



## Assemblée générale annuelle

Association du personnel professionnel et administratif de l'Université de Moncton

### PROCÈS-VERBAL

Le 5 décembre 2013 à 13 h 30

D 002, Pavillon Rémi-Rossignol

#### 1.0 Vérification du droit de présence

55 membres sont présents.

#### 2.0 Ouverture de l'assemblée

La présidente, Chantal DeGrâce, ouvre l'assemblée à 13 h 35. Les membres présents se présentent à tour de rôle.

#### 3.0 Constatation de la régularité de la convocation

Tout est en règle.

#### 4.0 Adoption de l'ordre du jour

Norbert Godbout, appuyé de Manon Cormier-Viel, propose l'adoption de l'ordre du jour. Le point 10.8 devient 10.1 et vice-versa.

#### 5.0 Lecture et adoption du procès-verbal proposé de l'AGA tenue le 13 décembre 2012

Lynn Bissonnette, appuyée de Daniel Poirier, propose l'adoption du procès-verbal de l'AGA du 13 décembre 2012 avec la correction suivante : au 10.7, il faut lire En 2013 au lieu d'En 2012. Adopté.

#### 6.0 Affaires découlant du procès-verbal adopté de l'AGA tenue le 13 décembre 2012

Autres : 12, Mandat de créer un poste clérical, nous avons embauché Carole LeBlanc de janvier à juin 2013. Elle a aménagé et équipé le bureau, rangé, classé et archivé les documents, mais elle a dû suspendre le travail pour des raisons personnelles. Elle n'a pas fait d'autres tâches que celles d'ordre clérical. Peut-être il y a de l'intérêt de recommencer, mais avec d'autres défis.

Ceci ne serait pas une permanence, mais des contrats de trois mois à la fois. Si nous embauchons Carole LeBlanc à nouveau, ces tâches seraient : rédaction de documents, réservation de locaux, organisation d'activités, etc.

Un membre de l'assemblée mentionne qu'il y aurait peut-être une possibilité de recruter une des deux secrétaires de l'ABBPUM. Risque de conflit d'intérêts.

#### 7.0 Remise des APAPlumes

Deux membres ont pris leur retraite au cours de l'année (William Thériault et Hermina Landry) et leur APAPlume leur sera envoyée par la poste avec une lettre de félicitations.

## **8.0 Rapport de la trésorière**

### **8.1 Présentation des états financiers**

Mélissa Kate Lelièvre présente et propose l'adoption du rapport des revenus et des dépenses. Appuyée par Gaëtan Gauvin. Adopté.

Selon nos prévisions, un montant d'environ 3,200 \$ serait dépensé pour les frais de service d'une secrétaire administrative; contrat de 5 mois à la fois.

André Arseneau, appuyé de Yoland Bordeleau, propose que l'APAPUM procède à l'embauche d'une secrétaire en raison de 4 heures par semaine pendant les huit mois actifs de la prochaine année et qu'une réévaluation soit faite à la fin de l'année 2014. Adopté.

## **9.0 Dossiers actifs**

### **9.1 Négociations de la convention collective (Eric Hachey)**

Patricia Gallant, Eric Hachey et Marie Duval sont nos représentants à la table de négociation. Roger Boulay, Jacques Cormier et Dany Benoît représentent la partie patronale. Le comité élargi de l'APAPUM est composé de Conrad Melanson, Daniel Poirier, Yoland Bordeleau et André Arseneau.

Lors de l'AGS du 25 février 2013, nous avons reçu le mandat de négocier, mais les négos n'ont réellement commencé que le 14 mai dernier. Dix rencontres de négociations ont eu lieu à ce jour (aux 2 semaines), une rencontre annulée et deux autres à venir avant la fin de l'année.

La participation de l'Université est cordiale, bonne avancée du travail de clarification des textes. Voici les défis que nous encourageons :

- peu de flexibilité pour la notion conciliation travail-famille;
- peu d'ouverture pour le changement;
- peu de respect du travail syndical;
- peu de reconnaissance de l'ancienneté.

Mais nous continuons le travail pour y arriver.

Nos prévisions d'ici la fin des négociations :

- entente pour le normatif prévue au printemps 2014;
- salarial sera négocié avant le règlement de la classification;
- participation des membres de l'APAPUM avec une campagne de valorisation et une campagne de support à la négociation.

Des porte-clés ont été distribués aux membres, vous pouvez les porter pour appuyer à la négociation. D'autres outils sont à venir.

### **9.2 Classification des postes (Chantal DeGrâce)**

Historique : En 2009, signature d'une lettre d'entente; les RH doivent développer un nouvel outil de classification. Un comité paritaire fut mis sur pied et plusieurs rencontres ont eu lieu. Chacun des membres a dû remplir une fiche de description de ses tâches.

Le 5 avril dernier, le CA rencontre Mercer et on nous présente les résultats du nouvel outil et la nouvelle structure salariale qui en découle. Le 16 avril, les membres de l'APAPUM reçoivent la même présentation. Mécontentement et inquiétudes de la part des membres.

Par l'entremise de la FPPU, on embauche un expert externe, Monsieur Fafard de la firme Normandin Beaudry, pour analyser les résultats, mais il manque des données importantes : les cotes. Après plusieurs rencontres et correspondances avec les RH, ils acceptent finalement de nous fournir les données, mais à condition qu'une lettre d'entente de confidentialité soit signée (qui a été modifiée et avec des contre-propositions à plusieurs reprises).

Le CA est finalement arrivé à une entente avec les RH hier - ils acceptent la proposition qu'André Arseneau soit notre porte-parole (il avait déjà signé une lettre de confidentialité) et qu'il agisse comme intermédiaire entre l'Université et la firme externe. La lettre sera signée la semaine prochaine. Nous avons finalement une lueur d'espoir.

Période de questions/réponses et commentaires de l'assemblée :

Q : Est-ce que Mercer a été voir les autres employeurs pour comparer les salaires?

R : L'exercice ne visait pas à faire l'équité salariale.

Q : Dans quelles directions ça s'en va, est-ce qu'on est sur la bonne piste?

R : Difficile de trouver un modèle qui va être équitable pour tous nos postes, il faudra arriver à être équitable, pas de comparaisons à l'externe.

Q : Est-ce que ça va prendre longtemps pour notre actuaire de faire l'exercice?

R : Environ une semaine à faire l'exercice, probablement pas de résultats avant le printemps, mais pas de certitude pour le moment.

Il ne faut pas oublier que l'U de M a déboursé de l'argent et que Fafard ne refait pas l'exercice au complet, mais nous supporte et qu'il nous révélera certains points qui ne font pas d'allures.

L'ATTUM a fait le même exercice, mais tous leurs postes sont similaires tandis qu'à l'APAPUM, il est très difficile de comparer des adjointes administratives à des programmeurs.

Nous sommes des employés de qualité. Les conseillers en orientation sont moins payés qu'ailleurs comme dans le système scolaire et les CCNB. Les conseillers en orientation de l'U de M sont sous-payés. Nous n'avons aucune reconnaissance.

Imaginons que les membres de l'APAPUM ne soient pas à leur poste durant une semaine. Les professionnels ne sont pas comparés avec les autres universités, tandis que les salaires des professeurs et celui du recteur sont comparés avec les autres universités. La transparence, l'évaluation et comment nous avons été cotes, les RH n'ont pas donné ces informations. Le recteur a besoin de ces informations, il veut mettre l'emphase sur la transparence.

Toutes questions qui étaient posées aux RH, les RH informaient les membres de communiquer avec leurs associations.

Vous avez le droit d'aller vous informer auprès de vos superviseurs et ils peuvent s'informer auprès des RH.

Q : Pourquoi ça n'avance pas?

R : Ce n'est pas l'APAPUM qui bloque le processus.

## **10.0 Rapports des comités**

### **10.1 Comité mixte d'hygiène et santé au travail (André Arseneau pour Lynn Bissonnette)**

Le comité s'est réuni 8 fois au cours de la dernière année. Le comité est constitué de 8 personnes, dont 4 représentants de l'Université et d'un représentant pour chacune des 4 associations. Chaque membre doit suivre une formation auprès de Travail-Sécuritaire Nouveau-Brunswick.

- Les dossiers actifs concernent : l'élaboration d'une politique de sensibilisation pour un environnement sans parfum;
- l'établissement d'un programme de formation pour les nouveaux employés sur les normes de sécurité;
- l'élaboration d'une politique de sécurité pour le travail en solitaire, aussi bien en laboratoire que dans les bureaux;
- Dossier récurrent : Suivis des rapports d'incidents présentés par le coordonnateur en santé et sécurité, André Arseneau.

Les dossiers fermés au cours de la dernière année :

- Révision de la signalisation dans les tunnels souterrains;
- Qualité de l'air dans certains locaux du CEPS;
- Stationnement des autobus près du CEPS;
- Sécurité alimentaire (mets partagés).

### **10.2 Comité d'équité en matière d'emploi (Renée Savoie-Power)**

Le comité a été convoqué à cinq reprises au cours de la dernière année. Nous avons évalué un poste de l'ATTUM, un poste de l'AEUM et trois postes de l'ABPPUM, un poste non syndiqué et le poste de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

### **10.3 Comité d'étude de plaintes de la politique pour un milieu de travail et d'études respectueux (Renée Savoie-Power)**

Aucune convocation cette année.

### **10.4 Comité d'étude de plaintes en matière de harcèlement sexuel et sexiste (Juliette Belliveau)**

Aucune convocation cette année.

### **10.5 Comité de liaison (Caroline Haché)**

Le but du comité de liaison est de s'assurer que la convention collective soit respectée. Le Comité de liaison a eu 7 rencontres avec la partie patronale au courant de l'année. Les

sujets des rencontres étaient entre autres la classification et des cas de relation de travail. Nous avons reçu quelques demandes de renseignements de la part des membres. Afin de pouvoir répondre aux questions, nous faisons parfois appel à la FPPU pour avoir un avis juridique.

Si vous avez des questions ou des préoccupations, vous pouvez nous contacter par courriel ou par téléphone. La convention collective se trouve sur le site web de l'Association.

#### **10.6 Comité de perfectionnement (Eric Hachey)**

Aucune convocation cette année. Anne Chouinard a remplacé Lewis St-Onge et vous pouvez remettre vos suggestions aux RH n'importe quand durant l'année.

#### **10.7 Comité de retraite (Yoland Bordeleau)**

Nous avons eu plusieurs rencontres en 2013 qui ont surtout touché l'actualisation du régime. Des présentations ont été faites à l'ensemble des employés de l'Université. La nouvelle formule salaire carrière a été présentée aux membres. Je vous invite à consulter la foire aux questions sur le site web pour toute question relative au régime proposé. Le conseil des gouverneurs se penchera sur la recommandation du comité, le vote était de 7 en faveur et un contre ainsi que trois membres absents lors de la dernière réunion du comité.

Dans l'état actuel du régime nous croyons que c'est une formule qui permettra un meilleur équilibre de gestion à l'Université de plus la pérennité du plan est un des éléments prioritaires. L'Université a accepté que la présidente du comité soit présente à la réunion du conseil des gouverneurs comme invité pour répondre aux questions.

Vous avez reçu un nouveau lien web des Ressources humaines vous permettant de faire le calcul de votre pension à la retraite. C'est un nouveau calculateur plus simple pour tous. Évaluation actuarielle de décembre 2011 disponible sur le web, maintenant nous en aurons une chaque année étant donné que le régime est déficitaire.

Cotisations additionnelles volontaires : une lettre sera envoyée aux participants pour leur expliquer la nouvelle formule et les changements.

Les derniers résultats de notre portefeuille global indiquent des résultats de rendement de 12 % à la fin octobre ce qui est très bien puisque l'objectif selon l'évaluation actuariel est de 5.5%.

Pour toute question et évaluation, nous vous invitons à rejoindre Anne Chouinard au Service des ressources humaines.

#### **10.8 Comité aviseur du mieux-être universitaire (Mélicca Kate Lelièvre)**

Les activités du mieux-être du campus de Moncton vont de septembre à juin chaque année. Plusieurs activités sont organisées tout au long, telles que du yoga, des sessions de volleyball, des kiosques, des concours, etc.

Tous les membres de la communauté universitaire reçoivent des courriels chaque semaine afin d'informer les gens des activités à venir. Tous sont invités à participer aux différentes activités.

#### 10.9 Bourse FPPU/APAPUM (Mélissa Lelièvre)

Deux demandes ont été soumises. La bourse FPPU/APAPUM a été accordée à Mélanie Cohé, fille de Marie-Claire Berge-Cohé. Le comité de sélection était composé de Juliette Belliveau, Mélissa Kate Lelièvre et Caroline Haché.

Un montant de 12 000 \$ a été accordé à partir du Fonds de bourse du Personnel de l'Université de Moncton en 2012-2013. Ces bourses de mérite académique ont été accordées à des étudiantes et étudiants qui se sont inscrits en première année.

#### 10.10 Comité des circonstances spéciales (Lucille Allen)

Les circonstances spéciales qui sont soulignées par l'APAPUM (au nom de ses membres) sont :

- décès d'un membre de l'Association,
- décès d'un membre de la famille proche (conjointe ou conjoint, père, mère, enfant, frère, sœur et beaux-parents),
- mariage d'un membre,
- naissance/adoption,
- maladie d'un membre du Conseil d'administration.

#### 10.11 Comité du régime d'assurance en soins de santé (santé médicale, dentaire et congé à long terme) (Hélène Savoie)

Le comité s'est rencontré à trois reprises en 2013.

##### **Question assurance maladie et dentaire :**

Le but de la dernière rencontre (7 mai 2013) avec le représentant de l'Assomption Vie (Alain Parent) était de discuter les options de plan, soit du choix de l'Université de changer vers un **Régime de services administratifs seulement (SAS)**. Présentement, nous sommes sous un plan **à base de rétention**. Sous ce plan, il semble toujours rester une certaine somme d'argent de la part de nos cotisations, mais les risques sont partagés entre l'assureur et le client. Sous le plan de **SAS**, l'argent qui reste sera à nous, mais le client prend 100 % du risque. Ce qui stipule que si une année nous sommes dans le rouge, nous devons assumer ce coût. Les Ressources humaines ont à dire que nous avons eu de bonnes années et qu'il y a pratiquement toujours un surplus que nous pourrions aller chercher si on change avec le SAS. Le renouvellement du plan était prévu pour le 1er mai 2013. Comme il y avait toujours plusieurs questions de la part des membres autour de la table, une rencontre avec un représentant d'Assomption Vie devra être prévue en mars ou avril avant de prendre une décision. Si aucune décision n'est prise par le comité, on poursuit avec le **plan sous base de rétention**.

##### **Question sur l'invalidité à long terme :**

Les cas d'invalidité de longue durée sont en augmentation sur le campus. Nous aurons certainement une hausse dans nos taux pour compenser les augmentations des coûts liés à ces situations. Cependant, nous avons eu des recommandations de la part de M. Parent sur comment améliorer le ratio d'incidence en invalidité, soit :

- a. Des révisions trimestrielles entre analyste en réclamation et réhabilitation. Le comité vote en faveur.

- b. Des réductions du maximum d'assurance sans preuve. Le comité vote en faveur, mais pas encore voté le montant maximum.
- c. L'ajout d'une clause de conditions préexistantes. Le comité vote en faveur.
- d. L'implantation d'un régime ASC. Le comité vote en faveur pour l'idée et non pour le processus proposé par Assomption Vie. Pas encore clair du processus qui reste à être discuté.

### **11.0 Demandes de dons**

Les activités du Personnoël sont suspendues cette année, donc il n'est pas nécessaire de demander une proposition à l'assemblée pour faire un don au nom de l'APAPUM.

### **12.0 Élections**

La présidente des élections est Hélène Savoie.

Élue par acclamation, Juliette Belliveau pour le poste de trésorerie (2 ans)

Élue par acclamation, Chantal DeGrâce pour le poste de la présidence (2 ans)

Élu par acclamation, Eric Hachey pour le poste de conseiller (2 ans)

On accepte des nominations pour le poste de secrétaire :

Linda Coulombe, elle décline

Renée Savoie-Power, elle accepte

Lissa Gagnon, elle décline

Renée Savoie-Power accepte la nomination du poste de secrétaire et est élue par acclamation (1 an).

On accepte des nominations pour le poste de conseiller (1 an)

Linda Coulombe accepte la nomination et est élue par acclamation (1 an).

Caroline est toujours au poste de vice-présidente pour un 1 an.

### **13.0 Autres**

### **14.0 Mot de la présidente**

Chantal DeGrâce remercie Mélissa Lelièvre ainsi que Denise Savoie pour leur temps accordé au CA durant la dernière année. Elle remercie aussi les membres du CA, les délégués des comités et remercie les membres pour leur soutien. Merci spécial à la FPPU, spécialement Marie Duval pour son aide et ses avis.

### **15.0 Clôture de l'assemblée**

La clôture de l'assemblée à 15 h 55.