



Le Mot de la Présidente

LE RREGOP ET LE RACHAT DE SERVICE

Le 7 mars dernier, nous apprenions qu'une très importante décision de la Cour d'Appel du Québec avait confirmé la sentence arbitrale (2013030) de René Beaupré, portant sur les articles 3 et 24 du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (RREGOP), ces articles décrivent les possibilités de rachat de service. L'arbitre confirme que les personnes salariées membres du soutien ont droit de racheter les périodes de mise à pied survenues lorsqu'elles étaient à l'emploi du Gouvernement et qu'elles cotisaient au RREGOP. Évidemment, le fait de pouvoir racheter ces périodes permettra aux personnes salariées de prendre leur retraite dans un temps beaucoup plus restreint que ce qui nous est permis présentement. **Un exemple clair: vous pourriez prendre votre retraite après 35 ans de service sans pénalité (70 % de votre salaire). Présentement, vous devez travailler minimalement 40 ans pour bénéficier de ces avantages.**

Toutes personnes qui désirent effectuer un tel rachat doivent remplir le formulaire 727 que vous trouverez sur le site *Retraite Québec participants aux régimes du secteur public*, cliquer sur *Rachat de service* et plusieurs informations sont disponibles sur le site, lorsque vous aurez lu les articles qui vous seront utiles, vous pourrez cliquer sur *Formulaire 727*. Le site offre également la possibilité d'effectuer le calcul d'une ou de plusieurs périodes de mise à pied. Le coût sera différent s'il s'agit d'une période en cotisation obligatoire (absence de 30 jours consécutifs ou moins) ou un rachat de service (achat de plus de 30 jours consécutifs). Voici quelques exemples :

Exemple 1 — Service en cotisation obligatoire

Période de 2 semaines consécutives (10 jours ouvrables) en mise à pied pour l'année 2015 dont le salaire annualisé est de 40,000 \$/an

La cotisation obligatoire qui aurait été exigée pour l'année 2015 pour cette personne est approximativement de 82,00 \$, soit 8,00 \$ par jour de service reconnu. Il s'agit du montant que la CARRA exigera pour reconnaître cette période.

Exemple 2 et 3 – Rachat de service

Le rachat de service qui s'effectue après 60 jours du retour de l'absence est calculé selon une grille de rachat. Le coût du rachat dépendra de votre âge et de votre salaire au moment de la demande de rachat ainsi que de la période rachetée.

Exemple 2 — Rachat de 40 jours en 2015 pour une personne de 40 ans avec un salaire annualisé de

Coût = 40,000\$ x 13,4% (taux de la table de rachat) x 40 jours sur 260 jours = 825\$ (soit approximativement 21,00\$ /jour de service reconnu)

Exemple 3 – Rachat de 40 jours en 1980 pour une personne de 50 ans avec un salaire annualisé de 40,000\$

Coût = 40,000\$ x 19,4% (taux dans la table de rachat) x 40 jours sur 260 jours = 1,194\$ (soit approximativement 30,00\$ / jour de service reconnu)

P.S. – Le coût des rachats est directement proportionnel au salaire.

Dans le présent dossier, nous avons soumis un scénario au service des ressources humaines et dès que nous aurons reçu le détail des rachats, nous vous reviendrons. Nous pourrions mettre à l'ordre du jour une rencontre avec toutes les personnes intéressées à procéder à des rachats de service.

Sommet des Femmes des 3 et 4 mars 2016

Événement majeur s'il en fut un, ce sommet des femmes réalisé après plus de 30 ans de féminisme, a mis en lumière toutes les contradictions de notre société face à un mot «féministe». Sommes-nous ou ne sommes-nous pas féminines? Le dictionnaire a tranché la question, le féminisme est un mouvement, qui défend et prône l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous avons eu beaucoup de mal à comprendre comment notre ministre de la condition féminine a pu s'enfermer dans une explication aussi peu claire sur son aversion à se dire féministe.

Le Sommet réunissait plus de 1,000 femmes d'horizons différents et de toutes allégeances pour mettre en action la véritable réalisation de l'égalité homme femme. À l'origine, Madame Lise Payette en 1979 alors ministre à la condition féminine dans le cabinet de Monsieur René Lévesque, avait demandé de mettre sur pied un sommet pour réaliser l'équité entre tous et toutes. Ce n'est que 37 ans plus tard qu'elle réalisera son ambition de tenir un grand rassemblement de féministes dont le but sera de débattre des actions à entreprendre.

Le Sommet a débuté par la lecture du « Manifeste des femmes » intitulé « *Pour passer de la colère au pouvoir* », il a été rédigé par 11 femmes et 2 hommes, dont Lise Payette, Léa Cousineau et Martine Desjardins, il résume bien les exigences des femmes à l'endroit des dirigeants politiques pour en arriver à une réelle égalité. Le collectif *Projet 75.com* mis sur pied pour permettre la rencontre de toutes les femmes intéressées à faire avancer la cause de l'égalité. Plusieurs ateliers ont permis aux participantes de choisir les revendications qui ont été soumises aux dirigeants politiques venus s'adresser aux femmes à la fin du Sommet. Un seul parti politique avait décliné l'invitation, le parti libéral. Il faut croire que la cause des femmes n'est pas leur priorité. Je vous reviendrai sur les orientations dès qu'elles seront publiées. Vous pouvez prendre des renseignements en visitant le site du collectif à l'adresse suivante : projet75.com

Gisèle Dupuis



Semaine de la

relève

ÉDITION 2016 / 11 AU 15 AVRIL **syndicale**

Engagez-vous!

Dans le but de sensibiliser le milieu syndical à l'importance de bien préparer la relève, la FTQ a décidé d'inclure ce nouvel événement à son agenda.

Cette Semaine propose des activités locales et nationales visant à augmenter la participation syndicale des jeunes dans les instances syndicales. Ces activités peuvent également être un moyen de créer des ponts entre les générations ou des ouvertures pour augmenter leur implication.

Par exemple, certains syndicats locaux organiseront des activités sociales pour inviter les jeunes à rencontrer l'exécutif et à s'informer sur la vie syndicale. D'autres prévoient des activités de mentorat auxquelles des membres seront invités à accompagner les dirigeants syndicaux dans leur quotidien afin de mieux comprendre le travail syndical.

Le but de la Semaine de la relève syndicale est de rejoindre les jeunes membres de 35 ans et moins et de les sensibiliser (militants, permanents et membres) à l'enjeu de la préparation de la relève dans nos organisations. L'idée est d'attirer l'attention au moyen d'activités organisées aux niveaux local, régional ou national. Le type d'activités inscrites à la Semaine de la Relève est très diversifié, d'un lunch spécial pour les jeunes sur un lieu de travail, à une journée de mentorat offerte par le président d'une section locale à un jeune membre non militant pour lui faire connaître son syndicat ou par des événements de plus grande envergure tels que des conférences, des événements sportifs, etc.

Dans notre section locale, une journée de mentorat avec un des membres de notre exécutif (présidente ou vice-président) est envisagée. Les informations vous seront transmises prochainement. De plus, les membres du comité des jeunes du SEP-B-Québec se rencontreront bientôt et discuteront des diverses activités prévues durant la semaine de la relève et de notre implication. Ah oui! Notre comité a maintenant sa page Facebook. Allez «aimez» notre page et vous saurez tout de nos activités!

Votre représentante du comité,
Stéphanie Lavoie

LE 28 AVRIL

NE LES OUBLIONS PAS

JOURNÉE COMMÉMORATIVE

DES PERSONNES DÉCÉDÉES
OU BLESSÉES AU TRAVAIL



Chaque année, plus de 2,3 millions de travailleuses et de travailleurs perdent la vie suite à un accident ou à une maladie du travail. Plus de 430 millions d'autres sont blessés ou rendus malades à cause de leur travail. Une telle hécatombe mérite qu'on s'y attarde, ne serait-ce qu'un jour par an. C'est pourquoi le mouvement ouvrier a fait du 28 avril la Journée internationale de commémoration des victimes d'accidents et de maladies du travail.

ABSENTÉISME AU TRAVAIL



L'absentéisme a une incidence claire sur la productivité globale et souvent des répercussions sur les collègues lorsque les autres doivent compenser l'absence de l'employé. Mais, les employeurs peuvent réduire l'absentéisme lorsqu'ils en comprennent les causes dans leur organisation et qu'ils adoptent des stratégies ciblées pour les éliminer.

Plus de la moitié des absences occasionnelles ne sont pas liées à la maladie et la probabilité que les absences ne soient pas liées à la maladie (c'est-à-dire qu'elles ne sont pas attribuables à un problème de santé physique ou mentale) est plus élevée lorsque l'employé a fait état de stress au travail et que l'employeur n'a pas favorisé le mieux-être mental.

La plupart des employeurs semblent comprendre que les problèmes de stress et de santé mentale jouent un rôle dans l'absentéisme, mais environ la moitié des employés ne considèrent pas que leur organisation leur offre du soutien dans ces domaines :

- ~ 83 % des employeurs indiquent croire que le stress et les autres problèmes de santé mentale jouent un rôle dans l'absentéisme.
- ~ 56 % des employés indiquent qu'ils ne savent pas si leur organisation offre un programme d'aide aux employés.
- ~ 43 % des employés affirment que leur organisation ne crée pas un environnement propice au mieux-être mental au travail.

Donc, il existe clairement une occasion d'accroître la sensibilisation à l'égard des problèmes liés au stress et à la santé mentale en tant que facteurs d'absentéisme, et d'améliorer la compréhension qu'ont les employés du soutien qui leur est offert.

LE PRÉSENTÉISME

Le présentéisme qui se définit comme le temps que les employés passent au travail sans être productifs est un enjeu digne d'attention. Il s'installe un cycle où l'employé vivant du stress au travail fait acte de présentéisme, vivant plus de stress au travail il s'absente pour des raisons non liées à la maladie et continuant à vivre du stress dans son milieu il peut se retrouver avec une maladie causée par le stress au travail. Tous ces facteurs peuvent surgir brusquement en raison du manque de soutien organisationnel en matière de mieux-être mental et créer une culture d'absentéisme.

DES PISTES DE SOLUTIONS :

- ~ Utiliser les données provenant du fournisseur du programme d'aide aux employés et des sondages auprès des employés afin de déterminer les facteurs de stress précis qui touchent les employés.
- ~ Mettre en place des mesures qui favorisent la santé mentale et le mieux-être au travail, puisqu'ils font partie intégrante de toute stratégie de prévention des absences.
- ~ S'assurer que les gestionnaires sont formés pour reconnaître que les changements de comportements d'un employé et le présentéisme posent problème et intervenir adéquatement dans une optique de résolution de problèmes.
- ~ Élaborer et mettre en place des messages clairs, des mesures et des investissements qui favorisent l'assiduité, afin de s'attaquer directement à la culture de l'absentéisme ou de la prévenir.

Référence : Morneau Shepell, *Le vrai visage de l'absentéisme au travail*, research.morneaushepell.com

C'est d'abord en souvenir des travailleuses et des travailleurs qui ont perdu leur vie en tentant de la gagner que nous soulignons le 28 avril. Cette journée est aussi dédiée à celles et à ceux qui paient de leur santé, en raison à un accident ou à une maladie du travail et qui subissent des injustices.

Mais le 28 avril n'est pas seulement un jour de deuil et de souvenir : c'est aussi une journée d'actions et de luttes pour transformer les conditions de travail.

Le 28 avril, appuyons les luttes que mènent les travailleuses et les travailleurs pour forcer les employeurs à respecter leur santé et à éliminer les dangers présents dans les milieux de travail.

