou un patient se conforme au traitement prescrit par une professionnelle ou un professionnel de la santé ».

Selon un article publié sur le site Web de nouvelles Avantages, les résultats du sondage Sanofi Canada sur les soins de santé mené en 2020 démontrent que 43 % des adhérents qui prennent au moins un médicament ont admis sauter parfois des doses, un chiffre qui grimpe à 61 % chez les personnes âgées de 18 à 34 ans.

Les conséquences sont multiples. Pour le patient, cela peut entraîner une complication de la maladie pouvant aller jusqu'à l'hospitalisation et même au décès. En conséquence, cela met une pression sur les régimes de soins de santé et d'invalidité, et aussi sur le système de santé en général.

Voici quelques trucs pour bien suivre votre traitement :

1. Assurez-vous de comprendre et de respecter à la lettre la posologie, la fréquence et la durée du traitement recommandé. Si vous avez des questions, parlez-en à votre pharmacien ou à votre médecin;
2. Si vous avez tendance à oublier de prendre vos médicaments :
 - Gardez vos médicaments à portée de vue;
 - Programmez un rappel à partir de votre téléphone intelligent;
 - Intégrez la prise de médicaments dans votre routine quotidienne;
 - Si vous devez prendre plusieurs médicaments, utilisez un pilulier;
3. Si vous croyez que le traitement n'est plus nécessaire ou que vous avez des effets secondaires indésirables, parlez-en à votre médecin ou à votre pharmacien avant de prendre la décision d'arrêter ou de modifier votre traitement;

4. Ajoutez une alerte à votre calendrier pour éviter l'épuisement de vos provisions. Si vous oubliez, communiquez avec votre pharmacien pour qu'il prolonge votre ordonnance d'ici votre prochain rendez-vous avec votre médecin.

4. RÉCLAMEZ AU BON ENDROIT

Assurez-vous de faire votre réclamation au bon endroit. Vous avez peut-être droit au remboursement comme personne indemnisée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), par le programme Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) ou par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). Cela permettra d'éviter des frais inutiles au régime collectif.

5. PRENEZ UNE BONNE DOSE DE SANTÉ

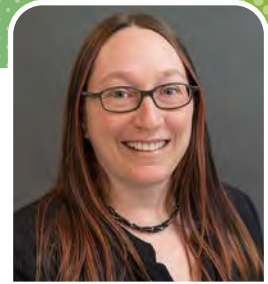
On ne le répétera jamais assez, mais les principes de base suivants vous permettront de réduire naturellement vos besoins en médicaments : bien vous alimenter, faire de l'exercice, dormir, écouter votre corps et prendre soin de votre santé mentale.

Il ne s'agit pas de se mettre à courir un marathon ni de ne manger que des repas santé à compter d'aujourd'hui. Chacun a un point de départ différent. Vous pouvez, par exemple, commencer par une marche de 15 minutes par semaine ou ajouter un légume à un de vos plats favoris. De petits changements d'habitudes de vie peuvent faire une énorme différence. Et vous en constaterez les bienfaits rapidement! ●



INTRODUCTION AU RREGOP

Saviez-vous qu'en tant que personne professionnelle travaillant pour le gouvernement du Québec, vous participez automatiquement au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ? En voici un aperçu.



Evelyne Dufour

Conseillère aux avantages sociaux et à la retraite
evelyne.dufour@spgq.qc.ca

PRINCIPAUX TYPES DE RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE (RCR)

Il existe deux principaux types de [régimes complémentaires de retraite](#) :

1. Régime à cotisations déterminées :

- La valeur des cotisations versées au régime, par la personne participante ou l'employeur, est déterminée à l'avance (souvent un pourcentage du salaire) ;
- Au moment de la retraite, les montants cotisés, ainsi que les rendements sur les placements, reviennent au participant, et doivent être convertis en revenu de retraite ;
- Le montant de la cotisation est connu, mais le revenu de retraite n'est pas connu à l'avance.

2. Régime à prestations déterminées :

- Contrairement au régime à cotisations déterminées, la formule qui permet de déterminer le revenu de retraite est connue (p. ex., un pourcentage du salaire moyen multiplié par le nombre d'années de service). Estimer la rente qui sera versée à la retraite et qui est garantie par le régime s'avère donc plus facile ;
- Le taux de cotisation est déterminé par des actuaires et peut varier chaque année. Les calculs étant complexes, plusieurs hypothèses doivent être utilisées pour évaluer combien d'argent doit être mis dans la caisse de retraite afin d'assurer le paiement des prestations (p. ex., la rente aux personnes retraitées ou lors de départs de personnes employées). Ces calculs et hypothèses sous-jacents doivent être revus fréquemment en fonction de l'évolution de la démographie et de l'économie (p. ex., selon les hypothèses d'inflation, d'augmentation des salaires ou de mortalité, l'évolution du nombre de participants, etc.). Les détails sont présentés dans ce qu'on appelle une évaluation actuarielle.



QU'EST-CE QUE LE RREGOP?

Le RREGOP est un régime à prestations déterminées qui a vu le jour en 1973. Les employés réguliers et occasionnels qui travaillent à temps plein ou à temps partiel dans le réseau de la santé et des services sociaux, dans le réseau de l'éducation et

dans la fonction publique du Québec y participent. Selon la dernière évaluation actuarielle (au 31 décembre 2017), il regroupe plus de 550 000 participants actifs et près de 270 000 personnes retraitées.

Principales dispositions du RREGOP

CARACTÉRISTIQUES	DÉTAILS
Salaire admissible	Salaire annuel de base, à l'exclusion de tout supplément ou majoration de traitement ainsi que de toute somme forfaitaire, rémunération additionnelle, prime, allocation et heures supplémentaires
Cotisation	Cotisation* = taux de cotisation * (Salaire admissible - 25 % * MGA), où MGA = maximum des gains admissibles et taux de cotisation = taux de cotisation salariale du RREGOP Pour les participants dont le salaire admissible est supérieur à 35 % du MGA
Années de service reconnues pour l'admissibilité à une rente	Ces années serviront à déterminer si le participant est admissible à une rente immédiate à la date de fin de participation au régime. Elles correspondent au total des années suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Années de service reconnues pour le calcul de la rente, soit les années pour lesquelles des cotisations ont été versées au RREGOP ou ont fait l'objet d'exonération en cas d'invalidité ou de maternité ; • Années de service reconnues, mais qui ne comptent pas pour le calcul de la rente (p. ex., années pendant lesquelles une personne a participé à un autre régime complémentaire de retraite [RCR], années transférées, rachetées ou absences reconnues)
Années de service reconnues pour le calcul de la rente	Ces années de service serviront à calculer le montant de la rente de base au moment de la retraite. Elles correspondent aux années de participation au régime de retraite. (Elles pourraient aussi inclure des années rachetées ou transférées.) Afin d'accumuler une année de service complète pour le calcul de la rente, la personne participante doit occuper un emploi à temps plein pendant toute l'année. Aucune période d'absence sans salaire n'est reconnue par le régime de retraite. Pour les personnes à temps partiel, à la fin de chaque année, le RREGOP reconnaît une partie d'année pour le calcul de la rente, en fonction du pourcentage que représente le nombre d'heures de travail par rapport au nombre d'heures de travail d'une personne occupant un emploi équivalent à temps plein, et ce, sans tenir compte des heures supplémentaires.
Critères d'admissibilité à une rente sans réduction	1. Avoir au moins 61 ans; OU 2. Compter au moins 35 années de service; OU 3. Avoir au moins 60 ans et avoir atteint le facteur d'admissibilité 90 (âge + années de service).
Admissibilité avec réduction pour anticipation	Avoir 55 ans ou plus
Réduction pour anticipation	0,5 % de réduction de la rente par mois d'anticipation (équivalent à 6 % par année)

Calcul de la rente de base	Rente de base = 2 % * nombre d'années de service (maximum 40) * salaire admissible moyen 5 ans, où nombre d'années de service = années de service reconnues pour le calcul de la rente et salaire admissible moyen 5 ans = moyenne des 5 années les mieux rémunérées.
Réduction de la rente à 65 ans	Réduction = 0,7 % * nombre d'années de service (maximum 35) * minimum (salaire admissible des 5 dernières années; MGA moyen des 5 dernières années de service) Cette formule vient réduire la rente du RREGOP d'un montant estimé de ce que la personne participante recevra du régime des rentes du Québec (RRQ) si elle le retire à 65 ans. <i>Note : Le montant de réduction est souvent plus élevé que le montant réel que la personne participante recevra du RRQ.</i>
Indexation	Pour les années de service avant le 1er juillet 1982 : TAIR Pour les années de service entre le 1er juillet 1982 et le 1er janvier 2000 : TAIR - 3 % Pour les années de service à compter du 1er janvier 2000 : maximum (TAIR - 3 %; 50 % * TAIR), où TAIR = taux d'augmentation de l'indice des rentes (en fonction de l'inflation)
Âge maximal de cotisation	69 ans

EXEMPLES DE CALCUL DE LA RENTE

Exemple 1a – Calcul de la rente de base :

CRITÈRES	DONNÉES
Âge de retraite	61 ans
Nbre d'années de service pour l'admissibilité et le calcul de la rente	25 ans
Salaire admissible moyen	80 000 \$

Rente de base = 2 % * 25 * 80 000 = 40 000 \$ par année

Exemple 1b – Calcul de la réduction à 65 ans :

CRITÈRES	DONNÉES
Âge de retraite	61 ans
Nbre d'années de service pour l'admissibilité et le calcul de la rente	25 ans
Salaire admissible moyen	80 000 \$
Salaire admissible des 5 dernières années	80 000 \$
MGA des 5 dernières années de service	59 700 \$
Indexation	0 %

Réduction à 65 ans = 0,7 % * 25 * minimum (80 000; 59 700) = 10 447,50 \$ par année

Rente à 65 ans = 40 000 \$ - 10 447,50 \$ = 29 552,50 \$ par année

Exemple 2 – Calcul de la réduction à 65 ans :

CRITÈRES	DONNÉES
Âge de retraite	59 ans
Nbre d'années de service pour l'admissibilité et le calcul de la rente	24 ans
Salaire admissible moyen	25 ans
Salaire admissible des 5 dernières années	80 000 \$
Indexation	0 %

Rente de base réduite pour anticipation = $2\% * 25 * 80\,000 * (1 - 0,5\% * 24) = 35\,200 \$$ par année

Puisque la réduction à 65 ans ne tient pas compte de l'anticipation, la rente à 65 ans dans l'exemple 2 correspond à 24 752,50 \$ (soit 35 200 \$ - 10 447,50 \$).

EN RÉSUMÉ

Le RREGOP vous procure un revenu de retraite de 2% de votre salaire moyen le plus élevé pendant 5 années consécutives pour chaque année de participation au régime, à condition que vous preniez votre retraite en respectant les critères d'admissibilité à une rente sans réduction. Finalement, à 65 ans, la rente sera réduite selon une formule qui calcule une estimation (souvent surévaluée) du montant de rente à recevoir de la Régie des rentes du Québec. ●





**Sophie
Paquin-Collins**

Conseillère en relations du travail et à la négociation
sophie.paquin-collins@spgq.qc.ca

CE QUE CONTIENT HABITUELLEMENT UNE ENTENTE HORS COUR

Vous avez déposé un grief, une plainte ou un autre recours ? Le tribunal peut parfois être évité en négociant un règlement satisfaisant. C'est rapide, pratique et beaucoup moins énergivore que d'aller devant un arbitre. Avec l'aide du SPGQ, une entente hors cour peut être négociée avec l'employeur.

QU'EST-CE QU'UNE ENTENTE HORS COUR ?

Une entente hors cour est un contrat négocié et signé par les parties afin de mettre fin à un litige. De façon générale, la rédaction de l'entente commence par l'identification des parties prenantes au litige ainsi que du numéro du recours. Puis, un préambule permet de faire une courte mise en contexte. On y indique une chronologie des principaux faits liés au litige.

Par la suite, l'entente énonce les éléments sur lesquels les parties se sont entendues. Par exemple, l'employeur s'engage à verser un montant d'argent, à remettre une lettre de recommandation ou autre. De son côté, le syndicat et le membre s'engagent à se désister de leur recours.

LES CLAUSES HABITUELLES

Normalement, les parties souhaitent qu'il soit indiqué qu'il s'agit d'un règlement à l'amiable, sans admission ou responsabilité de quelque nature que ce soit. Cela signifie qu'elles ne veulent pas qu'il soit inscrit qu'une partie admet une erreur, une faute ou une responsabilité dans le litige qui les oppose.

L'entente prévoit normalement que les parties s'engagent à garder confidentielles les clauses et à ne pas les divulguer à qui que ce soit, sauf lorsque la Loi l'exige.

On écrit également que les parties déclarent avoir eu l'opportunité de consulter un conseiller juridique, avoir bénéficié du temps nécessaire pour lire et étudier le document, puis y consentir librement et volontairement, après en avoir compris les termes et être en accord avec ceux-ci.

LE CODE CIVIL

Aussi, l'entente contient une clause qui indique qu'il s'agit d'un contrat qui lie les parties, soit d'une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.

Cela signifie que, si l'une des parties change d'idée après avoir signé ou refuse de se conformer à ses obligations, il est possible de déposer l'entente au tribunal afin de la faire homologuer, pour ensuite forcer son exécution à l'aide d'un huissier, qui procéderait à la saisie.

L'entente hors cour est un excellent moyen de trouver une solution satisfaisante pour tous. Elle permet de tourner la page sur un événement conflictuel du passé et de regarder l'avenir de manière plus sereine. ●



Comité de la pérennité du SPGQ

UN PROJET PORTEUR D'AVENIR POUR VOTRE SYNDICAT



Philippe Daneau

Conseiller à la recherche
et à la vigie

philippe.daneau@spgq.qc.ca

En 2019, le SPGQ a lancé un important projet afin d'assurer la pérennité de votre syndicat et d'optimiser les services aux membres. À cet effet, le conseil syndical a créé un comité dont le mandat vise à :

- Identifier les services prioritaires parmi ceux actuellement fournis ;
- Documenter les secteurs à bonifier ou les activités à ajouter pour améliorer les services aux membres ;
- Évaluer les revenus actuels pour s'assurer qu'ils soient suffisants pour les 15 prochaines années, ce qui permettra d'envisager de nouveaux services pour améliorer l'offre aux membres ;
- Proposer aux instances concernées des recommandations relatives aux services à maintenir ou à ajouter ainsi

que les ajustements, le cas échéant, aux sources de revenus du SPGQ.

Parmi les travaux réalisés à ce jour par le comité de la pérennité figurent la réalisation d'une analyse comparative entre le SPGQ et d'autres organisations syndicales ainsi que la réalisation d'un diagnostic sur les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces (FFOM) du SPGQ.

Le diagnostic des FFOM constitue un outil stratégique de développement d'organisations inventé par un groupe de professeurs de l'Université Harvard. Il permet de formuler une vision de ce que pourrait devenir notre syndicat.

Les résultats des travaux du comité sont présentés dans les deux tableaux qui suivent. Le premier offre une synthèse des principales forces, faiblesses, opportunités et menaces ciblées à ce jour, tandis que le second fait état d'un projet de vision du SPGQ.



Principaux éléments retenus

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> • Sentiment d'appartenance des membres à une image de marque (personnel professionnel du gouvernement du Québec) • Rapidité de la prise en charge du SPGQ et qualité de la défense des membres en matière de relations du travail • Personnel qualifié • Programme de formation des membres de la délégation diversifié et de qualité • Vie sociale et associative riche (pré-pandémie) • Développement interne récent de nouveaux services stratégiques (juridique, accréditation, etc.) • Frais remboursables des membres qui s'engagent dans la vie syndicale en adéquation avec l'évolution du coût de la vie • Coût de la cotisation syndicale parmi les plus faibles au Québec 	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de visibilité en milieu de travail • Méconnaissance par les membres des services offerts • Perception négative des membres concernant les assurances collectives • Milieux de travail sans délégation ou couverts partiellement • Difficulté à recruter des membres pour la délégation • Mobilisation difficile • Inadéquation entre la charge de travail et la quantité de personnel (surcharge de travail) • Négociation des augmentations salariales des membres souvent assujettie à celles des grandes centrales syndicales
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation accrue des technologies de l'information et des communications en relation avec les activités syndicales • Mieux renseigner les membres sur les services offerts • Développement de partenariats pour offrir de nouveaux services aux membres (frais réduits de connexion Internet, télé-médecine, etc.) • Délégation mieux formée et outillée, et plus autonome • Délégation plus active et impliquée en milieu de travail et bénéficiant des moyens pour le faire • Augmentation du membrariat • Partage possible de ressources avec d'autres syndicats • Optimisation de la gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> • Courant social antisyndical • Diminution du membrariat • Cotisation syndicale plafonnée depuis 1988 • Télétravail pourrait constituer un frein à la mobilisation

Ce que pourrait devenir le SPGQ

Délégation

- Mieux formée, outillée et impliquée, pour qu'un maximum de dossiers soit réglé en « première ligne »;
- Plus étendue (qui couvre plus de lieux de travail);
- Libérée adéquatement pour intervenir (caractéristiques de la libération syndicale mieux définies dans les conventions collectives).

Services

- Meilleure connaissance des services offerts par les membres;
- Utilisation accrue des technologies de l'information et des communications adaptée aux besoins des membres et de l'organisation;
- Développement de partenariats pour offrir de nouveaux services connexes aux membres (forfait Internet, télémédecine, etc.);
- Augmentation de la présence et de la visibilité en milieu de travail;
- Nombre d'employé(e)s en adéquation avec les besoins des membres.

Autres éléments

- Amélioration de la gouvernance;
- Mobilisation accrue des membres;
- Augmentation du membrariat;
- Cotisation syndicale en adéquation avec les besoins de services des membres.

Les travaux du comité de la pérennité se poursuivent et le projet de vision évolue. Parmi les prochaines étapes de travail, mentionnons la réalisation d'un sondage auprès des membres, prévu à l'automne 2022. Il vise à recueillir votre avis sur les services du SPGQ et sur la pérennité de votre syndicat. Cette étape importante permettra de préciser ou d'ajuster le diagnostic des FFOM et le projet de vision, le cas échéant.

À la suite du sondage, le SPGQ prévoit réaliser une analyse de ses besoins financiers au regard des services offerts et à développer. Les membres seront informés tout au long du projet. D'ailleurs, un rapport synthèse sera accessible aux membres, possiblement à l'hiver 2023. ●



SPGQ et Internationale des services publics

PORTER LA VOIX DE SES MEMBRES ET DES SYNDICATS AFFILIÉS DU QUÉBEC



Émilie Beauchesne

Conseillère à la vie syndicale : dossier des femmes, PAÉ et comité sur la diversité
emilie.beauchesne@spgq.qc.ca

Depuis plusieurs années, le SPGQ est membre de l'Internationale des services publics (ISP), une fédération représentant plus de 20 millions de travailleuses et travailleurs disséminés dans 163 pays. L'ISP a pour mission de promouvoir des services publics de qualité, accessibles et efficaces partout dans le monde, mais aussi de préconiser une justice sociale et économique. Tout comme celui du SPGQ, le membrariat de l'ISP est majoritairement constitué de femmes, soit les deux tiers.

Au cours des derniers mois, le SPGQ est devenu titulaire du siège Canada 2. À ce titre, la présidente du SPGQ a pour mandat de porter la voix de ses membres et, plus encore, des syndicats affiliés à l'ISP du Québec. En effet, le Québec dispose d'une représentation distincte de celle du reste du Canada, car l'ISP reconnaît la particularité du Québec, y compris le fait français.

C'est dans cette optique que le SPGQ a participé, les 13 et 14 septembre dernier, à la réunion des affiliés d'Amérique du Nord

à l'ISP. Durant cette réunion, il a été question de justice climatique, de l'organisation sociale des soins, d'investissement des fonds de retraite dans la privatisation, de justice fiscale, des lanceurs d'alerte, de violence à l'égard des femmes, des réalisations des dernières années des membres affiliés et de l'ISP, sans oublier son plan d'action.

Lors de cette rencontre, madame Lydia Martel, présidente du SPGQ par intérim, a pris la parole comme titulaire du siège Canada 2. Elle a traité de grands enjeux ayant préoccupé les syndicats québécois, dont la pandémie de COVID 19, le télétravail, la réforme de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, le droit à la déconnexion, la violence faite aux femmes et la campagne nationale visant à améliorer la Loi sur les normes du travail, la sous-traitance, la privatisation, l'équité salariale, les négociations des secteurs public et parapublic, etc.

Pour en savoir davantage sur les campagnes menées par l'ISP, consultez son [site Internet](#). ●



Steve Porter, coordinateur de l'ISP pour l'Amérique du Nord, Lydia Martel, présidente par intérim du SPGQ, et Marc Hancock, président national du SCFP et titulaire du siège pour le Canada 1.

CONTRIBUER AU SUCCÈS DES ENTREPRENEURES



Nathalie Côté

Conseillère en communication
nathalie.cote@spgq.qc.ca

Conseillère experte en entrepreneuriat, Michelle Nollet a consacré une bonne partie de sa carrière à contribuer au succès des femmes d'affaires québécoises. D'ailleurs, en octobre, cette professionnelle du ministère de l'Économie et de l'Innovation a reçu le prix Reconnaissance en engagement féministe présenté par Poudrier Bradet Avocats lors des États généraux des femmes du SPGQ.

COMBATTRE LES PRÉJUGÉS

Depuis 2010, Mme Nollet a contribué au développement d'un solide réseau en entrepreneuriat féminin, notamment à travers les organismes régionaux de soutien à l'entrepreneuriat féminin (ORSEF), devenus Femmessor Québec, puis, tout récemment, Évol.

« Les femmes étaient mal servies par les services traditionnels, a constaté Mme Nollet à son arrivée en poste. Elles avaient plus de difficulté à accéder au financement. Soit qu'on jugeait leurs projets plus risqués, soit qu'on leur imposait des conditions qu'on n'exigeait pas de la part des hommes. Il y avait un biais négatif quant à la capacité des femmes de réussir en affaires. Pourtant, elles avaient de beaux projets et elles méritaient d'être appuyées davantage. Heureusement, ça évolue. »

MOUVEMENT EN CROISSANCE

Au fil du temps, il y a eu différentes remises en question, mais les entrepreneures ont su être convaincantes. Ainsi, le projet a non seulement survécu, mais il a pris de l'ampleur avec les années. Quelque 3 600 entrepreneures ont bénéficié du service d'information de Femmessor et 3 281 de ses services-conseils pour l'année 2021-2022 seulement!

« Je n'aurais jamais réussi toute seule, signale Mme Nollet. Des milliers de femmes se sont impliquées dans toutes les étapes, que ce soit comme bénévoles, mentores ou expertes-conseils. Elles sont embarquées dans le mouvement et ont donné beaucoup de temps. »

À L'INTERNATIONAL

Mme Nollet a également contribué à faire rayonner l'expertise de Femmessor et de son ministère sur la scène canadienne,



notamment par sa participation à la Conférence sur l'entrepreneuriat des femmes canadiennes en 2016, mais également sur la scène internationale. En effet, différents pays comme la République du Sénégal, la Colombie, l'Ukraine, la France et la Polynésie française (Tahiti) ont fait appel à leur expertise en matière d'implantation et de développement du soutien à l'entrepreneuriat féminin.

REPOSITIONNEMENT

Tout récemment, Mme Nollet a aussi participé au repositionnement de Femmessor. L'organisation continue d'appuyer

principalement des femmes, mais dessert également tous les groupes sous-représentés en entrepreneuriat, soit les personnes racisées, immigrantes, en situation de handicap ou encore les membres des Premières Nations, et des Inuits ou de la communauté LGBTQ2+. Le budget annuel d'Évol est passé de 3 M\$ à 11 M\$ afin de servir un plus grand nombre d'entrepreneurs et entrepreneures.

Par ailleurs, Mme Nollet a invité la conseillère en développement durable de son ministère dans la transformation des outils d'analyse financière de Femmessor. Le but était de favoriser l'intégration des 17 objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations unies dans l'analyse et la détermination du risque et du taux d'intérêt d'un projet.

« C'est un défi d'embarquer les entreprises dans un mouvement de développement durable, note-t-elle. Par contre, nous avons sondé les entrepreneures à quelques reprises et il en ressort qu'elles désirent faire mieux et améliorer la société. Nous sommes partis sur cette base-là. » ●



LES EGF EN PHOTOS

Plus de 200 personnes ont participé aux États généraux des femmes 2022 (EGF) du SPGQ. Elles ont assisté à des panels et conférences et participé à des ateliers. Au terme de l'événement, des orientations ont été adoptées afin de guider les actions féministes du syndicat dans les prochaines années. Voici quelques images de l'événement.

Texte: Nathalie Côté
Conseillère en communication
nathalie.cote@spgq.qc.ca

Photos: Christopher Plourde
Technicien en communication
graphique et audiovisuelle
christopher.plourde@spgq.qc.ca



Catherine Éthier, animatrice et autrice, a offert une prestation lors de l'ouverture de l'événement.



Trois panélistes invitées ont discuté d'équité, de représentation juste et de travail décent.



Le prix de reconnaissance en engagement féministe a été remis à Michelle Nollet, professionnelle du ministère de l'Économie et de l'Innovation.



En soirée, les personnes participantes ont pu assister au spectacle Womansplaining, présentant différentes prestations d'humour.



Lors du petit déjeuner, Francine Descarries, professeure à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), a présenté la conférence «Du syndicalisme féminin au syndicalisme féministe».



Les participantes ont participé à différents ateliers.



Lors du dîner, Florence Ashley, militante québécoise des droits des personnes transgenres, a prononcé une conférence sur les droits des personnes trans au Québec.



Réunies en plénière, les participantes ont adopté des orientations pour guider les actions féministes du syndicat dans les prochaines années.

La Personnelle, votre assureur de groupe



2023

Janvier

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Février

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
			32	33	34	35
	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

Mars

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
			60	61	62	63
	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Avril

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
						91
92	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Mai

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
	121	122	123	124	125	126
127	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Juin

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
				152	153	154
155	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Juillet

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
						182
183	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Août

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
		213	214	215	216	217
218	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Septembre

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					244	245
246	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Octobre

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
274	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Novembre

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
			305	306	307	308
309	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Décembre

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
					335	336
337	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Bureau de Québec

7, rue Vallière,
Québec (Québec) G1K 6S9
Téléphone : 418 692-0022
Télécopieur : 418 692-1358
N° sans frais : 1 800 463-5079

Adresse courriel : info@spgq.qc.ca
Site Internet : www.spgq.qc.ca

Bureau de Montréal

1001, boul. De Maisonneuve Est, bureau 1003
Montréal (Québec) H2L 4P9
Téléphone : 514 849-1103
Télécopieur : 514 842-5281
N° sans frais : 1 800 463-6341

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec



laPersonnelle

Assureur de groupe auto, habitation
et entreprise

Tarifs de groupe. Service unique.

Demandez une soumission
lapersonnelle.com/spgq

Suivez-nous



Chantale Bélanger

Commis à la comptabilité

David Bernans

Conseiller à la vie syndicale
- Mobilisation

François Boyer

Conseiller aux relations du travail
et à la négociation

Rachel Hogue

Technicienne en administration
aux communications

Sherley Morin

Conseillère en organisation du travail

Jeny Siervo

Technicienne en ressources humaines

Manon Therrien

Conseillère en organisation du travail

Sandra Brunelle

Adjointe administrative aux instances,
à la gouvernance et à la documentation

Mireille Deroy

Commis à la comptabilité -
paies et libérations

Isabelle Fortin

Conseillère en relations du travail
et à la négociation

Stéphanie Murray

Avocate en droit du travail spécialisée
en santé et sécurité du travail

Andrée Fortin

Secrétaire aux libérations
et à la réception

Sylvie Drolet

Adjointe au système de données
des membres

Ginette Laquerre

Commis général de bureau

Luce Lavigne

Adjointe au système de données
des membres

Martine Yvette Ndma

Technicienne en ressources humaines

Cindy Provencher

Adjointe aux instances
et à la présidence

Shirley Coderre

Conseillère aux relations du travail
et à la négociation

Chantal Maltais

Personne de référence à la coordination
du service de l'application des
conventions collectives

Recevez toute l'information concernant votre syndicat.

ABONNEZ-VOUS AU
FLASH INFO

Pour vous inscrire, allez au spgq.qc.ca et cliquez sur le lien :



 **YouTube** /user/spgqinformation



/company/spgq



/lespgq



/spgq

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

SPGQ

À L'AGENDA SYNDICAL

CONSEIL SYNDICAL

- Jeudi 26 janvier 2023 – Visioconférence
- Vendredi 27 janvier 2023 – Visioconférence
- Jeudi 23 mars 2023 – Visioconférence
- Vendredi 24 mars 2023 – Visioconférence
- Jeudi 27 avril 2023 – Montréal
- Vendredi 28 avril 2023 – Montréal
- Jeudi 8 juin 2023 – Québec
- Vendredi 9 juin 2023 – Québec

CONSEIL D'UNITÉ D'ACCREDITATION FONCTION PUBLIQUE (CUAFP)

- Jeudi 23 mars 2023 – Visioconférence
- Jeudi 8 juin 2023 – Québec

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (ADS)

- Samedi 10 juin 2023 – Québec

FORMATION

- Rôle des représentants et secrétaires de section, 18 janvier 2023
- Intro 1 – Représenter les membres de mon unité de travail, 24 janvier 2023
- Intro 2 – Défendre et outiller les membres de mon unité de travail, 25 janvier 2023
- Femmes et syndicat, 26 janvier 2023
- Femmes et syndicat, 31 janvier 2023
- La convention collective de la fonction publique, 8 février 2023
- La convention collective de la fonction publique, 15 février 2023