



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE 2015

RAPPORT ANNUEL DU PRÉSIDENT 2015 BENOÎT JETTÉ

Après deux mandats à la présidence de l'Association, c'est avec plaisir que je vous présente le bilan des activités de l'Association des cadres et professionnels de l'Université de Montréal (ACPUM) pour l'année 2014-2015.

Tout au long de l'année, le contexte difficile des coupes budgétaires imposées aux universités par le Gouvernement du Québec a touché chacun de nous dans nos unités respectives. En tant que cadres et professionnels, nous devons au quotidien composer avec cette situation qui n'est pas toujours facile. Je profite de l'occasion pour rappeler l'excellence et l'importance de la contribution des cadres et professionnels à la réalisation de la mission de l'Université.

Quel est le rôle de l'ACPUM dans ce contexte de coupes budgétaires? Il demeure le même, soit celui de défendre vos intérêts, vos droits et vos conditions de travail. L'ACPUM reste vigilante, particulièrement sur les répercussions qu'ont ces coupes sur la charge de travail et le climat de travail de ses membres. Nous sommes à l'écoute de vos préoccupations dans toute situation problématique. Aussi, n'hésitez pas à [communiquer avec nous](#) pour nous faire part des difficultés que vous vivez relativement à vos conditions de travail ou encore, pour obtenir des réponses à vos questions.

Les représentations au plan institutionnel

Depuis l'Assemblée générale annuelle du mois d'avril 2014, vos représentants sont régulièrement intervenus auprès de la Direction de l'Université dans plusieurs dossiers notamment celui du programme d'Appréciation de la contribution individuelle. Les inquiétudes des membres depuis l'implantation du programme par la direction de l'Université au printemps 2014 ont été portées à l'attention de la DRH et ont fait l'objet d'une analyse et de [recommandations de la procureure de l'Association](#). Les principaux points touchaient les obligations de chacun, la finalité de même que la confidentialité du programme. L'ACPUM suit de près ce dossier.

Au cours de l'automne, l'exécutif de l'ACPUM a rencontré à deux reprises le recteur, M. Guy Breton, dans le cadre de sa tournée auprès des syndicats et associations afin de les informer des coupes budgétaires imposées par le Gouvernement. Lors de cette rencontre, le recteur a dressé un bilan de la situation financière de l'UdeM et a indiqué être à la recherche de solutions novatrices pour permettre à l'Université de réaliser des économies majeures en cette période d'austérité qui s'amorce. Pour leur part, vos officiers ont réitéré les grands enjeux qui préoccupent les cadres et les professionnels notamment les problématiques entourant les relations professionnelles, la dotation, le temps supplémentaire et la rémunération. Ils ont aussi invité le recteur à consulter les membres de l'ACPUM afin de recueillir leurs propositions d'amélioration dans les processus de travail.



Priorités 2014-2015

Au cours de la dernière année, le renouvellement du [Protocole](#) a été sans contredit l'une des priorités pour l'Association. Tout au long de l'année, le processus a suivi son cours. Des consultations ont été menées auprès des cadres et professionnels au cours du printemps et de l'été 2014. À cet égard vous avez été une centaine à participer à ces consultations et je tiens à vous en remercier sincèrement. Les commentaires que nous y avons recueillis ont été essentiels à la préparation du cahier des demandes et ont permis d'orienter la position de l'ACPUM ainsi que les travaux du Conseil d'administration.

En plus de la préparation des négociations, d'autres sujets ont également occupé vos administrateurs au cours de la dernière année. Ceux-ci ont également porté une attention toute particulière aux autres dossiers mis à l'avant-plan lors de la demi-journée d'étude annuelle, soit : la communication auprès des membres, la préparation de la relève pour l'engagement bénévole à l'Association ainsi que la révision du Règlement général.

Conseil d'administration

Vos représentants et membres du Conseil d'administration ont œuvré tout au long de l'année à faire avancer les causes qui leur tiennent à cœur ainsi qu'à diriger les comités et groupes de travail dont ils avaient la responsabilité. En plus de continuer assidûment à améliorer les conditions de travail des membres sur différents aspects (problèmes persistants de la rémunération, promotion du rôle des cadres et professionnels à l'intérieur de l'Université, etc.), ils ont également effectué des représentations auprès de la direction de l'Université lorsque nécessaire. S'ajoute à cela leur présence aux 13 séances du Conseil d'administration ainsi qu'à une séance extraordinaire pour les négociations. Durant ces séances, ils ont également dû prendre des décisions déterminantes pour l'ensemble des membres et pour certains cas plus particuliers. Permettez-moi de vous les présenter et de les remercier personnellement : Isabelle Daoust, Claude Duchesnay, Chloée Ferland-Dufresne, Micheline Filion-Carrière, Jean-Philippe Fortin, Pierrette Fournel, Guy Gagnon, Christine Léonard, Bernard Ouellet, Guillaume Paré, Estelle Vendrame, Bruno Viens, Ayman Wazzan et Patrick Wolput.

Comité exécutif

En plus des rencontres du Conseil d'administration, les membres du Comité exécutif se sont réunis à 17 reprises pour administrer les affaires courantes de l'Association. À la lecture du rapport financier annuel, vous pourrez constater que l'année 2014 s'est terminée avec un surplus. Celui-ci contribue grandement au fonds de défense pour les membres, dont l'objectif est d'y placer l'équivalent d'une année de cotisation en réserve. Ce surplus est attribuable en grande partie à la diminution des dépenses liées aux honoraires professionnels. Comparativement aux années précédentes, moins de dossiers d'arbitrages majeurs et d'audiences à la Commission des normes du travail ont été traités.

Comités et groupes de travail

À raison de plus de 90 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 100 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

Le Protocole d'entente est arrivé à échéance le 31 mai 2014. À cet égard, l'ACPUM déposera des propositions d'amélioration de vos conditions de travail dans le cadre des négociations. Les demandes que nous souhaitons présenter s'appuient sur des problématiques soulevées par les membres lors de la consultation effectuée par le Conseil d'administration au cours de l'année 2014 ainsi que celles rencontrées par vos administrateurs durant leurs représentations.

Deux membres de l'Exécutif de l'ACPUM sont vos représentantes à la table de négociation soit Isabelle Daoust, trésorière et Chloée Ferland-Dufresne, conseillère. Elles sont assistées par la conseillère en relations de travail de l'Association, Eve Pouliot. Un groupe de travail, formé d'administrateurs, collaborent également aux travaux de préparation et appuient les représentantes durant la période de négociation. Il s'agit de Pierrette Fournel, vice-présidente aux relations professionnelles, Guy Gagnon, secrétaire, Benoit Jetté, président, Bernard Ouellet et Bruno Viens, administrateurs.

Je vous rappelle que les propositions d'amélioration affectent autant les membres dont le salaire émerge des fonds courants (ou de fonctionnement), que ceux sur fonds de recherche ou fonds spéciaux.

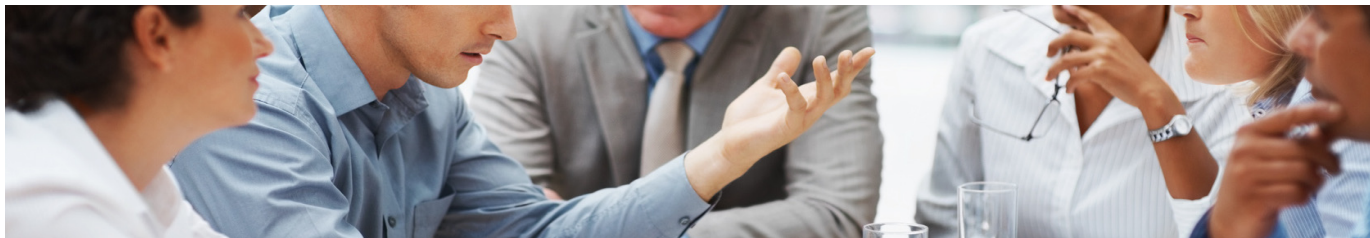
En attendant que le processus de renouvellement soit complété, il est important de mentionner que les conditions de travail énumérées au Protocole continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'un nouveau Protocole. Nous vous tiendrons informés des développements significatifs. Au moment opportun, une assemblée générale spéciale sera convoquée afin de vous consulter sur un projet d'entente.

Relations professionnelles

Encore une fois cette année, les dossiers de relations professionnelles ont exigé beaucoup d'énergie de la part de vos représentants et des employés de la permanence. Ces dernières reçoivent quotidiennement de nombreux appels de la part des membres relativement à l'interprétation du Protocole qui régit leurs droits et leurs conditions de travail. Qu'il s'agisse de conflits entre collègues ou avec un supérieur, de problématiques liées au temps supplémentaire, à la relocalisation ou à des problèmes de santé, l'ACPUM intervient, 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 dégénèrent et deviennent préjudiciables pour l'employé.

À cet égard, plusieurs litiges ont connu un dénouement satisfaisant pour les membres au cours de la dernière année. Des ententes hors cour ont pu être négociées afin d'éviter des fins d'emploi malheureuses ou afin que des conflits de travail ne dégénèrent et pénalisent les membres. Contrairement aux années précédentes, peu de causes ont été présentées à la Commission des normes du travail. En contrepartie, beaucoup d'accompagnements ont été faits dans des cas de mesures disciplinaires et administratives. Une dizaine de membres en remplacement ont également bénéficié de l'appui de l'ACPUM. Cette dernière continue de multiplier ses représentations auprès de la DRH afin de bien faire respecter les droits de ses cadres et professionnels.

Étant donné le contexte de coupes budgétaires, le Comité de relations professionnelles a été davantage sollicité pour résoudre des problématiques de surcharge de travail, de reconnaissance du temps supplémentaire, d'épuisement professionnel, de conflits de travail et du soutien pour des situations de harcèlement. Au cours de la



dernière année, un grand nombre de membres ont aussi demandé des conseils relativement à l'organisation de leur temps de travail versus leur vie privée. Que ce soit pour s'occuper de leurs enfants, de leurs parents vieillissants ou pour d'autres raisons personnelles, l'ACPUM constate un besoin de flexibilité accru quant à l'aménagement de l'horaire de travail. Beaucoup de questions et d'inquiétudes ont également été soulevées par les membres au moment d'entreprendre leur démarche pour bénéficier du programme de pré-retraite (article 18.04). L'ACPUM a pu répondre à leurs questions et les appuyer dans cette importante démarche.

Malgré un contexte difficile au sein des Universités et un nombre grandissant de problématiques qui en découlent, nous constatons que les dossiers se règlent généralement avant qu'ils ne prennent trop d'ampleur. Il est clair qu'une intervention précoce, combinée à des échanges réguliers avec les représentants de la DRH, permet de régler les situations problématiques de façon plus harmonieuse.

Rémunération

Concernant la rémunération, les préoccupations des membres ont été nombreuses. Au courant de la dernière année, l'ACPUM a déployé beaucoup d'énergie relativement à des demandes de réévaluation. Cette démarche, qui ne se traduit que très rarement par une réévaluation de poste à la hausse, permet néanmoins d'approfondir un dossier donné et de vérifier si l'évaluation du poste est juste. Les échanges entre les représentants de la DRH et ceux de l'ACPUM ont porté notamment sur l'avancement du dossier des profils de postes, des demandes de primes de diverses natures (prime de reconnaissance, prime de disponibilité, prime d'équité), sur l'évaluation des postes, etc.

Dotation

Cette année encore, vos représentants ont été aux aguets concernant le respect des procédures établies par le Protocole. Plusieurs membres remettent en question l'effort réel de l'Université quant à la promotion des candidatures à l'interne lors de l'embauche et de la sélection du personnel. À cet égard, le Conseil d'administration a adopté une résolution lors sa 445^e séance afin de rappeler à l'Université qu'elle se doit de respecter l'esprit du Protocole, notamment en matière de dotation des postes. L'ACPUM insiste sur le fait que l'Université doit privilégier l'embauche d'employés à l'interne lors du processus de dotation des postes et qu'elle doit prendre les moyens nécessaires dans l'atteinte de cet engagement. Compte tenu du contexte de compressions budgétaires qui sévit à l'Université, les administrateurs ont profité de l'occasion pour rappeler à l'Université que les employés à l'interne possèdent une connaissance et une expérience de la culture et du fonctionnement de l'Université leur donnant un avantage considérable par rapport aux candidats provenant de l'externe, notamment en diminuant les pertes de rendement associées à l'adaptation aux nouvelles fonctions. Le Conseil d'administration a mandaté les représentants du Comité de dotation de faire un suivi serré des affichages et de ne tolérer les demandes d'affichage interne/externe simultanées que dans de rares exceptions. Vos représentants s'assurent toujours que les demandes d'affichage de façon simultanée (interne/externe) se fassent dans des conditions où le bassin de candidats internes est pratiquement inexistant.

Lors des rencontres en comité mixte, vos représentants ont demandé à ceux de la DRH de recevoir les contrats préalablement à l'embauche des cadres et professionnels potentiellement visés par l'ACPUM. Ces représentations ont donné lieu à l'uniformisation de leur contenu et à la régularisation de leur octroi.



Perfectionnement

Au cours de la dernière année, vos représentants de l'ACPUM au Comité mixte de perfectionnement, ainsi que les bénévoles de son groupe de travail, ont collaboré avec la DRH afin de présenter des formations spécifiques qui rejoignent davantage les besoins et les préoccupations des cadres et des professionnels, et ce, à travers le programme de formation Unis•Vers de la DRH.

En plus d'effectuer le suivi du budget consacré aux cadres et professionnels selon les critères de l'article 11 du Protocole, vos représentants ont convenu avec ceux de la DRH d'[une nouvelle règle](#) relative au remboursement des frais de perfectionnement comportant des frais d'adhésion à titre de membre.

Par ailleurs, le Comité exécutif de l'ACPUM a mandaté ses représentants d'assurer le suivi sur le déploiement du programme d'Appréciation de la contribution individuelle.

En plus d'alimenter vos représentants du Comité mixte de perfectionnement en réfléchissant à différents problèmes et en proposant des pistes de solutions, le Groupe de travail a œuvré à l'organisation de la 16^e conférence annuelle de l'ACPUM. Pour l'occasion, le Comité a opté pour une nouvelle formule regroupant trois conférencières venues présenter divers aspects de la bienséance dans un contexte professionnel. Mesdames Louise Masson, Annabelle Boyer et Chantal Lacasse ont abordé respectivement les thèmes suivants : l'étiquette, le langage non verbal et la communication. Le taux de satisfaction global dépassant 90 % (constaté lors de la réception des commentaires liés à l'appréciation de l'activité) ainsi que la salle bondée ont confirmé la pertinence de la nouvelle formule, de même que la justesse et l'actualité du thème choisi : *La bienséance : concept démodé?*

Santé, sécurité et mieux-être

Les représentants au Comité mixte en santé, sécurité et mieux-être ont fait état à leurs vis-à-vis, encore cette année, des différentes préoccupations des membres en lien avec la qualité de l'environnement de travail dans différents pavillons (l'immeuble 7077 du Parc, Pavillons Lionel-Groulx et J.-A-DeSève) et avec l'entretien ménager pour l'ensemble du campus.

Au cours de l'année, les membres du Comité ont également effectué des représentations auprès de l'Université pour l'amélioration des communications aux membres de la part de la Direction des immeubles, notamment dans les cas de pannes, de bris ou de coupures importantes.

Des discussions ont porté sur la mise en œuvre de la nouvelle politique de développement durable et les enjeux qui y sont associés pour nos membres (soutien logistique de la Direction des immeubles lors de l'organisation d'événements écoresponsables, participation de l'ACPUM au comité de mise en œuvre du plan d'action, formation des cadres et professionnels).

Enfin, le Comité a travaillé conjointement avec la Direction de la prévention de la sécurité pour définir la programmation de la Semaine de la santé et sécurité au travail, initialement prévue en novembre 2014, mais qui a été annulée par la Direction au dernier moment.



Communication

Au cours de la dernière année, en plus de veiller à la préparation et à la diffusion de l'information, le Comité de communication s'est réuni de façon assidue afin d'analyser les besoins des membres en ce qui a trait à la transmission de l'information. Cette analyse les a menés à prendre la décision de revoir le site Web afin d'en faire la mise à jour complète. Ce travail de longue haleine se poursuivra au cours de la prochaine année.

Toujours dans le but de répondre aux besoins des membres en matière de communication, les questions fréquemment posées par les membres feront dorénavant l'objet de capsules d'information. Une première [capsule sur l'article 18.04 du Protocole \(programme de pré-retraite\)](#) a été envoyée aux membres au cours de l'hiver 2014. Dans le même ordre d'idées, le Comité prévoit organiser des midis rencontres sur des thèmes qui suscitent des questionnements chez les cadres et professionnels.

Les rencontres d'accueil, initiées par le Comité de communication en 2011, se poursuivent. Dans la dernière année, six rencontres se sont tenues sur l'heure du dîner permettant aux nouveaux membres de se familiariser avec le Protocole et d'adresser leurs questions sur leurs conditions de travail aux administrateurs présents.

Développement durable

Au cours de l'année dernière, le Comité développement durable a appuyé le Comité organisateur du Colloque de la CACPUQ afin d'en faire un événement écoresponsable. Des actions concrètes ont été mises en place : les conférenciers, les participants et les bénévoles ont été 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 ont touché plus particulièrement l'alimentation, la gestion des matières résiduelles, les objets promotionnels ainsi que le transport. Les détails sont énumérés dans le [bilan de l'événement écoresponsable](#) produit dans le cadre des actes du Colloque. Les participants ont confié dans le formulaire d'appréciation de l'activité que l'orientation écoresponsable du colloque les influencera sûrement lors de l'organisation de leurs futurs événements. Pour le Colloque, le Comité a également collaboré à l'organisation d'une conférence en lien avec le développement durable et la saine gestion des TIC. Cette conférence a été prononcée par M. Cyrille Maltot, conseiller et associé principal chez SYNAIRGIS.

Dans le cadre du programme de perfectionnement destiné aux cadres et professionnels, les recommandations proposées au Groupe de travail sur le perfectionnement de l'ACPUM ont porté fruit. La DRH a offert une formation sur l'organisation d'événement écoresponsable. Cette formation a connu un tel succès qu'un deuxième groupe a été créé. Le Comité a aussi suggéré d'autres formations d'intérêt, de concert avec le Comité perfectionnement, de manière à bonifier encore davantage l'offre de formation du programme Unis•VERS.

Pour une deuxième année consécutive, le Comité développement durable a permis aux membres de profiter d'un rabais corporatif sur l'abonnement annuel à BIXI. Le Comité a ainsi fait d'une pierre deux coups en mettant de l'avant la mobilité durable à prix préférentiel pour les cadres et professionnels sur le campus. Plus d'une cinquantaine de personnes se sont prévalus de l'offre. Au cours de 2014-2015, le Comité a aussi contribué au rayonnement des initiatives en lien avec le développement durable sur le campus de l'UdeM, notamment en informant les membres de la plantation d'arbres effectuée sur le campus principal.

Finalement, afin que l'ACPUM continue de compenser ses émissions de gaz à effet de serre, le Comité travaille actuellement à renouveler l'accréditation carboneutre de l'Association pour l'année 2014-2015 qui vient de prendre fin.



Comité réseautage

Le Comité réseautage a poursuivi le mandat qui lui a été confié d'organiser annuellement des événements autofinancés afin de favoriser le réseautage entre les cadres et les professionnels dans un contexte de détente. Outre le Cocktail annuel de l'ACPUM, les coûts engendrés par les activités sont assumés par les membres qui y participent (non payés avec les cotisations prélevées sur la paie de l'ensemble des membres).

Le programme de l'année 2014-2015 a débuté par une nouvelle activité qui a suscité beaucoup d'engouement : la pétanque. Par une magnifique journée ensoleillée de juin, plus d'une quarantaine de membres se sont réunis dès 17 h sur le terrain de gravier adjacent au pavillon de l'Aménagement pour lancer la boule entre collègues! Cette activité fut l'occasion de réseautage par excellence. Une deuxième édition aura lieu au mois de mai prochain.

Pour souligner la rentrée 2014, plus de 70 membres se sont réunis en septembre dernier lors d'un match de l'équipe de football des Carabins. 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 visiter l'exposition en cours. Le Conseil d'administration a profité de l'occasion pour souligner le 40^e anniversaire de l'ACPUM en offrant à tous un verre de mousseux et un cadeau souvenir aux 40 premiers membres arrivés.

En février 2015, la tenue d'une dégustation de vins a connu un vif succès et a fait salle comble. Pour l'occasion, le sommelier Simon Drolet a présenté une sélection de vins du Nouveau Monde et les particularités des pays d'où ils provenaient (richesse du sol, exigences des appellations, etc.).

Lors de la planification des événements, le Comité se donne toujours 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. L'année dernière, le curling ayant été couronné de succès, le Comité a réédité l'activité au mois de mars 2015. Encore une fois les 48 places disponibles ont été rapidement comblées.

Cette année, la nouveauté a trouvé sa place lors d'une activité hivernale organisée en collaboration avec la Station de biologie des Laurentides de l'UdeM. Une trentaine de membres se sont réunis un samedi du mois de mars pour profiter du grand air en y effectuant une randonnée en raquette. Les membres ont pu en apprendre davantage sur la région de Saint-Hippolyte tout en visitant la Station qui est une réserve de biodiversité.

Le Tournoi de golf annuel de l'ACPUM est incontestablement l'occasion de réseautage par excellence. Cet événement est confié 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 23^e édition qui aura lieu le 12 juin prochain au club de golf Le Lachute sur la Rive-Nord de Montréal.

Les organisateurs se sont rencontrés à quelques reprises pour choisir le terrain mais aussi pour repenser la formule qui permettrait à davantage de membres de participer à l'événement. Les détails vous seront transmis avec l'invitation au début du mois de mai prochain. Entretemps, le comité offrira à nouveau la possibilité aux membres de l'ACPUM de participer à une séance gratuite d'initiation au golf. Offerte depuis quelques années, cette activité est très appréciée et une trentaine de cadres et professionnels y participent annuellement.



CACPUQ

La Conférence des associations des cadres et professionnels des universités québécoises (CACPUQ) regroupe une dizaine d'associations telles que la nôtre. À raison de quatre à cinq rencontres par année, les représentants des associations échangent des informations notamment sur les conditions de travail de leurs membres, les objectifs et les résultats des négociations, etc. Les sujets traités sont toujours d'intérêt commun. S'il y a lieu, la CACPUQ produit également des analyses ou des études auxquelles collabore l'ensemble des associations membres.

À titre de président de l'ACPUM, je siège à la table de la CACPUQ. Cette année, en plus des échanges habituels, les discussions ont porté notamment sur les coupes budgétaires au sein des universités et sur les Régimes de retraite. Concernant ce dernier point, la CACPUQ a continué ses représentations auprès du gouvernement en demandant qu'elle puisse se joindre aux échanges du Forum sur les régimes de retraite du milieu universitaire à titre de 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. La CACPUQ a obtenu le statut d'observateur dans ce dossier qui est fort préoccupant.

Colloque de la CACPUQ 2014

En collaboration avec l'Association des cadres et professionnels de l'École polytechnique (ACEP), l'ACPUM a organisé en mai 2014, le 10^e Colloque de la Conférence des associations de cadres et professionnels des universités québécoises (CACPUQ). Près de 150 cadres et professionnels de différentes universités québécoises étaient présents pour échanger sur divers aspects de la thématique *Les technologies de l'information et de la communication : leurs impacts en milieu de travail*.

La sécurité, les droits de chacun, le développement durable, la vie des individus et des équipes ainsi que l'environnement de travail de demain ne sont que quelques-uns des aspects traités. Les participants ont pu prendre un temps de réflexion et de discussions entre collègues, en lien avec le thème retenu. Les [actes du Colloque](#) sont disponibles sous l'onglet activité de formation sur le [site Web de l'ACPUM](#).

Le Colloque est organisé à tous les deux ans par des associations membres de la CACPUQ. L'Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM) et l'Association of Concordia University Management and Administration Employees (ACUMAE) en seront les hôtes en mai 2016. Ce sera un rendez-vous à ne pas manquer!



Conclusion

Après 40 ans d'existence, l'ACPUM demeure le plus grand regroupement associatif de cadres et de professionnels du réseau universitaire québécois. Forte de ses 1 000 membres, l'Association est toujours bien active et grandit grâce à l'engagement individuel de ses bénévoles et de leur travail soutenu. Je les remercie sincèrement de donner de leur temps. Grâce à votre dévouement, 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. Aussi, si vous désirez vous impliquer, n'hésitez pas à vous manifester. L'implication des membres de l'Association est en effet primordiale pour entretenir le dynamisme de notre groupe. Parce que c'est ensemble que nous travaillons à maintenir et à améliorer nos conditions de travail. Bienvenus aux nouveaux bénévoles!

Je profite de l'occasion pour remercier également la permanence de l'ACPUM qui travaille sans relâche pour vous offrir un soutien et un service de qualité. Les quatre employés en poste jouent un rôle de premier plan afin que l'Association puisse remplir ses mandats. Outre la directrice générale Marie-Claude Levesque, présentement en congé de maternité, notre fidèle équipe se compose également de Eve Pouliot, conseillère en relations de travail, Cathy Gagnon, coordonnatrice et Louise Gagnon, secrétaire administrative.

Au terme de cette seconde année à la tête l'ACPUM, je continuerai à m'impliquer et à poursuivre le travail déjà accompli. Je souhaite poursuivre l'avancement des nombreux dossiers en cours, dont celui du renouvellement du Protocole. J'espère que le résultat sera celui escompté et qu'il sera satisfaisant pour l'ensemble des membres.

Merci et bonne assemblée générale!

Benoît Jetté
Président