

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE 2014

### RAPPORT DU PRÉSIDENT



C'est avec plaisir qu'à la suite de mon premier mandat à la présidence de l'Association, je vous présente le bilan des activités de l'Association des cadres et professionnels de l'Université de Montréal (ACPUM) pour l'année 2013-2014.

Il y a de cela 40 ans, à la suite du dépôt du rapport du Comité ad hoc du recteur sur le statut du personnel, un groupe de cadres et professionnels insatisfaits du régime proposé a repris l'idée souvent évoquée de se regrouper en association. Le 18 septembre de cette même année, l'ACPUM était légalement créée.

Depuis sa création en 1974, l'ACPUM est toujours bien active et continue de poursuivre sa mission de négocier les conditions de travail des cadres et professionnels avec l'Université de Montréal et de veiller à leurs intérêts autant au niveau individuel que collectif.

C'est toujours dans cet esprit que s'est amorcée la 40<sup>e</sup> année d'existence de votre association qui prépare actuellement la **négociation du protocole** dont l'échéance est prévue en mai prochain. À cet égard, une tournée des membres est présentement en cours. Déjà plus d'une cinquantaine de répondants ont transmis leurs commentaires. Au nom du conseil d'administration, je remercie tous les participants. Vos commentaires permettront d'alimenter les échanges entre l'ACPUM et la direction de l'Université en vue d'améliorer les conditions de travail actuelles des cadres et professionnels. Nous recueillons toujours vos commentaires à ce sujet. Pour plus de détails, rendez-vous sur le [site Web de l'ACPUM](#).

#### Défis 2013-2014

La **préparation du renouvellement du protocole** n'est pas le seul dossier qui a occupé vos administrateurs au cours de la dernière année. En plus de continuer assidûment à améliorer les conditions de travail de nos membres (problèmes persistants de la rémunération, promotion du rôle des cadres et professionnels à l'intérieur de l'Université, poursuite des **négociations touchant le dossier des cadres sur fonds spéciaux**, etc.), ils ont également porté leur attention sur deux nouveaux défis votés lors de la demi-journée d'étude de l'Association : l'**amélioration de la communication** pour la transmission de l'information aux membres et le **soutien aux membres** qui font face à des difficultés liées à SYNCHRO en les orientant vers les recours ou les ressources appropriés.

#### Conseil d'administration

Tout au long de l'année, vos représentants et membres du **conseil d'administration** ont œuvré au sein des divers comités et groupes de travail afin de faire avancer les dossiers dont ils avaient la responsabilité. Lorsque nécessaire, ils ont également effectué des représentations auprès de la direction de l'Université. S'ajoute à cela leur présence aux 11 séances du Conseil d'administration au cours desquelles ils ont également dû prendre des décisions déterminantes pour l'ensemble des membres et pour des cas plus particuliers. À cet égard, je tiens à vous les présenter et à les remercier personnellement pour leur implication et leur dévouement : Claude Duchesnay, Chloée Ferland-Dufresne, Micheline Filion-Carrière, Jean-Philippe Fortin, Pierrette Fournel, Guy Gagnon, Luc Hébert, Liliane Lacasse, Christine Léonard, Bernard Ouellet, Hélène Trépanier, Estelle Vendrame, Bruno Viens et Ayman Wazzan.

# RAPPORT DU PRÉSIDENT

## Comité exécutif

En plus des rencontres du CA, les membres du **comité exécutif** (CE) se sont réunis à 17 reprises pour administrer les affaires courantes de l'Association. Encore une fois cette année, tel que vous pourrez le constater dans le rapport financier annuel, l'année financière se termine avec un surplus. Ce surplus contribue au fonds de défense pour les membres dont l'objectif est d'y placer l'équivalent d'une année de cotisation.

Lors d'une séance spéciale du CE, les officiers ont été saisis par la DRH des différentes étapes du projet pilote de l'**Appréciation de la contribution individuelle (ACI)** ainsi que du nouveau projet lancé par la DRH. Bien que n'étant pas partie prenante de ce projet, l'ACPUM a été informée et consultée sur certains de ses volets. Sachez que nous continuons de suivre le projet de près.

## Comités et groupes de travail

À raison de plus de soixante-dix réunions, **plusieurs groupes de travail et comités** ont œuvré pour assurer une bonne représentation des cadres et professionnels auprès de la direction de l'Université. Les **comités permanents** ont pour leur part maintenu l'administration (**trésorerie**), la **régie interne** de l'Association ainsi que le suivi en ce qui a trait au **recrutement de nouveaux membres**. À cet effet, **plus de 120 nouveaux membres** ont rejoint les rangs de l'ACPUM cette année. Je leur réitère, au nom du Conseil d'administration, mes souhaits de bienvenue au sein de notre Association.

## Négociation continue (fonds spéciaux)

Les pourparlers entre l'ACPUM et la DRH sur les **conditions de travail des cadres sur fonds spéciaux** se sont poursuivis cette année à la table de négociations continues. Les discussions ont permis à vos représentants de sensibiliser davantage la DRH sur plusieurs éléments entraînant certaines modifications au niveau de leurs façons de faire. Toutefois, le retour de l'Université au sujet des requêtes précises de l'ACPUM n'a pas donné les résultats escomptés et a forcé vos représentants à suspendre les discussions et à les poursuivre plutôt dans le cadre des négociations globales du protocole. Les 40 membres demeurant sur fonds spéciaux seront informés des résultats au cours des prochaines semaines. Nous tenons à les assurer que ce dossier demeure une priorité pour l'ACPUM.

## Relations professionnelles

Cette année, les dossiers de relations professionnelles ont encore exigé beaucoup d'énergie de la part de vos représentants. De nombreux cas ont demandé leur attention. Plusieurs d'entre eux ont connu un dénouement heureux et satisfaisant. Nos interventions ont permis de conclure plusieurs ententes à la satisfaction des membres, dans des situations aussi délicates que des congédiements, des suspensions pour enquête, des départs à la retraite, des dossiers disciplinaires, des rétrogradations, etc.

Un arbitrage en cours depuis plusieurs années s'est terminé cette année. Récemment, vos représentants ont constaté une hausse significative du nombre de suspensions pour enquête. Dans la majorité des cas, les enquêtes menées se sont étalées sur plusieurs semaines, voire des mois, sans qu'une sanction disciplinaire ne soit nécessairement prise au terme de celles-ci. Le **comité des relations professionnelles** a fait pression à plusieurs reprises auprès des représentants de la Direction des ressources humaines (DRH) en leur expliquant que cette façon de procéder cause un préjudice considérable à nos membres.

En 2013-2014, vos représentants ont fait appel régulièrement à sa procureure afin d'avoir des avis juridiques, des conseils et des rencontres avec certains de nos membres qui ont pu se prévaloir de ses précieux conseils légaux. Trois membres ont été accompagnés à la Commission des normes du travail au

# RAPPORT DU PRÉSIDENT

cours de cette année. Plus de 30 dossiers ont nécessité des interventions de vos représentants auprès de la DRH. De plus, l'intervention d'un médiateur a été nécessaire dans certaines unités plus problématiques afin d'améliorer le climat de travail. À la suite de ces rencontres, des solutions ont été proposées pour le mieux-être de tous.

Au-delà des nombreux appels que l'Association reçoit quotidiennement relativement à l'interprétation du protocole, des droits et des conditions de travail, l'ACPUM offre soutien et conseils aux membres qui nous consultent sur diverses facettes de leur travail à l'Université. Qu'il s'agisse de conflit entre collègues ou avec un supérieur, de problématiques liées au temps supplémentaire, de relocalisation, de problèmes de santé, l'ACPUM tente d'intervenir, autant que possible, de façon proactive. En d'autres termes, elle travaille à prévenir les conflits ou à régler les problématiques avant qu'elles ne dégèrent et deviennent préjudiciables pour l'employé. En ce sens, plus d'une vingtaine de membres en situation de relocalisation, mutation ou encore en situation de retour de congé de maladie ont été accompagnés par vos représentants lors de rencontre avec la DRH afin de s'assurer que tout se passe bien au niveau de leurs dossiers.

D'année en année, nous observons une croissance marquée des demandes ainsi que des litiges. Quoique cela puisse être regrettable, ceci nous confirme l'importance de notre rôle en tant que défenseur et protecteur de vos droits et de vos conditions de travail.

## Rémunération

Réunis en assemblée générale spéciale à la suite de l'implantation de la nouvelle structure en 2007, les membres de l'Association avaient mandaté l'ACPUM pour qu'elle puisse obtenir par le biais de la **Commission de l'accès à l'information (CAI)** la liste des grilles de positionnement des salaires ainsi que le pointage associé pour tous les postes occupés par les cadres et professionnels. Ce que l'Université refusait de nous transmettre jusqu'à présent. Après de multiples démarches et d'efforts soutenus de votre association, une entente a enfin été conclue à la satisfaction des deux parties, soit l'ACPUM et l'UdeM. Cette entente permettra à vos représentants d'effectuer un meilleur suivi de vos intérêts et de faciliter grandement leurs démarches de résolution des problèmes pour tous les dossiers de rémunération. En effet, en plus des représentations collectives en ce qui a trait aux salaires, plusieurs d'entre vous font appel à l'Association afin de revoir le positionnement salarial de leur poste (**comité mixte de rémunération** - article 30.03.02 du protocole). Nous croyons que les nouvelles balises permises par l'entente de la CAI nous permettront d'améliorer ce processus.

## Dotation

Encore cette année, vos représentants ont été bien actifs et vigilants en ce qui concerne la dotation. Le **comité de dotation** a extrait et analysé des statistiques sur les embauches. Force est de constater qu'il est difficile pour les membres de l'ACPUM de cheminer et d'avancer dans la structure salariale de l'Institution. Nous constatons que près de la moitié du personnel recruté provient de l'externe et que la proportion est encore plus grande lorsque le niveau du poste est élevé. Nous tenons à vous assurer que l'ACPUM veille et travaille constamment à ce que l'Université maintienne de bonnes pratiques de sélection du personnel cadre et professionnel. Nous continuons de valoriser les candidatures des cadres et professionnels qui sont à l'emploi de l'Université et à rappeler à la DRH les avantages de privilégier d'abord ses ressources internes.

Cette année, l'Association a également constaté que la demande d'affichage interne et externe de façon simultanée augmente. La DRH prétexte la rareté de candidats à l'interne. Bien que le motif soit valable dans la majorité des cas et que l'ACPUM donne son accord à ces affichages simultanés, certains postes soulèvent tout de même des questionnements. Ce fut entre autres le cas lorsque nous avons compté

# RAPPORT DU PRÉSIDENT

plus d'une vingtaine de candidats potentiels à l'interne pour une demande d'affichage simultanée. Des représentations ont été effectuées à cet effet par vos représentants. Nous avons également constaté que le délai de réponse est souvent long après la période d'affichage, laissant les membres en attente parfois des semaines sans accusé de réception.

Nous avons argumenté auprès des représentants de la DRH que cet exercice demande très peu de temps de leur part et rassure les candidats. De plus, de fortes incongruités dans le descriptif de certains affichages ont été notées.

En ce moment, les membres du groupe de travail s'attardent à documenter plusieurs faits, de façon à toucher tous les aspects de la dotation mentionnés précédemment, en cumulant de nombreux exemples. Vos représentants ont déjà commencé à sensibiliser leurs vis-à-vis de la DRH à ces problématiques et l'ACPUM souhaite, au cours de cette année, faire avancer ce dossier de façon significative.

## **Perfectionnement**

Au cours de la dernière année, vos représentants de l'ACPUM au **comité mixte de perfectionnement** ainsi que les bénévoles du groupe de travail ont collaboré avec la DRH afin de présenter, à travers le programme de formation de la DRH, des formations spécifiques qui rejoignent davantage les besoins et les préoccupations des cadres et professionnels. C'est dorénavant sous la nouvelle appellation Unis•Vers que sont regroupées toutes les formations élaborées par la DRH et qui présente des cours de développement professionnel qui favorisent le développement des compétences organisationnelles. Ce programme est aussi conçu pour les nouveaux cadres et professionnels en situation de gestion. En plus de proposer certaines formations, vos représentants ont commenté ce nouveau programme et continueront de suivre son évolution au cours des prochaines années. Finalement, ils ont aussi effectué le suivi du budget alloué aux cadres et professionnels selon les critères de l'article 11 du protocole.

En plus d'alimenter vos représentants du comité mixte en réfléchissant à différents problèmes posés et en proposant des pistes de solutions, le groupe de travail a également œuvré à l'organisation de la 15<sup>e</sup> Conférence annuelle de l'ACPUM qui avait pour thème *La créativité appliquée : du concept à l'action!* Cette conférence, présentée en novembre dernier par M. Sylvain Matte, a connu un franc succès, notamment grâce à son aspect interactif et participatif.

## **Santé, sécurité et mieux-être**

Vos représentants au **comité mixte en santé, sécurité et mieux-être** ont encore cette année adressé à leur vis-à-vis différentes insatisfactions quant à divers problèmes et plaintes soit : celles des membres de l'immeuble 7077 du Parc, des membres du pavillon Lionel-Groulx, et celles qui concernent l'entretien ménager pour l'ensemble du campus. Ils ont également continué de surveiller l'évolution du dossier Strathcona et ont effectué des représentations auprès de l'Université pour l'amélioration des communications aux membres, notamment dans les cas de pannes, de bris ou de coupures importantes. Des pistes de solutions ont été abordées et la possibilité de mettre en place une procédure adéquate est envisageable pour la prochaine année. Finalement, un suivi a également été fait sur les différentes formations en santé mentale offertes par la DRH qui étaient nécessaires et qui semblent très appréciées de nos membres.

## **Communication**

Au cours de la dernière année, le **comité de communication** a essentiellement veillé à la préparation et la diffusion de l'information importante par le biais de son bulletin électronique et de son site Web. Il a aussi appuyé le comité organisateur du Colloque de la CACPUQ dans la rédaction de communications liées à l'événement ainsi que lors de la création du son site Web.

# RAPPORT DU PRÉSIDENT

Depuis 2011, le comité offre aux nouveaux membres la possibilité de participer à des rencontres d'accueil. Le succès de ce projet est indéniable. À ce jour, près de 20 rencontres se sont tenues sur l'heure du dîner où les nouveaux membres ont pu se familiariser avec le protocole et adresser leurs questions aux administrateurs présents concernant leurs conditions de travail.

Enfin, à la demande de plusieurs membres, le comité a fait les démarches afin d'ajouter une fonction sur le site Web permettant dorénavant de faire des paiements de façon électronique. Ainsi, lors des dernières activités de réseautage, les membres ont pu se prévaloir de ce service qui semble très apprécié.

## Développement durable

Au cours de l'année dernière, le **comité développement durable** a notamment appuyé le comité organisateur du Colloque de la CACPUQ dans l'organisation de son événement qui se déroulera sur le campus de l'Université les 8 et 9 mai prochain. Sachant qu'une telle activité a un impact considérable sur l'environnement et que les participants génèrent davantage de déchets que dans un contexte de vie habituel, le comité s'est aussi impliqué au niveau de l'organisation du colloque. Il a donc guidé le comité organisateur vers des choix plus bénéfiques pour l'environnement et pour la société.

Ainsi, des actions concrètes ont été mises en place pour faire du colloque un événement écoresponsable. Les conférenciers, les participants et les bénévoles seront encouragés à poser divers gestes écologiquement responsables afin d'être non seulement témoins d'une organisation socialement responsable, mais aussi d'en être les principaux acteurs. Les actions mises en place touchent plus particulièrement l'alimentation, la gestion des matières résiduelles, les objets promotionnels ainsi que le transport. Les détails sont disponibles sous l'onglet *écoresponsabilité* du [site Web du Colloque de la CACPUQ](#).

Le comité a par ailleurs collaboré à l'organisation d'une conférence en lien avec le développement durable qui sera présentée, dans le cadre du Colloque, par M. Cyrille Maltot sur le thème suivant : *Les technologies de l'information et de la communication : leurs impacts en milieu de travail*.

En 2013-2014, le comité a également collaboré avec le groupe de travail sur le perfectionnement de l'ACPUM pour proposer et recommander à la DRH des formations en lien avec le développement durable qui pourraient être offertes dans le cadre du programme de perfectionnement destiné aux cadres et professionnels.

Au cours du mois de mai 2013, le comité a sondé les membres pour connaître leur intérêt à se regrouper afin de bénéficier d'un rabais corporatif sur l'abonnement annuel à BIXI. Grâce aux nombreux commentaires positifs suscités par cette initiative le comité a proposé cette offre aux membres, en mars 2014. Ces derniers pourront s'en prévaloir pour la saison estivale qui approche.

Finalement, afin que l'ACPUM continue de compenser ses émissions de gaz à effet de serre, le comité travaille présentement à renouveler l'accréditation carboneutre de l'Association pour l'année 2013-2014 qui vient de se terminer.

## Réseautage

Le mandat du **comité réseautage** est d'organiser annuellement des événements autofinancés qui visent la détente et le mieux-être tout en offrant une excellente occasion aux cadres et professionnels de se rencontrer. C'est pourquoi, outre le Cocktail annuel de l'ACPUM, les coûts engendrés par les activités sont complètement et seulement assumés par les membres qui y participent (non payés avec les cotisations prélevées sur la paie de l'ensemble des membres).

# RAPPORT DU PRÉSIDENT

Au programme de l'année 2013-2014, le comité a planifié plusieurs activités en tenant compte de l'intérêt et des commentaires suscités par les membres. C'est donc avec un rassemblement lors du match de l'équipe de football des Carabins que les activités ont débuté. Une soixantaine de membres se sont réunis en septembre dernier pour souligner la rentrée 2013. Ensuite, au mois d'octobre, le traditionnel Cocktail annuel de l'ACPUM a permis aux membres de se réunir au Centre d'exposition de l'UdeM où ils ont pu, par la même occasion, visiter l'exposition en cours!

En février 2014, la tenue d'une deuxième dégustation de vins a eu un vif succès et a fait salle comble. Le réputé sommelier Patrick Blondin nous a fait voyager à travers la Californie avec les descriptions des vins de cet état américain sélectionnés spécialement pour l'occasion.

Lors de la planification des événements, le comité s'est donné pour objectif de diversifier les activités et d'en ajouter de nouvelles à caractère plus sportif et récréatif en ayant le souci qu'elles plaisent à la majorité des membres. En conséquence, un événement curling s'est déroulé en mars dernier où les 40 places disponibles ont été comblées en moins de 24 heures! Cette activité fut sans contredit une réussite et les membres du comité ont déjà commencé à réfléchir à la façon de pouvoir accueillir plus de participants lors de sa deuxième édition! Autre activité très attendue, un tournoi de pétanque est également prévu le 19 juin prochain!

Le tournoi de golf annuel de l'ACPUM est incontestablement l'occasion de réseautage par excellence! La planification de cet événement est confiée aux membres du **comité organisateur du tournoi de golf**. Lors de l'édition de juin dernier, près d'une centaine de joueurs ont participé à cette journée qui donne le coup d'envoi à la période estivale. Le comité organisateur planifie actuellement la 22<sup>e</sup> édition qui aura lieu le 13 juin prochain au Club de golf Bellevue à Ville de Léry. Entretemps, le comité offrira à nouveau la possibilité aux membres de l'ACPUM de participer à une séance gratuite d'initiation au golf au cours du mois de mai. Offerte depuis quelques années, cette activité est très appréciée et une trentaine de cadres et professionnels y participent chaque année !

## **CACPUQ**

La Conférence des associations des cadres et professionnels des universités québécoises (CACPUQ) a pour objectif d'assurer un mécanisme permanent de concertation en matière de conditions de travail. À titre de président de l'ACPUM, je siège à la table de la CACPUQ où on y échange notamment de l'information relative aux objectifs et résultats des négociations, aux actions judiciaires ou parajudiciaires et à toute question d'intérêt commun.

Cette année, en plus des échanges habituels, les discussions ont été particulièrement axées sur le Sommet sur l'enseignement supérieur et sur les Régimes de retraite. Sur le premier, la CACPUQ a tenté d'avoir une place sur des chantiers pertinents et d'être entendue relativement à la gouvernance. Sur le deuxième aspect, la CACPUQ a fait des représentations auprès du gouvernement en demandant qu'elle puisse se joindre aux échanges du Forum sur les régimes de retraite du milieu universitaire en tant que représentante des associations de cadres intermédiaires des universités québécoises ainsi que des associations non syndiquées qui composent la très forte majorité des membres de son regroupement. Une réponse positive s'en est suivie et les administrateurs ont pu, dans un premier temps, répondre à plusieurs questions sur le sujet.

Aussi, tout au long de l'année, la CACPUQ a continué de dénoncer son insatisfaction auprès du gouvernement relativement au décret 408-2012 dans lequel toutes les catégories d'employés assujetties à la Loi 100 de 2010 ont été soustraites de son application, à l'exception des personnes œuvrant en

# RAPPORT DU PRÉSIDENT

milieu universitaire. Les échanges ont ainsi continué sur cette question avec le Ministre Pierre Duchesne. Dans la plus récente lettre qui lui a été acheminée, la CACPUQ a apporté des précisions concernant les réalités des cadres des milieux universitaires en profitant de l'occasion pour également lui expliquer en détails les iniquités auxquelles ils font face.

## **Colloque de la CACPUQ 2014**

Je suis fier de vous mentionner que l'ACPUM sera l'hôte, en partenariat avec l'Association des cadres et professionnels de l'École polytechnique (ACEP), du 10<sup>e</sup> Colloque de la Conférence des associations de cadres et professionnels des universités québécoises (CACPUQ) qui se tiendra les 8 et 9 mai prochain.

Le thème retenu cette année : *Les technologies de l'information et de la communication : leurs impacts en milieu de travail*. Au programme, les aspects suivants seront abordés : la sécurité, les droits de chacun, le développement durable, la vie des individus et des équipes ainsi que l'environnement de travail de demain.

Au moment d'écrire ses lignes, le comité organisateur s'active aux derniers préparatifs de cet événement attendu qui rassemblera près de 150 cadres et professionnels de différentes universités québécoises.

## **Conclusion**

En terminant, je désire remercier tous les bénévoles qui donnent de leur temps. Grâce à votre implication, administrateurs, officiers, membres des comités ou groupes de travail, représentants sur les comités universitaires, vous contribuez au développement de l'ACPUM et à notre force collective. Je rappelle aussi à ceux qui désirent s'impliquer de ne pas hésiter à se manifester. L'ACPUM, c'est nous tous!

Je remercie également la **permanence de l'ACPUM** qui travaille aussi sans relâche pour vous offrir un soutien et un service de qualité. Leur travail se fait la plupart du temps dans l'ombre. Cependant, plusieurs membres pourraient témoigner de leur implication à faire respecter les droits des cadres et professionnels. Pour ma part, je peux vous assurer que les quatre employés en poste jouent un rôle de premier plan afin que l'Association puisse remplir ses mandats. Notre fidèle équipe en place se compose de Marie-Claude Levesque, directrice générale, Cathy Gagnon, coordonnatrice, Louise Gagnon, secrétaire administrative et Ève Pouliot, conseillère en relation de travail, qui est présentement en congé de maternité.

L'année qui s'amorce sera teintée des négociations en vue du renouvellement du protocole. Notre attention portera de façon importante sur ce dossier crucial qui représente notre objectif premier de défense et de promotion des intérêts des cadres et professionnels. En ce sens, l'amélioration des conditions de travail des cadres et professionnels, par le biais des négociations, demeure une priorité quotidienne au sein de votre Association. Nous espérons que l'Université sera sensible à nos demandes et que les échanges seront harmonieux et fructueux.

Merci et bonne assemblée générale.

Benoit Jetté  
Président