

STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION

L'ACPUM RENCONTRE SES MEMBRES

24 et 29 janvier 2020



Ordre du jour

- 1. Présentation des administrateurs présents**
- 2. Nos commentaires et réflexions sur les résultats**
- 3. Démarches ultérieures possibles**
- 4. Vos commentaires**

2. NOS COMMENTAIRES ET RÉFLEXIONS SUR LES RÉSULTATS

Note importante pour cette section :

Pour des besoins de compréhension, l'ACPUM a utilisé certaines diapositives de la présentation des résultats de la révision de la structure salariale faite par l'employeur les 10 et 13 janvier 2020. Cette dernière est disponible intégralement sur le site de la DRH.

CE QUE LA DRH NE VOUS DIT PAS



Révision de la structure de rémunération

Cadres et professionnels

Université  de Montréal et du monde.

Janvier 2020

MISE EN CONTEXTE



Révision de la structure de rémunération

Cadres et professionnels

Université 
de Montréal et du monde.

Janvier 2020

Lors des dernières négociations en 2017

L'ACPUM demande le

décloisonnement des échelles (60 % des membres au maximum de leur échelle).

L'employeur s'engage à

répondre à ce type d'enjeu dans le cadre d'un éventuel exercice de révision de la structure de rémunération.

MISE EN CONTEXTE



Signature du Protocole en décembre 2017

Engagement > Lettre d'entente no 4

Objet : révision de la structure salariale

Dans le cadre du processus de révision de la structure salariale, prévue au plus tard en 2019, l'Université s'engage à consulter l'ACPUM à chacune des étapes du processus.

POSITION DE L'ACPUM

Parties prenantes et collaborations

- Normandin Beaudry
- Comité consultatif
- Groupes de discussion C&P
- ACPUM
- CODIR



Parties prenantes?

Des représentants de l'ACPUM ont été rencontrés à 7 reprises par la partie patronale dans le cadre de l'exercice.

La DRH a soumis des orientations potentielles sans nécessairement présenter un ensemble d'éléments structuré et cohérent permettant au Conseil d'administration de l'ACPUM d'avoir une vision claire du projet d'ensemble et proposer ainsi des avis éclairés.

POSITION DE L'ACPUM

Parties prenantes et collaborations

- Normandin Beaudry
- Comité consultatif
- Groupes de discussion C&P
- ACPUM
- CODIR



Parties prenantes?

Présentation des résultats au CA (5 décembre 2019)

- L'ACPUM dénonce les résultats finaux dans une lettre envoyée à la DG RH (12 décembre 2019).
- L'ACPUM demande des changements, sans quoi elle refusera d'être identifiée comme partie prenante.

Présentations de l'employeur (10 et 13 janvier 2020)

- Aucun des éléments dénoncés dans la lettre du 12 décembre n'a été pris en compte.
- L'ACPUM toujours identifiée comme partie prenante.

POSITION DE L'ACPUM

Parties prenantes et collaborations

- Normandin Beaudry
- Comité consultatif
- Groupes de discussion C&P
- ACPUM
- CODIR



Parties prenantes?

Position de l'ACPUM

L'ACPUM maintient qu'elle n'endosse pas ce projet et exige de ne pas être identifiée comme partie prenante de ce projet.

Point de départ

- Dernière révision | Plus de 10 ans

- Équité externe

- Enjeux de recrutement

- Distinction entre C et P et entre les niveaux

Révision de la structure en 2007

- 326 demandes de réévaluation
- ACPUM > Mobilisation et moyens de pression
- Employeur > Bonification de la proposition finale

Qu'en est-il de l'équité interne, individuelle et salariale?

Les enjeux de recrutement ne touchent pas seulement pas les niveaux 4 - 5 - 6.

- Un des objectifs énoncés par la DRH elle-même.
- Inclus dans les principes directeurs adoptés par l'ACPUM.

Quelques attentes...

La possibilité de distinguer les échelles de cadres et de professionnels

Le volet salarial

La reconnaissance au mérite

DRH

- Initialement un objectif de la DRH.
- La distinction des échelles cadres et professionnels n'est pas possible dans le cadre de la *Loi sur l'équité salariale*.

ACPUM

- Embauche d'une firme en rémunération externe qui confirme l'impossibilité de différencier les échelles.
- Compte tenu du contexte légal, l'ACPUM demande à la DRH de faire preuve de créativité afin de différencier les fonctions cadres et professionnels autrement que par le programme d'équité salariale distinct.
- La DRH peut-elle obtenir un mandat pour mettre en œuvre de nouveaux leviers et atteindre ses objectifs?

Quelques attentes...

La possibilité de distinguer les échelles de cadres et de professionnels

Le volet salarial

La reconnaissance au mérite

**Statu quo pour plus de 80 % des membres
(pas de décloisonnement des échelles)**

Site Web de la DRH en 2019

« L'Équipe de projets composées de membres de la DRH et de la firme Normandin Beaudry, spécialisée en gestion de la rémunération, travaille notamment à revoir les éléments suivants :

Structure d'emploi : nombre de niveaux, descriptions d'emploi génériques, distinctions entre les niveaux, etc.

Évaluation des emplois : plan d'évaluation, processus d'évaluation, rôle de la DRH, etc.

Échelles salariales : étendues des échelles, écarts entre les échelles, etc.

Règles de rémunération : règles de promotion et de progression, détermination du salaire à l'embauche, etc. »

Quelques attentes...

La possibilité de distinguer les échelles de cadres et de professionnels

Le volet salarial

La reconnaissance au mérite

Ce n'est pas aux cadres et professionnels à faire les frais à eux seuls du sous financement des établissements d'enseignements supérieurs.

D'autres syndicats à l'UdeM ont obtenu un pourcentage en plus de la politique salariale gouvernementale (PSG).



normandin
beaudry
noir sur blanc

MARCHÉ DE RÉFÉRENCE

Universités québécoises et Université d'Ottawa
Grandes organisations des secteurs public, parapublic et privé à Montréal

PRÈS D'UNE CENTAINE

d'emplois repères analysés pour la rémunération directe

POSITIONNEMENT UdeM

Médiane du marché de référence

Université 
de Montréal et du monde.

L'ACPUM a engagé une firme externe pour valider la crédibilité de la firme Normandin Beaudry.

L'ACPUM a exigé de la DRH plus de transparence, notamment en ce qui a trait à :

- Liste des emplois repères par secteurs d'emplois
- Liste **complète** des organisations des secteurs public et parapublic
- Écart types de la médiane



normandin
beaudry
noir sur blanc

MARCHÉ DE RÉFÉRENCE

Universités québécoises et Université d'Ottawa
Grandes organisations des secteurs public, parapublic et privé à Montréal

PRÈS D'UNE CENTAINE

d'emplois repères analysés pour la rémunération directe

POSITIONNEMENT UdeM

Médiane du marché de référence

Université  de Montréal et du monde.

Pourquoi la plus grande université francophone nord-américaine, qui se prétend l'un des meilleurs employeurs, se contente de la médiane en matière de salaire?

- Dans un contexte de *plein emploi* et de pénurie de main-d'œuvre.

- Balisage fait de janvier à juin 2018
- Implantation > septembre 2020
- Le balisage est-il encore valide?

1 Structure d'emploi

- Maintien de 5 niveaux de professionnels et nouvelles désignations

P1● Professionnel
P2● Professionnel intermédiaire
P3● Professionnel spécialisé
P4● Professionnel principal
P5● Professionnel expert

Les membres sont déçus des nouvelles désignations.

Professionnel *intermédiaire* : un terme péjoratif.

Les désignations des cadres sont confondantes et ne contribuent pas à la clarté recherchée.

- 5 niveaux de cadres et nouvelles désignations

C1 + C2● Cadre opérationnel
C3● Cadre intermédiaire A
C4● Cadre intermédiaire B
C5● Cadre de direction A
C6● Cadre de direction B

Le repositionnement des C1 est positif, mais qu'en est-il de la reconnaissance des C2?



Balise d'encadrement

Nouveaux postes cadres



Gestion d'un **minimum de 4 employés**

Postes cadres actuels

Gestion de **0 ou 1 employé**

Cadres deviennent professionnels

Gestion de **2 ou 3 employés**

Révision de structure recommandée, de concert avec la DRH

Risque d'incertitude et de déception

Modification éventuelle des structures pour les unités où il y a des situations de gestion qui impliquent de deux à trois employés.

Résultat

Restructurations = Réévaluations et insécurité.

2

Des échelles salariales
compétitives avec le marché

| Professionnel | Minimum | Maximum | Cadre | Ajustement du max. | Marché |
|--------------------------------|------------|------------|--------------------------|-----------------------|--------|
| Professionnel | 49 914 \$ | 71 306 \$ | - | - | = |
| Professionnel intermédiaire | 59 987 \$ | 85 567 \$ | Cadre Opérationnel | - | = |
| Professionnel spécialisé | 66 486 \$ | 94 980 \$ | Cadre intermédiaire A | - | = |
| Professionnel principal | 76 500 \$ | 112 000 \$ | Cadre Intermédiaire B | 6,2% | < |
| Professionnel expert | 99 500 \$ | 134 000 \$ | Cadre de direction A | 13,5% | < |
| - | 117 000 \$ | 150 000 \$ | Cadre de direction B | 13,4% | < |

* Entrée en vigueur en septembre 2020 + PSG

2

Des échelles salariales
compétitives avec le marché

| Minimum actuel | Professionnel | Minimum | Maximum | Cadre | Ajustement du max. | Marché |
|-------------------|--------------------------------|------------|------------|--------------------------|-----------------------|--------|
| 49 914 \$ | Professionnel | 49 914 \$ | 71 306 \$ | - | - | = |
| 59 987 \$ | Professionnel intermédiaire | 59 987 \$ | 85 567 \$ | Cadre Opérationnel | - | = |
| 66 486 \$ | Professionnel spécialisé | 66 486 \$ | 94 980 \$ | Cadre intermédiaire A | - | = |
| 73 799 \$ | Professionnel principal | 76 500 \$ | 112 000 \$ | Cadre Intermédiaire B | 6,2% | < |
| 82 656 \$ | Professionnel expert | 99 500 \$ | 134 000 \$ | Cadre de direction A | 13,5% | < |
| 92 574 \$ | - | 117 000 \$ | 150 000 \$ | Cadre de direction B | 13,4% | < |

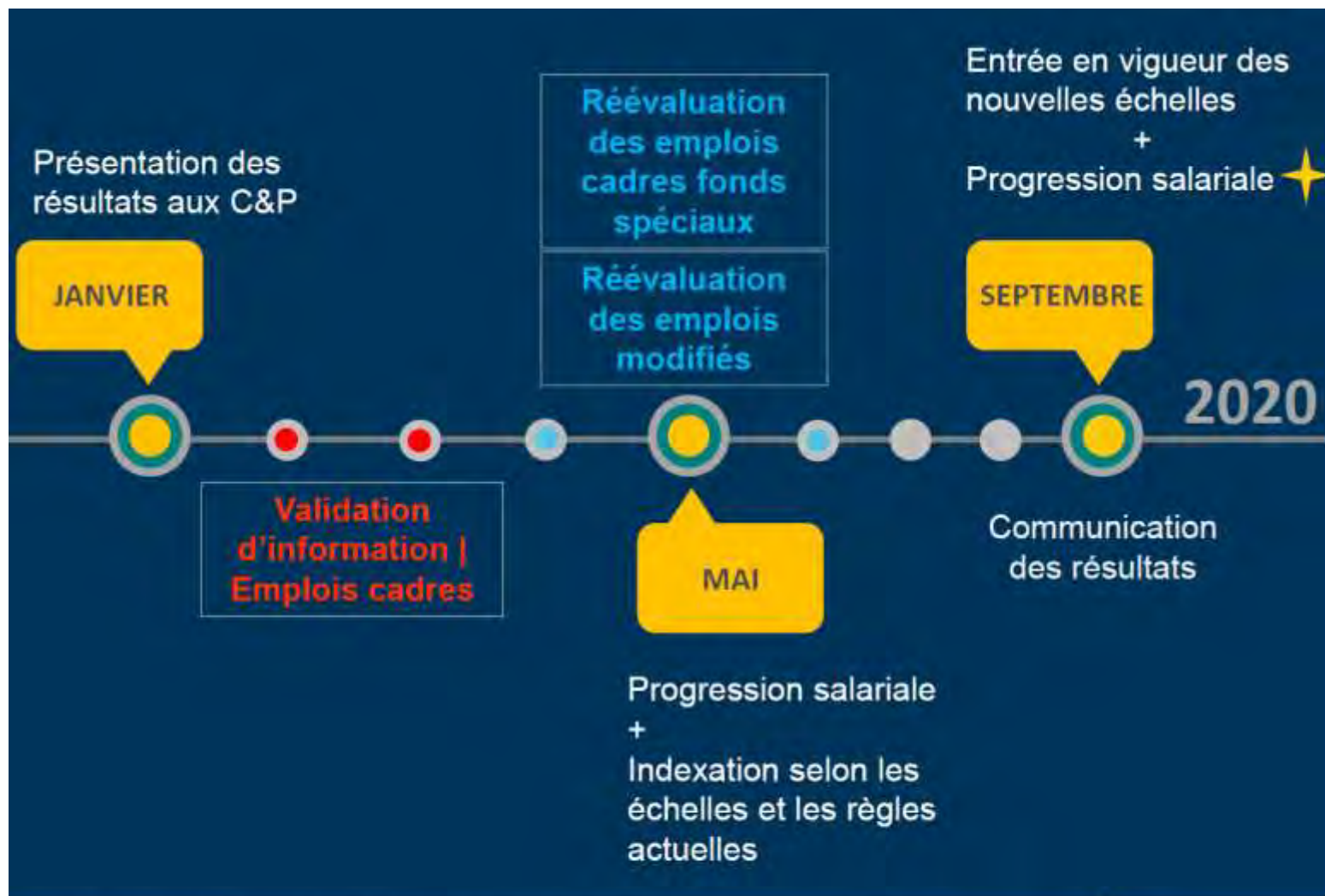
* Entrée en vigueur en septembre 2020 + PSG

2

Des échelles salariales compétitives avec le marché

| Professionnel | Minimum | Maximum | Cadre | Ajustement du max. | Marché | Nombre | |
|-----------------------------|------------|------------|-----------------------|--------------------|--------|--------|--|
| Professionnel | 49 914 \$ | 71 306 \$ | - | - | = | 289 | 82,6 % 1054 cotisants Ne seront pas décloisonnés |
| Professionnel intermédiaire | 59 987 \$ | 85 567 \$ | Cadre Opérationnel | - | = | 439 | |
| Professionnel spécialisé | 66 486 \$ | 94 980 \$ | Cadre intermédiaire A | - | = | 326 | |
| Professionnel principal | 76 500 \$ | 112 000 \$ | Cadre Intermédiaire B | 6,2% | < | 129 | 17,4 % 222 cotisants Décloisonnés |
| Professionnel expert | 99 500 \$ | 134 000 \$ | Cadre de direction A | 13,5% | < | 78 | |
| - | 117 000 \$ | 150 000 \$ | Cadre de direction B | 13,4% | < | 15 | |

* Entrée en vigueur en septembre 2020 + PSG



L'ACPUM dénonce l'absence d'un **mécanisme d'appel** au moment du déploiement de la nouvelle structure qui permettrait aux cadres et professionnels de **contester les positionnements.**

★ Professionnels principaux et experts ainsi que les cadres intermédiaires B, de direction A et B n'ayant pas eu la pleine progression en mai 2020

3. DÉMARCHES ULTÉRIEURES POSSIBLES

DÉMARCHES ULTÉRIEURES POSSIBLES

Bien que la DRH dit que le résultat est final, **ENSEMBLE** on peut faire changer les choses.

**Implantation
de la structure
de rémunération
en 2007**



Efforts de mobilisation

Distribution de tracts sur le campus.

Grand **rassemblement** de personnes **devant le rectorat.**

Une **grande marche** sur
le boulevard Édouard-Montpetit.

Dépôt d'une **plainte** à
la **Commission de l'accès à l'information.**

Représentations des administrateurs de l'ACPUM
auprès de l'**Université.**

DÉMARCHES ULTÉRIEURES POSSIBLES

Bien que la DRH dit que le résultat est final, **ENSEMBLE** on peut faire changer les choses.

Implantation
de la structure
de rémunération
en 2007



Gains obtenus grâce à la mobilisation

Une **progression salariale accélérée.**

Une **bonification** pour les personnes en situation de **cercle rouge.**

Des **règles de promotion bonifiées.**

Un **droit d'appel** sur le **positionnement.**

Le **respect des ententes individuelles** intervenues **avant l'implantation.**

4. VOS COMMENTAIRES