

*Association des Cadres Supérieurs  
de la Santé et des Services Sociaux*

---

# RAPPORT ANNUEL

---

## 2020-2021

► [acssss.qc.ca](http://acssss.qc.ca)

**AC/  
SSSS**  
ASSOCIATION DES CADRES  
SUPÉRIEURS DE LA SANTÉ  
ET DES SERVICES SOCIAUX

## MOT DE LA PRÉSIDENTE DIRECTRICE GÉNÉRALE

À l'automne 2020, le conseil d'administration de l'ACSSSS a adopté le Plan de développement stratégique 2021-2024. Ce document nous permet d'aller de l'avant avec vision et force. Il permet à votre association professionnelle de réaffirmer son rôle clé de représentant dédié et efficace des cadres supérieurs et hors-cadre de notre grande communauté du réseau de la santé et des services sociaux.

Comment? En étant de plus en plus axés sur le développement d'une offre de services innovante qui répond aux besoins des membres. En intensifiant de diverses manières les liens et la communication avec vous. En maintenant les représentations politiques soutenues en faveur de vos conditions de travail et d'exercice.

Nous veillons au maintien de la consolidation du positionnement et la relation de coopération et de partenariat avec le MSSS et avec vos PDG. La crédibilité et la reconnaissance de l'ACSSSS comme instance unique et privilégiée de représentation des cadres supérieurs et hors-cadre constituent un enjeu central situé au cœur de notre mission.

À la lecture de ce rapport annuel, vous serez à même de constater les actions menées au cours de cette année. Les rencontres virtuelles des différents groupes de cadres supérieurs et de hors-cadre, les méthodes d'accompagnement, les activités de développement, etc. tout a été mis en œuvre pour répondre à vos besoins.

L'ACSSSS est fière des accomplissements réalisés cette année et de ceux qu'elle se propose d'accomplir dans les prochaines années. L'impact positif que le fruit de son travail a et aura sur ses membres est un puissant leitmotiv.

Bonne lecture!

**Carole Trempe, Présidente-Directrice Générale**

A handwritten signature in blue ink, reading "Carole Trempe". The signature is fluid and cursive, with a large initial "C" and "T".

## GRANDS DOSSIERS

### La tournée virtuelle de la PDG

Depuis janvier 2021, la PDG effectue une tournée virtuelle pour rencontrer les membres des différentes régions. Lors de ces rencontres, une présentation des grands dossiers politiques et administratifs est faite aux participants. Il s'agit également d'une belle opportunité pour échanger avec les membres sur différents enjeux qui les concernent.

Plusieurs régions ont été visitées. D'autres le seront dès l'automne 2021 puis en hiver 2022. La rétroaction recueillie à partir des commentaires des participants nous permet de conclure que cette activité est appréciée.

Étant donné l'évolution des dossiers menés par l'ACSSSS et l'importance de bien communiquer l'information, cette tournée virtuelle sera incessante.

### Les rencontres virtuelles des jeunes cadres supérieurs

L'ACSSSS invite tous les jeunes cadres supérieurs de moins de deux ans d'expérience à se réunir virtuellement. Au cours de cette année, nous avons eu trois rencontres et réuni plus d'une centaine de jeunes cadres. Ces rencontres permettent aux participants de se rencontrer, d'échanger entre eux sur les enjeux qui les préoccupent, sur leurs pratiques de gestion.

Ce forum procure à l'ACSSSS l'opportunité de mieux connaître ses jeunes membres afin de bien arrimer son offre de services et de la leur communiquer.

### L'offre de services aux DG DGA

Au printemps dernier, l'ACSSSS a sondé les DG et DGA afin de connaître leur avis sur la mise en place d'un forum de rencontre virtuelle annuelle et également sur la mise en place d'une table de co-développement leur étant dédiée. Les répondants n'ont pas fait une priorité de la rencontre annuelle en virtuel. Cependant, l'organisation de rencontres virtuelles de co-développement a été accueillie favorablement. Ce projet prendra naissance cette année.

L'ACSSSS souhaite soutenir et accompagner ses membres dans toutes les formes de développement professionnel.

### La rencontre avec les DSM

Nous avons sondé les DSM sur leurs intérêts à une rencontre virtuelle afin de leur permettre un échange sur leurs pratiques de gestion et une forme de réseautage entre eux. La réponse est positive et une rencontre virtuelle aura lieu à l'automne. L'ACSSSS considère important de soutenir leurs actions et de collaborer avec eux à l'atteinte de leurs objectifs auprès des instances décisionnelles.

## Les tables de co-développement

Cette activité est animée par la PDG de l'ACSSSS. Elle s'adresse aux cadres supérieurs directeurs et directeurs adjoints. Les participants y trouvent un endroit pour se déposer, pour partager et pour apprendre avec leurs pairs. Les discussions et les échanges sont teintés par les expériences de chacun et par les tendances reposant sur les recherches scientifiques en provenance des grandes Écoles des Sciences de la gestion. Apprendre à devenir un meilleur humain et par conséquent un meilleur gestionnaire, voilà la richesse des rencontres de co-développement. Ces rencontres se déroulent en toute confidentialité et dans le plus grand respect des différences de chaque participant.

## Site WEB de l'ACSSSS

Le PDS 2021-2024 a emporté positivement la mise à jour du site WEB de l'ACSSSS. Plus dynamique, plus fluide et riche d'informations, il fait la fierté de l'ACSSSS et de ses membres. Le logo a également été revisité pour revêtir une allure corporative haut de gamme à l'image de ses membres. Je vous invite à visiter ce site qui vous permet d'être à la fine pointe de l'information.

La version anglophone sera mise en ligne sous peu.

## Les capsules vidéo gratuites

En décembre dernier, quatre capsules ont été mises en ligne pour votre bénéfice. Des capsules qui vous permettent l'accès à de brefs conseils de coaching et d'autres vous prodiguent la façon de prendre soin de vous.

En cours de la prochaine année, d'autres capsules seront mises en ligne pour vous! Dès que ce sera fait, nous vous en informerons.

Également, nous faisons suivre à nos membres, par courriel, une capsule de la PDG de l'ACSSSS dont le contenu recoupe le sommaire des discussions et décisions prises lors des séances du conseil d'administration de l'ACSSSS. Une autre façon de vous communiquer l'information.

## Le programme de développement professionnel

En juin 2021, nous avons déposé au conseil d'administration une proposition de programme de développement professionnel en lien avec le PDS 2021-2024. Bien qu'échelonné sur trois ans, ce programme a commencé son déploiement par sa première activité qui s'intitule : Formation 100 premiers jours. Ce programme s'adresse aux jeunes cadres supérieurs entrant en fonction. Il leur sera offert gratuitement lors de leur adhésion comme membre de l'ACSSSS. La valeur ajoutée du contenu repose sur le partage de l'expérience des formatrices qui sont deux cadres supérieures chevronnées de notre réseau de la santé et des services sociaux et qui formulent clairement les enjeux qui attendent les jeunes directeurs qui entrent en fonction. Nous privilégions le savoir expérientiel par le partage de l'expérience entre pairs.

Au cours des prochains mois, nous instaurerons un programme virtuel d'intégration et d'accompagnement des cadres supérieurs et hors-cadre afin de les placer en condition de succès à court, moyen et long terme. Nous mettrons en place des conférences et des échanges sur plateformes numériques.

Comme l'ACSSSS le fait depuis près de deux décennies, elle structure un développement professionnel pertinent, innovant, accessible et d'excellence.

## Banque de mentorat

L'ACSSSS met à la disposition des membres une banque de mentors sur le site WEB. Ces mentors sont recrutés auprès de nos membres actifs et retraités.

Nous assurons la promotion du mentorat auprès des jeunes cadres supérieurs.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION 2020-2021

### COMITÉ ADMINISTRATIF

**Madame Carole Trempe**

Présidente Directrice générale  
ACSSSS

**Monsieur Jacques Fortin (16)**

**Vice-président et délégué de la Montérégie**  
Retraité du CISSS de la Montérégie-Centre.

**Monsieur Louis Rocheleau (06)**

**Secrétaire et délégué de Montréal**  
Directeur adjoint des services multidisciplinaires  
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

**Monsieur Robert Fortier**

**Trésorier et Président du regroupement des  
retraités**

**Madame Lise Giroux**

**Présidente sortante**

### DÉLÉGUÉS

**Madame Louise Dufour (01)**

**Déléguée du Bas-St-Laurent**  
Directrice adjointe des services multidisciplinaires  
CISSS du Bas St-Laurent

**Madame Isabelle Boulianne (02)**

**Déléguée du Saguenay – Lac-Saint-Jean**  
Directrice administrative enseignement, recherche  
et innovation  
CIUSSS Saguenay – Lac-Saint-Jean

**Monsieur Pierre-André Tremblay (03)**

**Délégué de Québec**  
Directeur des services techniques  
CHU de Québec

**Monsieur Patrick Poulin (05)**

**Délégué de l'Estrie**  
Directeur adjoint du programme santé publique  
CIUSSS Estrie – CHUS

**Madame Martine Potvin (07)**

**Déléguée de l'Outaouais**  
Directrice de l'enseignement, des relations  
universitaires et de la recherche  
CISSS de l'Outaouais

**Madame Évelyne Grenier-Ouimette (08)**

**Déléguée de l'Abitibi-Témiscamingue**  
DGA aux programmes santé physique généraux et  
spécialisés  
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue

**Monsieur Michel Rioux (09)**

**Délégué de la Côte-Nord**  
Directeur des ressources informationnelles  
CISSS de la Côte-Nord

**Madame Ann Soucy (11)**

**Déléguée de la Gaspésie**  
Directrice des ressources informationnelles  
CISSS de la Gaspésie

**Madame Marie-Claude Bélanger (12)**

**Déléguée de Chaudière-Appalaches**  
Directrice des services multidisciplinaires  
CISSS de Chaudière-Appalaches

**Madame Sonia Mailloux (13)**

**Déléguée de Laval**  
Directrice de la protection de la jeunesse  
CISSS de Laval

**Madame Annie Plante (14)**

**Déléguée de Lanaudière**  
Directrice du programme santé mentale et  
dépendance  
CISSS de Lanaudière

**Monsieur Patrick Bureau (15)****Délégué des Laurentides**

Directeur des services techniques

CISSS des Laurentides

**Monsieur Louis Lamontagne (16)****Délégué de la Montérégie**

Directeur des services techniques

CISSS de la Montérégie-Centre

**Madame Nathalie Deschênes (16)****Déléguée de la Montérégie**

Commissaire locale aux plaintes et à la qualité de services

CISSS de la Montérégie-Est

**Madame Liliane Groleau (10-17-18)****Déléguée du Nord-du-Québec**

Directrice générale adjointe du service des ressources administratives

Conseil Cri SSS de la Baie-James

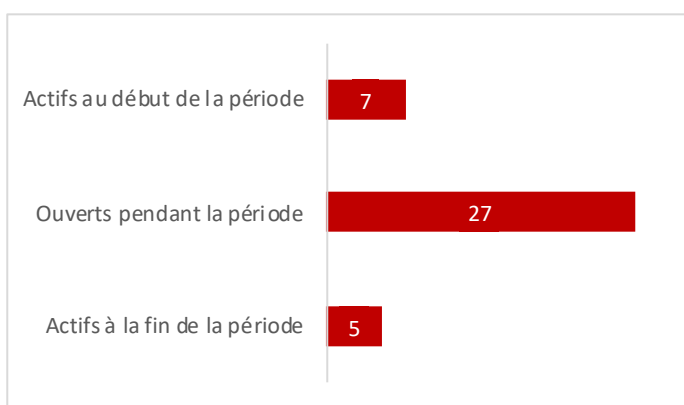
## SERVICES JURIDIQUES : RAPPORT DES DOSSIERS TRAITÉS

Le service de consultation individuelle disponible à l'Association est toujours une priorité pour le Conseil d'administration et tout le personnel de l'Association. Les conseillers se consacrent activement à la résolution des conflits de travail que vivent les cadres supérieurs et les hors-cadre et mettent à leur disposition leurs connaissances, leur expertise et leur expérience.

### Dossiers traités du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021

Depuis la fusion des établissements, en 2015, notre direction des affaires juridiques traite en moyenne 26 dossiers individuels par année.

Le nombre de dossiers ouverts au cours de la période de référence (27) apparaît ainsi comme étant normal.

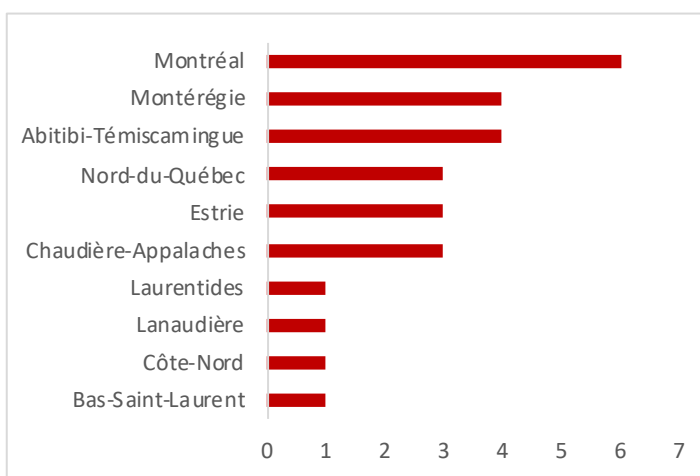


### Répartition des dossiers traités par région, par type d'établissement et selon le poste occupé

#### Par région

De façon générale, la répartition des dossiers traités est proportionnelle au volume d'effectifs cadres et hors-cadre qui se trouvent dans chaque région.

On observe cependant une légère hausse de dossiers traités dans les régions de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec, tandis que nous ne recensons aucun dossier pour les régions de la Capitale-Nationale et de Laval.

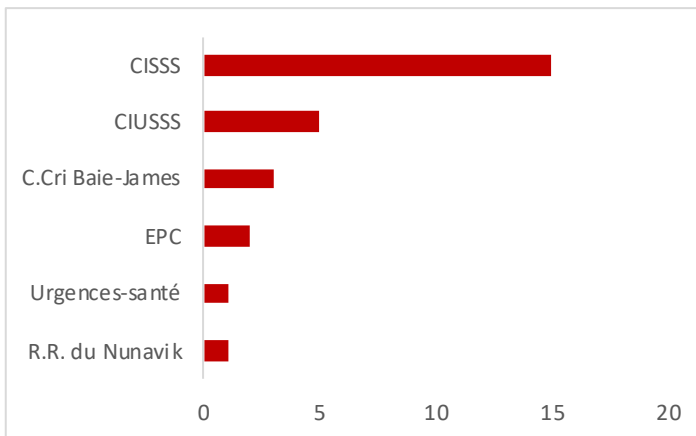




### Par établissement

Hormis un nombre légèrement plus élevé de dossiers traités dans les établissements du Nord-du-Québec, la répartition des dossiers par type d'établissements, notamment entre les CISSS et les CIUSSS, paraît conforme à la structure du Réseau.

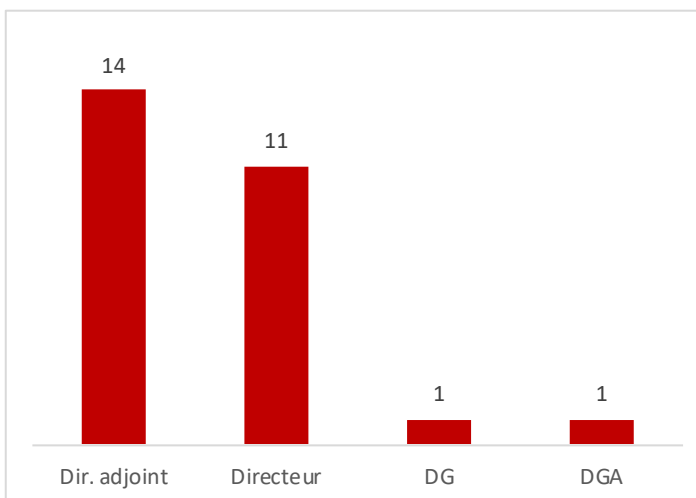
Nous ne recensons toutefois aucun dossier dans les CHU et les Instituts.



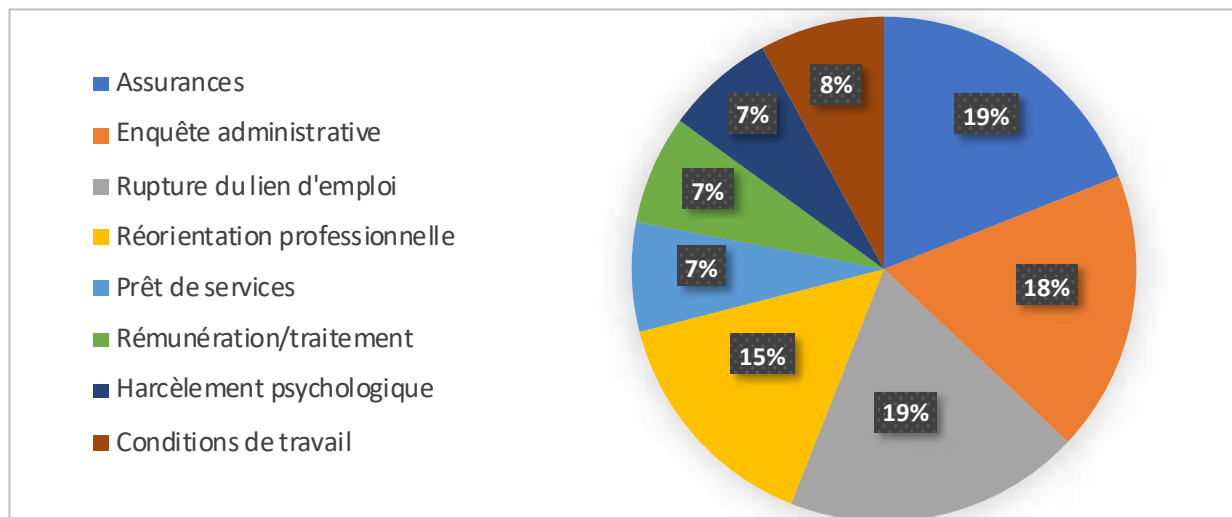
### Selon le poste occupé

La répartition des dossiers traités selon le poste occupé semble proportionnelle à la structure d'encadrement dans le Réseau. Toutefois, nous ne recensons aucun dossier traité chez les commissaires et les commissaires adjoints.

\* Comme il n'existe aucune tendance observable dans la répartition des dossiers traités selon le titre d'emploi, nous avons omis de présenter ces statistiques.



### Répartition des dossiers traités selon la nature du dossier



## Dossiers traités : faits saillants

### 1. Une hausse de dossiers d'assurances (invalidité)

En hausse de 10 % par rapport à la moyenne des 5 dernières années (9 %), ce surcroît de dossiers d'invalidité est en partie attribuable au contexte de travail créé par l'état d'urgence sanitaire (arrêt de travail pour cause d'épuisement professionnel).

### 2. Un nombre élevé d'enquêtes administratives

Lors de la période de référence, l'enquête administrative a constitué le principal motif d'ouverture de dossiers dans 18 % des cas. Cette statistique témoigne d'une tendance que l'on observe depuis 6 ans. En effet, depuis 2015, à chaque période de référence on recense au moins 10 % de dossiers traités pour ce motif.

En octobre 2020, nous avons transmis à la Direction du personnel d'encadrement du Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS) un document faisant état non seulement de cette tendance, mais de l'importante problématique qui l'accompagne. En effet, outre une augmentation significative du nombre d'enquêtes administratives visant des cadres supérieurs depuis 2015, nous avons fait la démonstration que cette pratique implique presque automatiquement la suspension pour fins d'enquête du cadre supérieur visé par l'enquête et, dans la majorité des cas, son congédiement. Compte tenu des enjeux juridiques très importants que soulève cette pratique, nous avons sollicité une intervention du MSSS.

En 2021, des travaux dans ce dossier ont été amorcés par le Comité consultatif sur les relations professionnelles, auquel participe le MSSS, afin d'identifier des pistes de solutions à ce problème. Ces travaux se poursuivront en 2021-2022.

### 3. Réorientation professionnelle et prêt de service

Depuis plusieurs années, et particulièrement depuis les fusions de 2015, nous militons activement auprès du MSSS pour que la mobilité professionnelle du personnel d'encadrement fasse partie intégrante des conditions de travail de nos membres, et qu'elle constitue, en tout temps lorsque c'est possible, une solution alternative au congédiement.

Les statistiques de la période de référence sont encourageantes à ce sujet. En effet, 15 % des dossiers traités ont porté sur une réorientation professionnelle et 7 % sur un prêt de service. À ces données s'ajoutent quelques dossiers initialement traités comme « rupture du lien d'emploi » et qui se sont conclus par l'une de ces solutions alternatives.

## COMITÉ CONSULTATIF DE RELATIONS PROFESSIONNELLES (CCRP)

Depuis juin 2015, suite à l'entrée en vigueur de la Loi 10 (Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales) des rencontres sont tenues entre le MSSS et les associations du personnel d'encadrement (APER, AGESSS et ACSSSS) afin de revoir l'ensemble des dispositions des décrets. La prémisse à cette refonte des décrets est qu'elle doit se faire à coût nul.

### Les trois objectifs poursuivis sont ceux-ci :

- L'adaptation et la cohérence inter réglementaire ;
- L'uniformisation et la simplification des modalités d'application des conditions de travail ;
- La valorisation et la responsabilisation (attraction/rétention de la main-d'œuvre/pratique gestion).

La méthodologie utilisée pour parfaire l'exercice est de revoir chacune des dispositions pour l'ensemble des chapitres, et ce pour les deux décrets existants.

De juillet 2020 à juin 2021, nous avons tenu 15 rencontres avec l'équipe ministérielle. Finalement, en juin 2021, le MSSS nous a déposé une version consolidée du décret touchant les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs en distinguant les dispositions applicables à chacun des deux groupes.

Il a été convenu que durant la période estivale 2021 les associations devaient faire une vérification/validation du contenu du document avant de poursuivre les travaux.

Quant au décret applicable aux hors-cadre, la version consolidée devrait nous être déposée sous peu.

D'ores et déjà, nous savons que l'équipe des relations de travail du MSSS est favorable à la demande que nous avons formulée pour les cadres supérieurs, à savoir l'obtention d'un décret distinct pour ceux-ci. Nous savons également que pour ce faire, deux autres étapes seront nécessaires. Il nous faudra obtenir l'aval du Ministre de la santé et des services sociaux ainsi que celui du SCT.

## MAINTIEN – ÉQUITÉ SALARIALE 2021

Selon l'entente intervenue le 21 juin 2019 par le Comité élargi, composé des représentants du Secrétariat du Conseil du trésor, des représentants du Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et des trois associations représentant le personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux, l'APER, l'AGESSS et l'ACSSSS, nous participons aux travaux du Comité du maintien de l'équité salariale 2021.

### Les associations participant à ce Comité sont :

- > Cadres intermédiaires - AGESSS et APER;
- > Cadres supérieurs - ACSSSS;
- > Les pharmaciens, les pharmaciens-chefs et les pharmaciens-chefs adjoints - APES;
- > Les sages-femmes - RSFQ;
- > Les médecins - AQPMC;
- > Les biochimistes cliniques et biochimistes cliniques chefs de laboratoire - ABCQ.

Voici un tableau vous indiquant les étapes prévues pour les travaux et l'état d'avancement de ceux-ci :

Création du comité	Fait
Adoption des règles de fonctionnement	Fait
Établissement d'un calendrier des rencontres	Fait et adaptable
Formation des sous-comités de travail	Fait et travaux en cours
Voir à la confirmation des outils d'évaluation	Réflexion en cours
Identification des changements survenus depuis le 21 décembre 2016	Réflexion en cours
Élaboration du processus d'enquête	Réflexion en cours
Établissement de la règle et les critères d'échantillonnage	Fait
Identification des catégories d'emplois et leur prédominance sexuelle	À faire
Détermination du mode de fonctionnement pour les journées de la collecte des données (présentation Visio, guide, etc.)	Réflexion en cours

## LE COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL — CRT-ACSSSS

La CRT est instituée en vertu du Règlement général de l'Association. Elle est l'instance chargée de donner les grandes orientations et voir à coordonner l'ensemble des activités de l'Association en matière de relations de travail.

Compte tenu de la crise sanitaire, les travaux de la CRT ont été suspendus pour l'instant.

## LA COALITION EN MATIÈRE DE RETRAITE ET D'ASSURANCE (CERA)

En 2020, la CERA représente 6 424 cadres membres de dix associations et une fédération.

Au cours de l'année, la CERA a poursuivi ses relations de collaboration avec ses nombreux partenaires externes ; le regroupement d'associations de cadres en assurance et retraite (RACAR), le Secrétariat du Conseil du trésor, la SSQ Assurance (Beneva), Retraite Québec et la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ).

Nous vous présentons les deux grands dossiers de la CERA soit celui de la RETRAITE et celui des ASSURANCES.

Concernant le régime de retraite RRPE, nous vous rappelons que l'entente de rémunération globale conclue le 19 décembre 2016 vient à échéance le 31 décembre 2022. De nouvelles discussions avec le Secrétariat du Conseil du trésor devraient s'amorcer sous peu.

## RETRAITE

### PROBLÉMATIQUES DES TRANSFERTS RREGOP/RRPE

Les travaux conjoints SCT-RACAR-CERA sur la problématique des transferts du RREGOP vers le RRPE ont commencé en 2017. D'ailleurs, cinq (5) rencontres ont été tenues entre 2017 et 2019.

Les regroupements associatifs ont analysé la proposition déposée par le SCT à l'effet de modifier la formule de calcul de la rente sur la base du salaire carrière indexé. Ce scénario a soulevé plusieurs questions et réactions de la part des associations des secteurs de la fonction publique, de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

Quatre objectifs ont été retenus avec les associations partenaires de la CERA afin d'entamer les prochaines négociations sur le régime de retraite :

1. S'assurer qu'il n'y aura pas de perte de bénéfices pour le régime ;
2. Payer davantage de cotisations, si nécessaire, pour conserver une rente plus élevée ;
3. Garder un caractère distinctif pour le régime de retraite des cadres afin qu'il demeure attractif ;
4. Trouver des solutions en lien avec les causes émanant des problématiques de financement.

Une proposition de solution intégrée touchant à la fois la formule de rente, le financement et la maturité du régime a été déposée en réponse à la proposition initiale du SCT.

Depuis ce dépôt en 2019, aucun retour n'a été fait par le SCT.

Malgré tout, les représentants et actuaires des regroupements CERA et RACAR ont poursuivi leurs discussions et échanges sur les enjeux et la faisabilité d'apporter une modification aussi majeure dans le régime de retraite.

Les travaux sont suspendus avec le SCT encore à ce jour.

### RETOUR AU TRAVAIL DES RETRAITÉS – CONTEXTE D'URGENCE SANITAIRE

Comme vous le savez, depuis le 1er mars 2020, un retraité du RRPE qui revient au travail pour occuper une fonction visée par le RRPE, sans participer de nouveau au régime durant son retour, est soumis à l'application d'un seuil au-delà duquel sa rente sera suspendue en proportion du temps travaillé s'il continue d'occuper une telle fonction.

Or, le SCT a été sensibilisé par plusieurs établissements du réseau de la santé au fait que plusieurs retraités atteindraient bientôt ce seuil. Compte tenu de l'urgence sanitaire qui prévaut depuis mars 2020, de façon temporaire, un arrêté ministériel daté du 4 juillet 2020 a été adopté (2020-049). Cet arrêté prévoit QUE soit exclu de la somme des traitements visés à l'article 10.5 du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement (chapitre R 12.1, r. 1), le traitement relatif aux fonctions du pensionné du régime de retraite du personnel d'encadrement qui a été embauché sous le statut de personne salariée temporaire en vertu de l'arrêté numéro 2020 007 du 21 mars 2020 dans une fonction de cadre ou de hors-cadre ou qui, sans être nommé dans un poste de cadre chez l'employeur, y exerce temporairement une fonction de cadre pour les fins de la pandémie de la COVID-19, conformément à l'article 2 du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux (chapitre S 4.2, r. 5.1).

## CERA ET COMITÉ RETRAITE RRPE

Retraite Québec est l'administrateur reconnu du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). À ce titre, elle est notamment responsable de l'application de sa loi constitutive et de la loi qui crée le RRPE, de même que du calcul et du versement des rentes aux retraités.

Dans le cadre de notre participation à la CERA nous nous assurons, avec les autres partenaires, que la CERA prend tous les moyens nécessaires pour s'assurer du respect des législations qui constituent retraite Québec et le RRPE.

Nous devons tous maintenir un rôle de surveillance au Comité de retraite RRPE, comité où l'ACSSSS participe. Comité où nous nous assurons de la vérification diligente des états financiers du régime et où nous voyons au respect et au suivi de l'entente de service intervenue entre Retraite Québec et le Comité retraite RRPE.

Suite aux discussions concernant le RRPE qui se sont conclues en décembre 2016 par une entente de rémunération globale, des travaux ont débuté via le Comité sur les transferts qui a été mis en place. Ce comité a pour mandat d'élaborer une solution dans le cadre des problématiques de transferts provenant du RREGOP.

Nous devons également nous assurer que toutes les communications émises par Retraite Québec à l'intention des participants et des bénéficiaires sur les modifications au RRPE soient justes et conformes au projet de la loi et à l'entente de rémunération globale.

De plus, la situation sanitaire liée à la COVID-19 provoque présentement une chute importante des marchés boursiers et déstabilise l'ensemble de l'économie mondiale. Il pourrait avoir des répercussions majeures sur le rendement éventuel du Fonds RRPE si la situation devait perdurer.

Par le biais de la CERA et en tant que membre du Comité retraite RRPE, nous suivons de près l'évolution de la situation des marchés boursiers et de l'économie en général et intervenons auprès de la Caisse de dépôt et placement pour que celle-ci maintienne et au besoin renforce ses moyens pour contrôler la gestion du risque lié à la très grande volatilité des marchés envisagée en 2020 et 2021. Nous devons donc participer aux réunions de suivi prévues avec la CDPQ pour faire le point sur l'évolution de la situation et les impacts sur le Fonds du RRPE.

## DEMANDE D'ACTION COLLECTIVE

Un groupe de retraités du RRPE a formulé à la Cour une demande d'autorisation d'intenter une action collective pour faire annuler la Loi favorisant la santé financière et la pérennité du régime de retraite du personnel d'encadrement et modifiant diverses dispositions législatives (Projet de loi 126 entré en vigueur le 11 mai 2017). Une audition a eu lieu les 8 et 9 décembre 2020 pour entendre la demande. Le Tribunal a finalement rejeté la demande d'autorisation d'action collective contre le gouvernement du Québec demandée par les retraités du RRPE en concluant que l'action collective n'était pas le véhicule procédural approprié dans les circonstances. Naturellement, les retraités sont en désaccord avec cette décision et sont très déçus de ce jugement.

Nous vous informerons de tout nouveau développement dans ce dossier.

## ASSURANCES

Tout d'abord, soulignons la fusion entre les compagnies d'assurances La Capitale et SSQ le 1er juillet 2020. Dorénavant, nous parlons de l'entreprise mutualiste BENEVA.

### Négociation des taux de primes pour l'année 2020

En collaboration avec le SCT, le RACAR et la CERA, comme chaque année, nous négocions les taux de primes qui reflètent le juste coût du régime. Nous analysons attentivement les relevés d'expérience et le rapport de ristourne avant le dépôt des conditions de renouvellement pour prendre en compte particulièrement l'évolution de l'expérience du régime d'assurance maladie et d'assurance voyage. Nous participons à la négociation des taux de primes annuels en nous assurant du maintien de la contribution du gouvernement et du respect des clauses de mutualisation.

À l'automne 2020, la CERA a négocié avec SSQ Assurance (Beneva), en partenariat avec le RACAR et le SCT, le renouvellement des taux de primes du régime d'assurance collective du personnel d'encadrement. Ainsi, pour l'année 2021, les primes du régime d'accident maladie ont été majorées de 8,0 %. Toutefois, certains surplus accumulés ont permis d'allouer un congé de primes de 5 % sur la portion des primes payées par les employés.

En assurance vie de base de l'adhérent, le statu quo a été maintenu et la prime pour les personnes à charge a diminué de 10,8 %. Quant à l'assurance vie additionnelle, les primes ont connu une augmentation de 2,5 %. Aucun congé de primes n'a pu être alloué cette année dans aucun des deux régimes d'assurance vie.

Ce sont les primes d'assurance invalidité longue durée qui ont connu le pourcentage d'augmentation le plus important à 20 %. La santé financière de ce régime est de plus en plus affectée par un nombre accru d'invalides qui dépassent 104 semaines et sont reconnus par l'Assureur en invalidité totale. L'expérience de ce régime est suivie de près par les représentants des associations.

Au-delà des primes, des modifications importantes ont été convenues au contrat d'assurance collective en ce qui a trait au régime d'assurance voyage et annulation voyage. Ainsi, depuis le 1er octobre 2020, les assurés du contrat du personnel d'encadrement (actifs et retraités) demeurent assurés pour la COVID-19 même si le pays visité est classé par l'Agence de santé du Canada à un niveau d'alerte 3. De plus, les contrats de location de gré à gré de type Airbnb sont maintenant mieux encadrés et la clause de distance minimale de voyage de 400 km est abolie.



La crise sanitaire a entraîné la modification de plusieurs clauses au contrat d'assurance collective, particulièrement en assurance accident maladie et en assurance voyage. On assistera fort probablement à une évolution du contrat pour refléter le besoin des assurés en lien avec cette crise sanitaire. La CERA devra participer activement aux rencontres de suivi sur l'évolution de la situation liée à la COVID-19 et collaborer avec le SCT et le RACAR à négocier un contrat d'assurance qui sera en adéquation avec la réalité et le besoin des membres de la CERA.

Finalement, toujours en collaboration avec la CERA et aussi en tant que membre du Comité intersectoriel, nous travaillons en collaboration avec les représentants du SCT, de SSQ Assurance (Beneva), du RACAR et du Comité consultatif des retraités (CCR) pour finaliser la révision des brochures des actifs et des retraités afin qu'elles puissent être transmises aux cadres concernés, et ce de façon annuelle.

## **INVALIDITÉ TOTALE ET RETOUR PROGRESSIF**

La CERA et le RACAR ont débuté des travaux conjoints pour étudier les problématiques découlant des retours au travail à la suite d'une invalidité courte ou longue durée. Plusieurs associations de cadres ont fait valoir les difficultés rencontrées par leurs membres lorsque l'assureur refuse de reconnaître leur invalidité totale à la fin de la 104<sup>e</sup> semaine d'invalidité et le fait qu'ils doivent revenir au travail sans être en mesure d'accomplir une prestation de travail complète. Diverses options ont été identifiées pour améliorer la situation, mais des discussions devront avoir lieu avec les représentants du SCT et de l'Assureur pour en venir à des solutions satisfaisantes. Ultiment, certaines solutions envisageables pourraient supposer des modifications aux conditions de travail.

## **RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES RETRAITÉS DU PERSONNEL D'ENCADREMENT**

À la fin de l'année 2019, le SCT a accepté la formation d'un comité conjoint CCR-SCT-CERA-RACAR pour trouver une solution à la pérennité du régime d'assurance des retraités du personnel d'encadrement. Nous travaillons sur ce dossier depuis plus de quatre ans.

Une volonté accrue de la part du SCT s'est manifestée pour trouver une solution pérenne. Diverses options sont à l'étude dont celle de la terminaison partielle ou totale du régime, de même que le transfert du contrat à un Organisme à but non lucratif (OBNL). Les travaux de ce comité ont débuté en janvier 2020. Deux rencontres ont eu lieu en début d'année, mais en raison de la pandémie, les travaux ont dû être suspendus et n'ont repris qu'à la fin de l'année 2020. Ils se poursuivront donc tout au cours de l'année 2021.

Nous devons, de concert avec les autres intervenants, nous assurer que la solution retenue tienne compte d'une part des assurés qui sont actuellement dans le régime d'assurance des retraités et d'autre part, des cadres actifs qui souhaitent une solution d'assurance complète en tenant compte du coût des médicaments qui est l'élément le plus coûteux du régime.

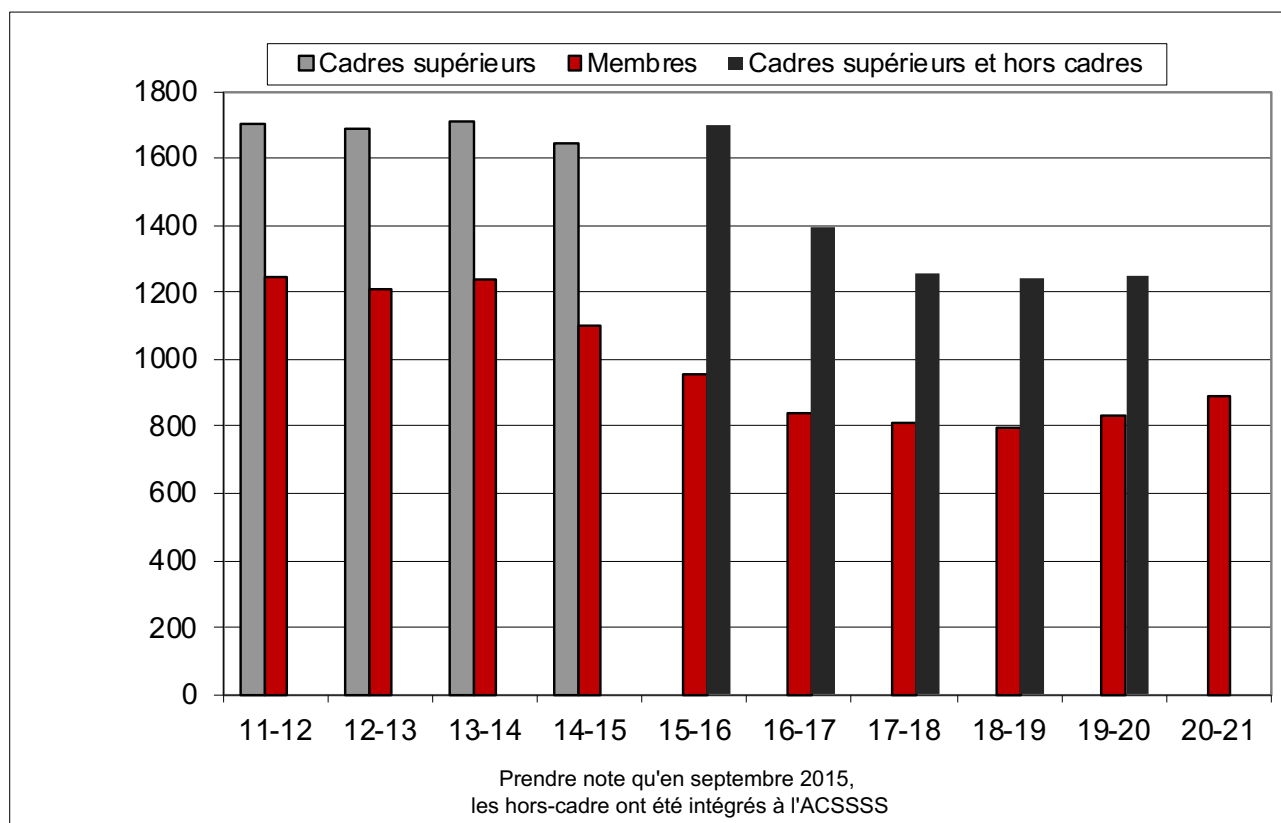
## LES FINANCES ET L'ADMINISTRATION

### Le membership

Au 30 juin 2021, l'Association compte 888 membres, comparativement à 831 en juin 2020.

Les statistiques du MSSS au 31 mars 2020 indiquent 1249 postes de cadres supérieurs et hors-cadre (équivalent temps complet). Les données du MSSS quant au nombre de cadres supérieurs et hors-cadre dans le réseau pour 2020-2021 ne sont pas encore disponibles. On remarque une légère augmentation de la courbe des cadres supérieurs et des hors-cadre depuis les coupures de 2015.

### Évolution du membership 2020-2021



## LES ÉTATS FINANCIERS

### Des résultats meilleurs que prévu

L'Association a terminé son exercice financier 2020-2021 avec un surplus de 9 664 \$ alors que le Conseil d'administration avait autorisé un déficit de 17 556 \$.

Au 30 juin de l'an dernier, l'Association comptait 831 cadres supérieurs membres. Au 30 juin de cette année, il y en a 888. Nous remarquons une légère augmentation des revenus de cotisation depuis l'avènement de la loi 10; cela est dû à une augmentation des postes au niveau des directeurs adjoints dans le réseau.

Nos revenus d'activités de formation et congrès ont légèrement augmenté aussi, nous n'avons pas eu de congrès en raison de la pandémie, mais nous avons commencé à donner virtuellement des tables de co-développement.

### L'opinion avec réserve de notre auditeur

Comme la cotisation est obligatoire à moins que le cadre refuse par écrit de cotiser à l'Association, on en conclut que tous les cadres supérieurs du réseau dont l'Association ne détient pas un avis de refus de cotiser sont membres de l'Association. Il serait donc facile d'en déduire que le nombre de membres multiplié par le taux de cotisation représente nos revenus. Ce chiffre est cependant arbitraire selon notre auditeur puisqu'il nous est impossible de dire avec **certitude et exactitude** quel est le nombre de cadres supérieurs dans le réseau.

Nous demandons chaque année aux établissements du réseau, tel que prévoit le *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux*, la liste des cadres supérieurs à leur emploi. Malheureusement, certains établissements oublient de nous la transmettre malgré les rappels que nous effectuons. Certains établissements oublient aussi de nous aviser des mouvements de personnel d'encadrement au fur et à mesure durant l'année; ce qui explique la variabilité de notre nombre de cadres supérieurs. Nous estimons notre absence de revenus concernant les cadres supérieurs manquants à notre liste de cadres supérieurs à 1 ou 2 %.

L'ensemble des postes de charges sont gérés d'une façon très serrée; vous remarquerez que les dépenses de cette année en comparaison avec les dépenses de l'an dernier sont presque identiques à part pour les postes des salaires, des frais de service et des frais de déplacement. La différence au niveau des salaires s'explique par l'abolition d'un poste dans notre organigramme. Notez aussi que les employés ont consenti à une diminution de leur charge de travail de 10 %, depuis 2015.

Le surplus de dépenses aux postes des frais de service est dû à une refonte de notre site WEB et à des frais de consultant pour un expert en communication.

La pandémie aura restreint nos déplacements encore cette année et aura contribué au retour d'un surplus en fin d'exercice financier, chose que nous n'avons pas vue depuis plusieurs années.

La dépense de créance douteuse est un poste que nous aimerions faire disparaître dans un monde idéal, nous mettons tous les efforts nécessaires à la perception des comptes à recevoir auprès des établissements du réseau. Cependant, certains établissements omettent encore de respecter les dispositions du *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* concernant la cotisation professionnelle.

Nous vous rappelons que la **cotisation est obligatoire et automatique** après 30 jours suivant l'entrée en fonction d'un cadre. Les établissements sont relevés de leur obligation de prélever la cotisation professionnelle seulement lorsque le cadre émet un avis écrit de refus de cotiser à l'Association.

En résumé, notons que le surplus de cette fin d'exercice financier s'ajoute aux gains accumulés par le passé. Les surplus de nos années antérieures sont garants de notre avenir. Aujourd'hui et plus que jamais, l'appartenance et l'adhésion des cadres supérieurs à l'Association sont tributaires de la quantité et de la diversification des services offerts à tous ses membres. Notons aussi que notre bilan démontre un fonds de roulement de 3,5 ce qui est très sain pour notre Association. Nous disposons de souplesse pour développer nos activités. Restez à l'affût !

**ASSOCIATION DES CADRES SUPÉRIEURS  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**  
*ÉTATS FINANCIERS*  
*30 JUIN 2021*

**ASSOCIATION DES CADRES SUPÉRIEURS  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**  
*ÉTATS FINANCIERS*  
*30 JUIN 2021*

**SOMMAIRE**

	<b>Page</b>
Rapport de l'auditeur indépendant	
État des résultats.....	1
État de l'évolution de l'actif net.....	2
Bilan.....	3
État des flux de trésorerie.....	4
Notes complémentaires.....	5 - 9

## RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Aux membres de  
l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux

### Opinion avec réserve

J'ai effectué l'audit des états financiers de l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux (l'« association »), qui comprennent le bilan au 30 juin 2021, et les états des résultats, de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À mon avis, à l'exception des incidences éventuelles du problème décrit dans la section « Fondement de l'opinion avec réserve » de mon rapport, les états financiers joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'association au 30 juin 2021, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

### Fondement de l'opinion avec réserve

L'association tire des produits de cotisation dont il n'est pas possible d'en vérifier l'intégralité de façon satisfaisante. Par conséquent, mon travail d'audit sur ces produits s'est limité aux montants comptabilisés dans les comptes de l'association et je n'ai pu déterminer si des ajustements pourraient devoir être apportés aux montants des produits de cotisation, de l'excédent des produits sur les charges et des flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement pour les exercices clos le 30 juin 2021 et le 30 juin 2020, de l'actif à court terme au 30 juin 2021 et au 30 juin 2020, et des actifs nets au 1er juillet 2020 et au 30 juin 2021. J'ai exprimé par conséquent une opinion d'audit modifiée sur les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2020.

J'ai effectué mon audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui m'incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Je suis indépendant de l'association conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et je me suis acquitté des autres responsabilités déontologiques qui m'incombent selon ces règles. J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit avec réserve.

### Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de l'association à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider l'association ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'association.

### **Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers**

Mes objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant mon opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, j'exerce mon jugement professionnel et fais preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- j'identifie et évalue les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, conçois et mets en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunis des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder mon opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- j'acquies une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'association;
- j'apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;



- je tire une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'association à poursuivre son exploitation. Si je conclus à l'existence d'une incertitude significative, je suis tenu d'attirer l'attention des lecteurs de mon rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Mes conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de mon rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'association à cesser son exploitation;
- j'évalue la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécie si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Je communique aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et mes constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que j'aurais relevée au cours de mon audit.

Gilbert Pelletier, CPA Inc.<sup>1</sup>

**Société de Comptable Professionnel Agréé**

Brossard, Québec  
Le 9 septembre 2021

---

<sup>1</sup> Par CPA auditeur, CA, permis de comptabilité publique n° A115624

**ASSOCIATION DES CADRES SUPÉRIEURS  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
ÉTAT DES RÉSULTATS  
EXERCICE CLOS LE 30 JUIN 2021**

	Budget	2021	2020
<b>PRODUITS</b>			
Cotisations et droits d'adhésion	714 361 \$	720 133 \$	692 369 \$
Activités de formation et congrès	3 500	27 700	17 050
Revenus divers	25 500	30 191	24 679
Revenus nets de placements	10 000	8 421	14 364
	<b>753 361</b>	<b>786 445</b>	<b>748 462</b>
<b>CHARGES</b>			
Salaires et avantages sociaux	586 260	592 415	696 541
Frais de services	77 260	106 344	24 904
Frais de déplacements	28 500	5 155	35 108
Dépenses de propriété	22 123	21 452	20 129
Communications	10 694	8 531	9 086
Fournitures et matériel de bureau	10 250	7 409	9 869
Affiliations	3 400	3 338	3 240
Congrès et activités de formation	-	2 375	331
Projets spéciaux direction générale	2 000	-	-
Amortissement des immobilisations	22 172	21 645	22 619
Créances douteuses et irrécouvrables	2 122	1 906	2 034
Intérêts sur la dette à long terme	6 136	6 211	7 054
	<b>770 917</b>	<b>776 781</b>	<b>830 915</b>
<b>EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES PRODUITS SUR LES CHARGES</b>	<b>(17 556) \$</b>	<b>9 664 \$</b>	<b>(82 453) \$</b>

**ASSOCIATION DES CADRES SUPÉRIEURS  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DE L'ACTIF NET  
EXERCICE CLOS LE 30 JUIN 2021**

---

	2021	2020
<b>SOLDE AU DÉBUT</b>	<b>846 709 \$</b>	<b>929 162 \$</b>
<b>EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES PRODUITS SUR LES CHARGES</b>	<b>9 664</b>	<b>(82 453)</b>
<b>SOLDE À LA FIN</b>	<b>856 373 \$</b>	<b>846 709 \$</b>

---

**ASSOCIATION DES CADRES SUPÉRIEURS  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
BILAN  
30 JUIN 2021**

	2021	2020
<b>ACTIF</b>		
<b>COURT TERME</b>		
Encaisse	149 586 \$	88 067 \$
Débiteurs (note 5)	30 467	26 375
Frais payés d'avance	13 601	11 800
Frais reportés	3 750	-
Placements réalisables au cours du prochain exercice (note 6)	358 930	459 670
	<b>556 334</b>	<b>585 912</b>
PLACEMENTS (note 6)	100 000	49 430
IMMOBILISATIONS CORPORELLES (note 7)	480 651	499 410
	<b>1 136 985 \$</b>	<b>1 134 752 \$</b>
<b>PASSIF</b>		
<b>COURT TERME</b>		
Créditeurs (note 8)	87 008 \$	67 539 \$
Cotisations perçues d'avance	47 782	53 861
Portion à court terme de la dette à long terme (note 9)	20 832	20 828
	<b>155 622</b>	<b>142 228</b>
DETTE À LONG TERME (note 9)	124 990	145 815
	<b>280 612</b>	<b>288 043</b>
<b>ACTIF NET</b>		
ACTIF NET	<b>856 373</b>	<b>846 709</b>
	<b>1 136 985 \$</b>	<b>1 134 752 \$</b>

Pour le conseil d'administration,



administrateur



administrateur

**ASSOCIATION DES CADRES SUPÉRIEURS  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE  
EXERCICE CLOS LE 30 JUIN 2021**

	2021	2020
<b>ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT</b>		
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	9 664 \$	(82 453) \$
Élément n'affectant pas la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	21 645	22 619
	<b>31 309</b>	<b>(59 834)</b>
Variation nette d'éléments hors trésorerie liés au fonctionnement :		
Débiteurs	(4 092)	1 065
Frais reportés	(3 750)	-
Frais payés d'avance	(1 801)	319
Créditeurs	19 469	(13 476)
Cotisations perçues d'avance	(6 079)	1 241
	<b>35 056</b>	<b>(70 685)</b>
<b>ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT</b>		
Acquisition de placements	(412 379)	(376 930)
Encaissement de placements	459 670	468 192
	<b>47 291</b>	<b>91 262</b>
<b>ACTIVITÉ DE FINANCEMENT</b>		
Remboursement de la dette à long terme	(20 828)	(20 828)
<b>AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE</b>	<b>61 519</b>	<b>(251)</b>
<b>TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT</b>	<b>88 067</b>	<b>88 318</b>
<b>TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN</b>	<b>149 586 \$</b>	<b>88 067 \$</b>

La trésorerie et les équivalents de trésorerie sont constitués de l'encaisse.

**ASSOCIATION DES CADRES SUPÉRIEURS  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
NOTES COMPLÉMENTAIRES  
30 JUIN 2021**

---

**1. STATUTS CONSTITUTIFS ET OBJECTIF DE L'ASSOCIATION**

L'association, constituée en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels du Québec, a pour but principal le maintien et le développement des conditions de travail des cadres supérieurs travaillant dans le réseau de la santé et des services sociaux du Québec. L'association est une association ouvrière au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu et n'est donc pas assujettie à l'impôt sur le revenu.

**2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES**

L'association applique les normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

**Utilisation d'estimations**

La préparation des états financiers exige que la direction procède à des estimations et pose des hypothèses qui ont une incidence sur les montants présentés au titre des actifs et des passifs et sur les montants comptabilisés au titre des produits et des charges pour les exercices visés. Les principales estimations portent sur la dépréciation des actifs financiers et la durée de vie utile des immobilisations corporelles amortissables.

**Constatation des produits**

Les revenus de cotisations sont comptabilisés sur une base mensuelle.

Les revenus d'activités de formation sont comptabilisés lorsque celles-ci ont été offertes.

Les revenus d'intérêts sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice en fonction du temps écoulé.

**Immobilisations corporelles**

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût. Elles sont amorties en fonction de leur durée de vie utile selon les méthodes et les taux indiqués ci-dessous :

	<b>Méthodes</b>	<b>Taux</b>
Bâtiment	Amortissement dégressif	4 %
Mobilier et équipement	Amortissement dégressif	10 %
Matériel informatique	Amortissement linéaire	25 %

**ASSOCIATION DES CADRES SUPÉRIEURS  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
NOTES COMPLÉMENTAIRES  
30 JUIN 2021**

---

**2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)**

**Instruments financiers**

L'association a fait le choix de classer ses actifs et passifs financiers de la façon suivante :

*Évaluation initiale et ultérieure*

L'association évalue initialement ses actifs financiers et ses passifs financiers à la juste valeur, sauf dans le cas de certaines opérations entre apparentés qui sont évaluées à la valeur comptable ou à la valeur d'échange selon le cas.

Elle évalue ultérieurement tous ses actifs financiers et ses passifs financiers au coût ou au coût après amortissement.

Les actifs financiers évalués au coût après amortissement se composent de l'encaisse, des débiteurs et effets à recevoir, ainsi que des certificats de placement garanti.

Les passifs financiers évalués au coût après amortissement se composent des comptes fournisseurs, des cotisations perçues d'avance et de la dette à long terme.

**3. BUDGET**

Les chiffres présentés dans la colonne "Budget" de l'état des résultats sont fournis à titre d'information seulement. Ce budget a été approuvé par le conseil d'administration le 11 septembre 2020.

**4. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS**

L'Association adhère à un régime de retraite à cotisations déterminées. Les cotisations de l'employeur correspondent aux cotisations du régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) dans le réseau de la santé et des services sociaux.

La charge encourue est comptabilisée à l'état des résultats sous la rubrique "Salaires et avantages sociaux" et se détaille comme suit :

	2021	2020
Régime de retraite	43 239 \$	48 884 \$

**ASSOCIATION DES CADRES SUPÉRIEURS  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
NOTES COMPLÉMENTAIRES  
30 JUIN 2021**

**5. DÉBITEURS**

	2021	2020
Cotisations à recevoir	19 580 \$	23 965 \$
Provision pour créances douteuses	(1 985)	(1 876)
	<b>17 595</b>	<b>22 089</b>
Comptes à recevoir	11 210	-
Intérêts courus à recevoir	1 662	4 286
	<b>30 467 \$</b>	<b>26 375 \$</b>

**6. PLACEMENTS**

	2021	2020
Certificats de placement garanti (encaissés durant l'exercice)	- \$	459 670 \$
Certificats de placement garanti, 0.65 % à 2.35 %, échéant dans moins d'un an (d'octobre 2021 à février 2022)	358 930	49 430
Certificat de placement garanti, 0.94 %, échéant en février 2023	100 000	-
	<b>458 930</b>	<b>509 100</b>
Placements réalisables au cours du prochain exercice	358 930	459 670
	<b>100 000 \$</b>	<b>49 430 \$</b>

**7. IMMOBILISATIONS CORPORELLES**

	2021		2020	
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette	Valeur nette
Terrain	82 100 \$	- \$	82 100 \$	82 100 \$
Bâtiment	507 248	140 822	366 426	381 694
Mobilier et équipement	56 600	30 650	25 950	28 670
Matériel informatique	15 642	9 467	6 175	6 946
	<b>661 590 \$</b>	<b>180 939 \$</b>	<b>480 651 \$</b>	<b>499 410 \$</b>



**ASSOCIATION DES CADRES SUPÉRIEURS  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
NOTES COMPLÉMENTAIRES  
30 JUIN 2021**

**8. CRÉDITEURS**

	2021	2020
Frais courus	6 145 \$	5 473 \$
Salaires à payer	67 414	62 253
Taxes nettes à remettre	899	(187)
Produits perçus par anticipation	12 550	-
	<b>87 008 \$</b>	<b>67 539 \$</b>

**9. DETTE À LONG TERME**

	2021	2020
Emprunt hypothécaire, remboursable par mensualités de 1,736 \$ plus les intérêts calculés semestriellement au taux de 3.37 % renouvelable en juillet 2022, échéant selon le plan d'amortissement en juin 2028, garanti par le terrain et le bâtiment d'une valeur nette de 448 526 \$	145 822 \$	166 643 \$
Portion à court terme de la dette à long terme	20 832	20 828
	<b>124 990 \$</b>	<b>145 815 \$</b>

Les versements en capital à effectuer au cours des quatre prochains exercices sont les suivants :

2022	20 832 \$
2023	20 832 \$
2024	20 832 \$
2025	20 832 \$

**ASSOCIATION DES CADRES SUPÉRIEURS  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
NOTES COMPLÉMENTAIRES  
30 JUIN 2021**

---

**10. INSTRUMENTS FINANCIERS**

**Politique de gestion des risques**

L'association, par le biais de ses instruments financiers, est exposée à divers risques. L'analyse suivante fournit une mesure des risques à la date du bilan, soit au 30 juin 2021.

**Risque de liquidité**

Le risque de liquidité est le risque que l'association éprouve des difficultés à honorer des engagements liés à ses passifs financiers. L'association est exposée à ce risque principalement à l'égard de sa dette à long terme et de ses créiteurs.

**Risque de taux d'intérêt**

Le risque de taux d'intérêt est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations de taux d'intérêt du marché.

L'association est exposée au risque de taux d'intérêt en ce qui concerne ses certificats de placement garanti et sa dette à long terme à taux d'intérêt fixes. Les instruments à taux d'intérêt fixes assujettissent l'association à un risque de juste valeur puisque celle-ci varie de façon inverse aux variations des taux d'intérêt du marché.

La Capitale   
Assurance et services financiers