

Nomination recteur/rectrice

Note pour la comparution d'Isabelle Daoust, présidente de l'ACPUM, devant le comité de consultation pour la nomination du recteur ou de la rectrice de l'Université de Montréal

19 novembre 2019

Je tiens à remercier le comité d'avoir mis à la disposition de la communauté de l'Université de Montréal un calendrier de rencontres. Cette rencontre sera l'occasion de sensibiliser les membres du Comité de consultation sur la position de l'Association des cadres et professionnels (ACPUM) sur la nomination du prochain recteur ou de la prochaine rectrice.

D'entrée de jeu, permettez-moi de vous indiquer que l'ACPUM s'est joint à la Coalition des associations et syndicats de l'Université de Montréal (CASUM) pour exiger plus de transparence dans le présent exercice. Bien que l'ACPUM ait tenu à participer à l'exercice de consultation, cette participation n'est en aucun cas un appui au présent processus que l'ACPUM juge nébuleux et antidémocratique.

En ce sens, rappelons que la rectrice ou le recteur sera la personne représentant l'Université et les employées et employés qui composent la communauté, et non la ou le chef.fe d'établissement du conseil d'administration. Cette distinction est essentielle pour les membres de la communauté universitaire.

L'ACPUM, qui compte près de 1200 membres, cadres et professionnel.les, a pour mission de défendre et promouvoir les intérêts de ses membres, notamment :

- en menant des représentations auprès de la direction de l'Université;
- en négociant le Protocole, qui définit leurs conditions de travail;
- en s'assurant du respect de leurs droits et de leurs conditions de travail;
- en informant les membres;
- en suscitant le sentiment d'appartenance, l'engagement et la cohésion des membres.

La rectrice ou le recteur du XXI^e siècle doit non seulement développer et communiquer une vision d'avenir stimulante et exigeante pour les cadres et professionnel.les, elle ou il doit s'assurer de trouver les moyens pour que cette vision se réalise concrètement. Pour ce faire, le ou la chef.fe d'établissement doit jouer un rôle majeur et consulter les associations et syndicats, à l'image de ce qu'a mis en place Dr Breton.

Je me permets donc de suggérer respectueusement au Comité de nomination de discuter avec la prochaine rectrice ou le prochain recteur de leur volonté de mettre le temps et les efforts nécessaires pour dialoguer avec les groupes d'employé.es afin que l'Université de Montréal maintienne la paix industrielle qui caractérise les meilleurs employeurs.

Dans son plan stratégique 2016-2021, l'Université visait à se doter « d'une personnalité affirmée dans un monde universitaire en pleine transformation ». Pour ce faire, l'Université s'appuie notamment sur le personnel-cadre et professionnel, clé de l'innovation et de la réussite.

Cet engagement se déclinait de quatre manières, soit :

- A. S'inspirer des meilleures pratiques envers son personnel et se maintenir parmi les employeurs de choix
- B. Planifier une relève de haut niveau tant chez les cadres académiques ou administratifs que pour l'ensemble du personnel
- C. Développer une culture d'amélioration continue de la gestion des processus, soutenue par l'ensemble des employés
- D. Mobiliser les employés autour des objectifs institutionnels, dans le but d'accroître notre capacité d'innovation et notre performance organisationnelle ¹

Si la transformation institutionnelle a donné vie à certains projets mobilisateurs, l'ACPUM note que l'engagement de l'Université envers ses employées-cadres et professionnel.les gagnerait à être

¹ Planification stratégique 2016-2021 (2016-A0021-0583e-244 amendé) p. 12.

mis au goût du jour. La personne qui sera nommée chef.fe d'établissement devra aller plus loin pour relever les défis qui s'annoncent à l'horizon. Cette personne devra

- A. s'inspirer des meilleures pratiques en assouplissant la culture qui prévaut en matière de travail à domicile;
- B. planifier une culture de haut niveau pour l'ensemble du personnel en mettant en place un développement de carrière qui prépare la relève;
- C. développer une culture d'amélioration continue en consacrant au perfectionnement 1% de la masse salariale des employés assujettis au Protocole;
- D. Mobiliser les employés autour des objectifs institutionnels en faisant preuve de flexibilité lors de mésententes et en se dotant d'une direction des ressources humaines ouvertes sur l'individu et au fait des pratiques exemplaires.

Le prochain recteur ou la prochaine rectrice doit posséder des talents de rassembleur et savoir bien s'entourer. Cette personne doit aussi avoir le courage d'apporter des changements lorsqu'ils s'imposent pour le bien commun et faire preuve de souplesse lorsque c'est nécessaire.