

Cahier, spécial

Au cours de l'année du **30^e anniversaire de l'ACPUM**, le Comité responsable des fêtes a voulu partager l'histoire de l'Association avec les membres. Ainsi, une série de six articles signés par les membres du Comité et publiés dans *l'heure juste*, sont ici rassemblés. Ces articles relatent l'histoire de l'Association à travers les différents événements qu'elle a vécus et qui l'ont fait grandir.



30
1974-2004
ans

Ce texte est le premier d'une série de six articles portant sur l'histoire de l'ACPUM.

Avant 1974, les cadres et professionnels de l'Université ne connaissaient aucune forme de regroupement et leurs conditions de travail étaient carrément imposées par la direction de l'Université. Au printemps de 1974, à la suite du dépôt du Rapport du Comité ad hoc du recteur sur le statut du personnel, un groupe de cadres et professionnels a repris l'idée, souvent évoquée, de se regrouper en association. Tout au long de l'été, l'ACPUM a commencé à prendre forme et à se structurer pour finalement devenir une entité légale le 18 septembre et élire son premier Conseil d'administration le 8 octobre. Pendant cette période un vaste effort de recrutement a été couronné par l'adhésion de quatre cents membres, soit 80 % de la population cible. À sa première réunion, le nouveau Conseil a élu monsieur Jean-Louis Fortin président.

Les principaux objectifs de ce premier Conseil étaient d'abord d'obtenir une reconnaissance officielle de la part de l'Université. Ensuite, de rédiger, de faire adopter par les membres et de négocier avec la Direction un protocole régissant les conditions de travail des cadres et professionnels. Finalement, le Conseil devait étudier et proposer à l'assemblée les modalités d'une participation des membres aux différents organismes et comités créés par l'Université. Par tous ces objectifs, l'Association nouvellement créée visait à promouvoir le statut du personnel cadre et professionnel comme composante à part entière de la communauté universitaire et le caractère essentiel de son rôle dans le fonctionnement de l'Université.

En juin 1975, près d'un an après la fondation de l'Association, le recteur Paul Lacoste rencontrait les membres de l'exécutif. La reconnaissance officielle de l'Association était finalement acquise mais il restait encore à faire accepter le principe

d'un protocole. Les trois premiers comités permanents et paritaires voyaient le jour (relations professionnelles, perfectionnement et évaluation). À cette époque aussi, le président de l'ACPUM devenait le premier représentant des cadres et professionnels à l'Assemblée universitaire. Il avait été élu par l'ensemble des cadres et professionnels.

Finalement, à la fin de l'année 1975, l'ACPUM avait pignon sur rue et pouvait donc accueillir ses membres au 3050 Édouard-Montpetit où elle réside d'ailleurs toujours.

À l'automne 1976, après bien des hauts et des bas, la direction de l'Université communiquait à l'ACPUM la résolution du Comité exécutif qui acceptait de préciser dans un protocole d'entente les conditions de travail devant régir cette catégorie de personnel. Lors de l'assemblée générale, fin octobre, les membres de l'ACPUM donnaient leur accord pour la poursuite des pourparlers.

Mais survint un important désaccord sur la question du champ d'application: l'Université soutient que le protocole ne s'applique qu'aux seuls membres de l'ACPUM. Pour sa part, l'ACPUM soutient qu'elle représente l'ensemble de la composante de cette catégorie de personnel, membre ou non, et que le protocole doit s'appliquer à tous les cadres et professionnels, certaines clauses pouvant faire l'objet de modalités d'application particulières.

Enfin, après maints pourparlers, le 28 avril 1978, le président de l'ACPUM Jean-Louis Fortin et le recteur Paul Lacoste signaient le premier Protocole qui régissait les conditions de travail de l'ensemble des cadres et professionnels de l'Université, visé par l'ACPUM.



Monsieur Jean-Louis Fortin et le recteur Paul Lacoste signant le premier Protocole d'entente en 1978.

Marie-France Rochon
marie-france.rochon@umontreal.ca

L'ACPUM des années 1980 posait des questions sur le plan de carrière de ses membres et sur la description des postes. Pour sa part, l'Université parlait d'évaluation du rendement, de profil des employés cadres et professionnels et de planification. Voici une autre preuve que l'histoire se répète. Ces préoccupations sont encore très vivantes.

Par le biais de son journal *La Criée*, l'Association faisait connaître aux membres son point de vue sur des sujets de l'heure. L'ACPUM réclamait, entre autres, que les membres de l'Association soient considérés comme partie intégrante de l'Université, au même titre que les professeurs, les étudiants et les employés syndiqués. Pendant près de deux ans, *La Criée* a sondé l'opinion des cadres et professionnels sur des sujets tels que les conditions de travail, les loisirs, l'appréciation des divers services de l'Université, la bureaucratie, les bonifications souhaitées au protocole, le perfectionnement, le plan de carrière ainsi que la participation de l'ACPUM ou de ses membres aux instances universitaires. Ces consultations ont servi à définir les éléments devant être contenus dans le protocole.

À cette époque, la préoccupation qu'ont les cadres et professionnels d'obtenir la reconnaissance au sein de l'institution ainsi que leur désir de participer activement à la vie universitaire incitent l'ACPUM à organiser, à l'occasion de son 5^e anniversaire, un colloque d'une journée intitulé *Le cadre dans le domaine universitaire*.

C'est au cours de cette période que le nombre de sièges attribués aux cadres et professionnels représentant l'ACPUM à l'Assemblée universitaire a augmenté. C'est également au début des années 80 qu'un cadre ou qu'un professionnel a pu siéger au Comité de retraite du Régime des rentes de l'Université. De plus, l'Association a réussi à obtenir une clarification des congés d'études et une amélioration des congés de maternité pour ses

En ce qui concerne les négociations, en février 1981, l'Université avait convenu verbalement de signer le protocole qui arrivait à échéance. Toutefois, la situation financière difficile à l'Université, aggravée de coupures très importantes dans les subventions gouvernementales, n'a pas permis de conclure une entente définitive. Tenant compte à la fois des intérêts des cadres et professionnels et de l'Université, l'ACPUM a insisté sur la nécessité de maintenir de bonnes relations avec l'institution durant les pourparlers. C'est dans cet esprit qu'a eu lieu la deuxième signature du protocole le 10 mars 1982. L'entente intervenue constituait un précédent dans les milieux universitaires puisqu'elle impliquait, à peu de chose près, le gel des salaires en échange de la sécurité d'emploi. L'ACPUM a préféré choisir un protocole qui tenait compte des intérêts de ses membres en leur assurant la sécurité d'emploi tout en permettant à l'Université d'alléger son fardeau. L'ACPUM, en acceptant un gel des salaires, a ainsi évité la coupure d'une centaine de postes.



Pour fêter son 5^e anniversaire, l'ACPUM organise un colloque intitulé *Le cadre dans le domaine universitaire*.

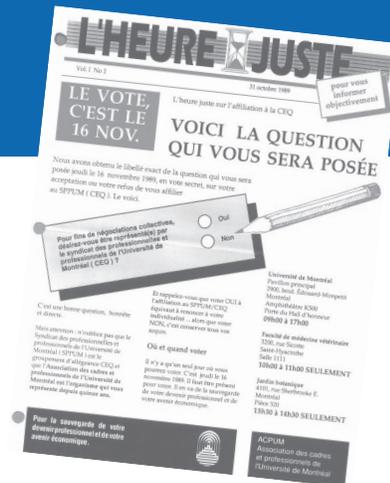


Monsieur Philippe Guay et le recteur Paul Lacoste lors de la signature du deuxième protocole, le 10 mars 1982.



Monsieur Philippe Guy a quitté la présidence de l'ACPUM en 1982 après la signature du 2^e protocole.

l'heure juste, volume 17, numéro 1, 2005



Les années 1985 à 1990 ont été des années mouvementées pour l'Association et ses membres. Plusieurs démarches de syndicalisation des professionnels ont eu cours pendant cette période.



Le président de l'ACPUM de cette époque, M. Gilles Brisebois.

D'abord entre 1986 et 1988, la CEQ effectue de nombreuses tentatives pour affilier des groupes de professionnels de l'ACPUM. Deux groupes de professionnels font alors des démarches pour obtenir leur syndicalisation, un sous-groupe de professionnels obtient même son accréditation. Face aux pressions, l'Association dépose une contestation au ministère du Travail pour faire valoir la représentativité de l'ACPUM comme regroupement de professionnels. C'est par un vote secret le 16 novembre 1988 que les professionnels rejettent la proposition du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'Université de Montréal (CEQ) de les représenter. Malgré ce vote, le syndicat poursuit ses démarches et dépose en novembre 1990 une autre demande d'accréditation visant les professionnels en y incluant le sous-groupe déjà accrédité. Un second vote tenu selon les règles du ministère du Travail rejette la demande de syndicalisation.

Cette période est aussi active au plan des relations professionnelles. Plusieurs membres font appel à l'Association pour les représenter auprès de l'Université. Devant cette croissance des activités, l'ACPUM embauche une personne-ressource qui agit au niveau des relations

de travail, créant ainsi un poste permanent. Cette embauche ainsi que les interventions de l'ACPUM pour la défense des intérêts des membres, entraînent une demande de création d'un fonds de défense. Lors d'une assemblée spéciale, les membres acceptent alors d'élever la cotisation de 90 \$ à 200 \$ par année.

Du côté salarial, durant les années 1985 à 1990, les cadres et professionnels ont pu bénéficier d'une augmentation de salaire égale à l'indexation du coût de la vie fixée par le gouvernement à 2,26%, augmentation inférieure au 3,05% versé l'année précédente. Les réajustements étaient rétroactifs au 1^{er} décembre 1984. Lors d'un renouvellement ultérieur, l'ACPUM obtiendra des augmentations de salaires de 5%.

Formation du comité de retraite de l'ACPUM, tenue de débats-midi, organisation d'un sondage auprès des membres pour identifier les besoins de formation du personnel d'encadrement, voilà d'autres actions qui se sont réalisées au cours de ces années.

En 1989, *l'heure juste* voit le jour et succède à *La Criée*, qui avait été elle-même relancée à l'occasion du 10^e anniversaire de l'ACPUM. Le choix du titre *l'heure juste* est privilégié pour signifier aux membres que les textes qui y seront publiés présenteront une information objective à l'exemple de celle véhiculée lors du grand maraudage de l'automne 1989.

Michelle Roy, michelle.roy@umontreal.ca
Membre du Comité du 30^e anniversaire

Un nouveau protocole est signé à l'été 1991. Il touche principalement la refonte de la définition du personnel assujéti au protocole. Tous les nouveaux employés devront signer la formule de renonciation pour renoncer aux services et recours de l'ACPUM. De plus, une meilleure protection est négociée quant à la sécurité d'emploi, à la procédure d'appel, au règlement des mésententes, aux mesures disciplinaires et à l'affichage.

De meilleurs programmes d'avantages sociaux sont mis en place notamment au sujet de l'exemption de frais de scolarité à 100% pour les conjoints et enfants à charge et une meilleure couverture d'assurances complémentaires comprenant des soins dentaires. La bonification du régime de vacances pour les personnes ayant accompli 15 ans et plus de service devient applicable.

Au cours de cette période, on note que les comités sont actifs et les projets nombreux.

Le comité de communication prépare une brochure de présentation de l'ACPUM et une carte de membre donnant des rabais et divers avantages à ses membres. L'utilisation de la carte de membre est effective à l'hiver 1992 et la brochure quant à elle est distribuée dès janvier 1993.

Le comité de perfectionnement se penche sur les aspects du plan de carrière et de formation continue des cadres et professionnels. Des cours sont annoncés par le service du personnel dès janvier 1992. Plusieurs demandes de perfectionnement des membres sont acceptées à chaque trimestre. Des programmes s'inscrivant dans l'élaboration d'une politique de gestion des ressources humaines sont élaborés et présentés à l'Université.

Le comité de recrutement travaille activement à rejoindre de nouveaux membres : 600 membres actifs à l'hiver 1992 et vise 700 en 1993-94. Le comité des affaires sociales voit au succès du cocktail traditionnel de la rentrée.

Et c'est en juin 1992 que se déroule la première édition du tournoi de Golf de l'ACPUM au club de golf *Les légendes* avec 77 participants et participantes. D'autres activités sont

également organisées pour les membres telles qu'une sortie à la cabane à sucre et des débats-midi.

En juin 1992, un comité spécial est formé par le conseil de l'Université pour évaluer les nouvelles améliorations à apporter au régime de retraite de l'Université.

À l'été 1993, une période difficile s'annonce pour l'ensemble de l'Université. Celle-ci doit voir à l'amélioration de la loi 198 sur la réduction du personnel dans les organismes publics et l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes publics. De plus, la loi 102 impose une réduction de 1% de la masse salariale des organismes publics. L'ACPUM est très présente dans les échanges avec l'Université sur ces dossiers prioritaires et réussit à conclure une entente favorable pour ses membres transposant

le 1% sous forme de réduction de 2.6 jours non travaillés et non rémunérés.

En 1994, une première entente est signée avec l'Université portant sur le personnel sur fonds spéciaux et un comité conjoint est créé pour étudier les conditions de travail de ce personnel. Un nouveau comité du Conseil d'administration sur la condition féminine est également mis sur pied.

Au printemps 1994, l'ACPUM organise une mini-série de trois conférences qui vient compléter une démarche de réflexion entreprise à l'automne 1993 sous le thème « Perspective d'avenir à l'Université : des moyens pour envisager l'avenir ». Un forum intitulé : *Cadres et professionnels de l'Université face au contexte actuel* prend la forme de trois rencontres-midi et clôture cette année de réflexion sur les changements à l'Université et les actions de l'ACPUM dans ce contexte.

L'ACPUM fête ses 20 ans à l'automne 1994. À cette occasion, on organise un repas-banquet qui accueille plus de 200 participants.



Guylaine Rivard, guylaine.rivard@umontreal.ca
Membre du Comité du 30^e anniversaire

Pour les cadres et les professionnels, le début de cette période est empreint de morosité, de démotivation. Dès l'automne 1995, l'Université annonce des compressions budgétaires sans précédent. La crise budgétaire entraîne une réduction de la masse salariale de l'Université de près de 20% jusqu'à la fin de l'année 1997-1998, soit des coupures de 45 millions \$. S'ajoutent à cette réduction des restructurations majeures, une réorganisation du travail, des abolitions de postes, un programme de départ volontaire à la retraite (166 personnes visées), une coupure de 1% durant l'année 1997-1998 et deux congés compensatoires (23 et 30 juin 1997).

Vous en rappelez-vous ? Cette période est derrière nous, mais les conséquences se font encore sentir de nos jours : surcharge de travail dans certains secteurs, sentiment pour plusieurs d'être obligés de « tourner les coins ronds » par manque de ressources, situation financière encore précaire!

Dans ce contexte de crise budgétaire des années 1995 et 1996, on accuse les cadres d'être trop nombreux et d'occuper trop de place. L'ACPUM réplique en condamnant cette perception injuste et en qualifiant ces propos de chasse aux sorcières aussi futile qu'improductive. On invite les cadres et professionnels à demeurer unis et à mettre en arrière-plan les querelles internes.

À la suite de demandes formulées par plusieurs membres, l'ACPUM explique son rôle : rapports avec l'Université, avec ses membres et avec les autres composantes de l'Université. L'Association met sur pied un comité de relocalisation pour soutenir les membres dont le poste a été aboli. Elle informe ses membres régulièrement des développements dans le dossier. Elle négocie avec l'Université des principes directeurs guidant l'attribution de poste. L'ACPUM désire faire preuve d'une très grande vigilance pour veiller à ce que l'esprit et la lettre du protocole soient respectés. Elle informe et soutient ses membres afin de maintenir la solidarité pour parer aux attaques éventuelles. Dans la seule année 1995-1996, elle rencontre plus de 75 membres, principalement des professionnels à l'occasion de dîners rencontres.

Mais en même temps, elle doit faire face à une deuxième tentative de syndicalisation des professionnels à l'hiver 1996. Elle se défendra vivement par la plume de son président, Michel Goulet, qui écrit un long article dans *l'heure juste* sur les avantages d'être représenté par l'ACPUM.

Les priorités 1995-2000 s'articulaient autour des thèmes suivants :

- Équité salariale des professionnels et celle du personnel non syndiqué
- Mobilité du personnel et planification de la relève
- Étude des postes et rapport Wyatt placé sur les tablettes
- Reclassification des adjointes administratives et des agents d'admission et de recrutement
- Personnel sur fonds spéciaux et personnel à statut précaire : moderniser les

processus administratifs requis pour l'embauche du personnel de recherche, politiques claires dans les contrats de travail

- Réévaluations des postes, en raison des multiples fusions et découlant d'abolitions de postes
- 25^e anniversaire de l'ACPUM célébré lors d'une fête en novembre 1999 qui réunit 250 participants et qui marque la première conférence des cadres et des professionnels. On y souligne la contribution exceptionnelle de Denyse Diamond qui a œuvré pour l'ACPUM pendant 23 ans.

En 2000, sous la présidence de Germain Lalonde, une entente est conclue entre l'ACPUM et l'Université définissant les conditions de travail du personnel à statut précaire. Cette entente numéro 5 marque un tournant important dans l'histoire de l'ACPUM en accordant le droit de représentation et l'accès à des avantages sociaux pour ces employés. Plusieurs d'entre eux occupaient le même poste depuis plus d'une vingtaine d'années. Un comité de création de poste prévu à l'entente numéro 5 permet de régulariser la situation de plusieurs personnes.



1974-1999

Parallèlement à ces activités, l'ACPUM revoit ses finances et établit en 1996 une politique des dépenses à l'interne afin de resserrer davantage l'admissibilité de certaines dépenses. Au cours de l'année 1996-1997, sous la présidence de Michel Bédard, elle se dote d'un règlement de régie interne. Plus précisément, elle revoit ses comités, leur mandat, leur composition. Pour le CA, elle instaure un mode de procédure d'assemblée délibérante. Elle met en place un *vade mecum* qui regroupe les documents essentiels à la compréhension de ses instances. Enfin, en raison d'une

diminution importante de ses adhésions à la suite de départs et de mise à la retraite anticipée de plusieurs personnes, l'ACPUM se voit dans l'obligation de hausser les cotisations annuelles de 26 \$ annuellement.

Plusieurs autres réalisations ont été menées par les comités et groupes de travail de l'ACPUM, parmi lesquels la mise en place d'une politique de représentation et de défense des membres, la clarification de l'appel permettant à l'employé victime d'une mesure disciplinaire de déposer une plainte au comité de relations professionnelles et d'avoir accès à l'arbitrage, la clarification des clauses portant sur la sécurité d'emploi, l'accès à l'affichage des postes pour les personnes sur fonds spéciaux, la mise sur pied d'une liste de rappel pour les employés sur fonds spéciaux détenant cinq années de service pour une période de 12 mois, l'augmentation salariale après les coupures (2,5%, 1% et 1%) ainsi que le régime de réduction volontaire de la semaine de travail. Pour terminer, après plus de 10 ans de discussion, une entente est conclue en 1999 dans le dossier de la rémunération des adjointes administratives.

Christine Léonard, christine.leonard@umontreal.ca

Présidente

Résumer cinq ans d'histoire récente en quelques lignes relève toujours du défi puisque chacun des événements a le mérite par ses résultats, si minimes soient-ils, d'avoir façonné l'image de notre Association.

Cette période a connu trois présidents au style différent mais tous animés par une même préoccupation : l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des cadres et professionnels de notre Institution. Germain Lalonde, Richard Alix et Fethy Mili se sont succédés pour assumer la direction de l'Association. Chacun d'entre eux a su s'entourer d'une équipe entièrement dévouée qui partageait les mêmes objectifs et le même désir de changer les choses.

Au cours de cette période, l'ACPUM n'a pas échappé à sa mission première qui est la défense de ses membres. Même si ses interventions demeurent peu publicisées, plusieurs centaines de litiges furent réglés par l'ACPUM. Dans la seule année 2004, plus de 150 demandes ont été soumises à l'Association.

Bien que ces interventions doivent appeler à la discrétion, secret d'état oblige, d'autres dossiers poursuivent leur cours et se doivent d'être soulignés. L'année 2000 est marquée entre autres par l'arrivée du personnel à statut précaire découlant de la récente signature de l'entente numéro 5. En effet, cette entente historique qui s'adresse à 400 personnes a pour conséquence de faire bondir le nombre de membres de l'ACPUM de 650 à 800, puisqu'elle enchâsse dans le protocole les conditions de travail du personnel cadre et professionnel à statut précaire. Elle prévoit également le processus de création de poste pour les employés qui occupent un emploi surnuméraire depuis plus de trois ans. Ce nouveau processus entraîne un travail de rencontre et de représentation de ces employés auprès de la direction. Plus de 50 postes ont été créés grâce à cette entente depuis son application.

Parallèlement d'autres travaux se poursuivent. En ce qui a trait aux conditions de travail, septembre 2002 marque le début d'une série de rencontres consultatives auprès des membres afin de définir les orientations et les priorités à des fins de négociations qui ont débuté en février 2003. Plusieurs thématiques ont alors été abordées avec la Direction des ressources humaines, notamment au chapitre de la relève en gestion, de la rémunération et du perfectionnement. Autant de dossiers qui sont encore aujourd'hui au menu du jour.

Les négociations ont abouti, en décembre 2003, à la signature du protocole. Depuis, conformément à cette entente, il y a eu la mise en place d'un processus de négociations continues où sont discutées toutes les questions demeurées en suspens. Jusqu'à maintenant, deux ententes, une au sujet du réaffichage et l'autre au sujet de la mise en application de la liste de rappel pour le personnel sur fonds spéciaux, ont été conclues à cette table. À l'automne 2003, une vaste consultation du personnel sur fonds spéciaux a été entreprise et des démarches pour l'élaboration d'une politique claire sont en cours depuis.

D'un point de vue plus administratif, une refonte importante des statuts et règlements de notre Association eut lieu et le nouveau règlement général fut adopté lors d'une assemblée spéciale le 26 février 2003. Au printemps 2003, le logo de l'Association est rajouté et on se dote d'une nouvelle image, tournée vers l'avenir. À la permanence de l'ACPUM, on travaille, dès juin 2001, à la création d'un poste de directeur général. En septembre 2003, on procède à la mise en place du plan directeur qui définit

maintenant la structure administrative prévoyant la création des postes permanents de directeur général, d'adjoint technique et de secrétaire administrative et définissant les paramètres d'engagement pour ce personnel. Cette structure devenait nécessaire pour répondre aux demandes sans cesse croissantes des adhésions en continuelle augmentation et pour soutenir l'ensemble des travaux des comités.

Je ne peux passer sous silence toutes les organisations à caractère social, golf, cocktail, conférence, tournoi de badminton, etc., qui nous ont permis de développer une meilleure synergie entre nos membres. Entre autres, en mai 2002, l'ACPUM devient l'hôte du 2^e colloque de la CACPUQ portant sur la thématique : *La relève, un nouveau défi pour les universités*.

Il est important de souligner que tous ces travaux se sont poursuivis malgré la grève du printemps 2003, qui a occasionné un surplus de travail et une mobilisation des cadres et professionnels de l'Université. La récente course au rectorat a également eu un effet sur toute la communauté universitaire et aura certainement un impact sur la place qu'occupera l'ACPUM dans notre Institution pour les années à venir.

Finalement, je ne peux conclure sans jeter un bref regard sur l'avenir. Pour la première fois en trente ans, le Conseil d'administration a élu une femme à sa présidence. Christine Léonard, qui a occupé plusieurs postes au sein de notre organisation, aura la tâche de poursuivre le travail de ses prédécesseurs.

Voilà en peu de mots, le résumé de cinq années de travail accompli par une multitude de bénévoles et d'employés réguliers qui ont eu à cœur l'amélioration du sort des cadres et professionnels de l'Université de Montréal.

Lors de la dernière assemblée générale du mois d'avril dernier, plusieurs membres ont relevé le défi et se sont présentés au Conseil d'administration. Mission accomplie, la relève est au rendez-vous, du moins à l'ACPUM. Je suis persuadé que l'année qui vient et les années subséquentes seront riches en défis et en accomplissements de toutes sortes.

Bonne fête et longue vie à l'ACPUM!

Richard Alix, richard.alix@umontreal.ca
Membre du Comité 30^e



Germain Lalonde, président
de 1999 à 2001



Richard Alix, président
de 2001 à 2003



Fethy Mili, président
de 2003 à 2005

