

# L'Apapulien <sup>40 ans</sup> )))

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval

Volume 11, n° 6 – Décembre 2008



*Joyeux temps des Fêtes!*

## Sommaire

*Claire Trudel  
Une antisindicaliste  
convertie*

*Bien comprendre le  
fonctionnement de votre  
régime de retraite*

*Renouvellement de vos  
assurances collectives*

*Représentation de  
l'APAPUL*

*Le nouveau patron est très  
autoritaire, que faire?*

*Membre reconnu pour sa  
compétence*

*Bienvenue aux nouveaux  
membres!*

*Bonne retraite!*

*Une action de l'APAPUL  
pour le développement  
durable*



*Claire Trudel*

## **Une antisindicaliste convertie**

Par Claudine Bergeron, membre du comité d'information et de consultation

De son propre aveu, Claire Trudel était une antisindicaliste avant son implication active au sein de l'APAPUL. La réputation qu'elle attribuait aux syndicats ne l'attirait pas particulièrement. Son opinion a bien changé depuis.

Claire Trudel entre à l'Université Laval en 1989 après un an d'études en



« Je ne suis pas au Conseil pour moi, mais pour les autres. »

statistique et un baccalauréat en informatique mathématique. Le Service de l'informatique et des télécommunications (SIT), alors nommé « Centre de traitement de l'information », l'accueille, d'abord au Service à la clientèle, puis à la Division de l'exploitation. Aujourd'hui, Claire œuvre au sein de l'équipe de la Direction des systèmes.

Alors qu'elle travaille à la Division de l'exploitation, Claire côtoie plusieurs personnes

sur le campus pour la gestion des réseaux, dont un certain Charles Simard, alors professionnel au Service de sécurité et de prévention. Quelques années plus tard, étant désormais conseiller en relations de travail au sein de l'APAPUL, il remarque l'assiduité de Claire aux réunions et aux événements de l'Association; il lui propose de poser sa candidature à un poste vacant au sein du conseil d'administration, à combler pour six mois. La réponse ne vient pas spontanément. Jusque-là, il ne lui était jamais venu à l'idée de s'engager activement, surtout sans savoir en quoi cela consistait. À la suite d'une période de recherche et de questionnement, la curiosité l'emporte : elle décide de plonger. Ce n'est que pour six mois après tout, se dit-elle, il est toujours possible de démissionner si cela ne lui convient pas.

### **La piqûre**

Claire est agréablement surprise de sa première expérience; suffisamment pour se présenter à nouveau à l'échéance de son court mandat de six mois, toujours à titre d'administratrice de son groupe.

Ses principales motivations : aider les autres, veiller à leurs intérêts et contribuer à faire évoluer la situation de tous les membres. « Je PEUX faire bouger les choses », dira-t-elle sur un ton qui ne laisse aucune place au doute. Ses fonctions à l'APAPUL lui permettent de connaître davantage le fonctionnement de son syndicat, tout en découvrant ce qui se passe dans les autres secteurs de l'Université. La diversité des mandats qu'on lui

confie, surtout depuis qu'elle est secrétaire au sein du comité exécutif, lui en apprend beaucoup sur les rouages de l'Université.

Ce qu'elle a constaté jusqu'à maintenant : contrairement à ce qu'elle croyait au départ, son opinion compte et les discussions, bien que souvent animées, sont toujours faites dans le respect de toutes les parties. Elle a le sentiment de faire partie d'une équipe ayant un objectif commun : contribuer au mieux-être de tous les membres.

### *La recette*

Lorsqu'on demande à Claire Trudel les motivations de son implication syndicale, elle répond : un minimum de désir d'apporter quelque chose de constructif, de l'objectivité, de l'écoute, de la discrétion et un esprit ouvert.

Ses collègues n'hésitent pas à affirmer qu'elle possède tous ces atouts et qu'ils sont, en plus, savamment dosés.

Le SIT a une représentante qui a à cœur ses intérêts et ceux de l'ensemble de la communauté universitaire. Claire souhaite que d'autres membres s'impliquent à l'APAPUL selon leurs goûts et leurs disponibilités, car selon elle, la relève est très importante. Pour convaincre les plus réticents, elle ajoute que l'APAPUL ouvre grandes ses portes et écoute tous ceux et celles qui veulent partager leurs idées, leurs talents, leurs intérêts, peu importe l'ancienneté, l'âge et les motivations.

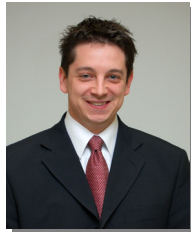
Comme quoi une antisindicaliste, d'abord hésitante, peut devenir un atout incontestable pour le bon fonctionnement de notre Association!



## **Bien comprendre le fonctionnement de votre régime de retraite**

Par *Éric Matteau*, président du comité de retraite

Au cours de la semaine dernière, vous avez reçu une invitation du Service des ressources humaines de l'Université Laval et de l'APAPUL à participer à une formation relative au régime de retraite.



Cette formation vise à améliorer votre compréhension des structures et du fonctionnement de votre régime de retraite. Cependant, la particularité de cette activité réside dans la façon dont les groupes ont été répartis et, surtout, dans la portée des objectifs qui définissent la formation.

### *Pourquoi est-ce important d'y participer?*

Plusieurs des améliorations au régime de retraite, consenties en 1999 par l'APAPUL et l'Université, viendront à terme au 31 décembre 2010. Ainsi, nous devons envisager ensemble quelles seront les dispositions de notre régime au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Je tiens tout d'abord à vous rassurer : la fin des dispositions temporaires actuelles affectera le service uniquement après le 31 décembre 2010. Donc, toutes vos années de cotisation avant cette date demeureront bonifiées des avantages auxquels vous aviez droit. **Toutefois, la fin de ces mesures affectera potentiellement davantage les jeunes membres que ceux qui sont plus près de la retraite.**

### *Objectif Liberté 55?*

Les groupes ont été répartis selon l'âge ou le statut (professionnel ou cadre). Les thèmes abordés s'arrimeront aux préoccupations des membres de chacun des groupes formés et traiteront :

- de l'âge de départ à la retraite;
- du remplacement du revenu à la retraite;
- de la protection du pouvoir d'achat une fois retraité et rentier du régime.

Autant de questions sur lesquelles nous échangerons lors de ces formations qui se tiendront les 15, 16, 20 ou 21 janvier, selon votre catégorie d'âge ou votre statut.

Nous vous encourageons à vous inscrire le plus rapidement possible en utilisant le [formulaire en ligne](#) sur le site Web de l'APAPUL.



## Renouvellement de vos assurances collectives

Par [Éric Matteau](#), membre du comité des assurances collectives

Les polices d'assurance collective seront renouvelées le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et les nouveaux tarifs seront mis en application sur la paie que vous recevrez le **7 janvier** prochain.

### Assurance santé

*Plan de base (obligatoire si le membre et ses personnes à charge ne sont pas protégés par une autre assurance collective)*

	Part de l'Université	Part du membre
Individuel	30,78 \$	0,00 \$
Monoparental	35 \$	6,10 \$
Familial	35 \$	30,72 \$

### Plan élargi (facultatif)

	Part de l'Université	Part du membre
Individuel	35 \$	13,27 \$
Monoparental	35 \$	39,73 \$
Familial	35 \$	82,52 \$

### Assurance salaire longue invalidité (obligatoire) – prime payée par le membre

5,003 % du 1 000 \$ du salaire

### Assurance vie de base obligatoire incluant la mutilation accidentelle (deux fois le salaire) – prime payée par l'employeur

1,73964 du 1 000 \$ du salaire x facteur d'âge



## Représentation de l'APAPUL

Nous sommes heureux de vous annoncer la nomination d'**Éric Matteau**, conseiller en relations de travail, à titre de représentant de notre Association au sein du comité-conseil d'usagers des déplacements, transport et stationnement, et ce, pour un mandat de deux ans se terminant le 10 janvier 2011.

Les membres du conseil d'administration ont accepté la démission de **Loubna Ghaouti** comme administratrice du groupe V à la Bibliothèque. En votre nom et au nom des membres du conseil d'administration, nous la remercions sincèrement de sa collaboration à l'Association, et nous la félicitons de sa nomination à titre de chef de la Bibliothèque scientifique.



## Notre représentation à l'externe

### *Conférence des associations de cadres et de professionnels des universités québécoises (CACPUQ)*

Nous avons le grand plaisir de vous informer que **Charles Simard** a été nommé récemment à la présidence de la Conférence des associations de cadres et de professionnels des universités québécoises (CACPUQ).



Aussi, lors de la dernière réunion, les membres de la CACPUQ ont décidé que compte tenu de l'ampleur de l'organisation que demande un tel événement, le colloque de la CACPUQ se tiendra dorénavant tous les deux ans. C'est l'Université du Québec à Trois-Rivières qui sera l'hôtesse du prochain colloque en 2010.

Beaucoup d'actions se déroulent au sein de l'Association des cadres et professionnels de l'Université de Montréal (ACPUM) puisqu'une partie de ses membres a quitté l'Association pour rejoindre les rangs d'une centrale syndicale. Pour éviter de perdre d'autres groupes, l'ACPUM a finalement décidé de présenter une demande d'accréditation qui vise « tous les professionnels et cadres employés par l'Université de Montréal, à demi-temps ou plus, à l'exception des personnes non salariées au sens du Code du travail et des salariés déjà couverts par un certificat d'accréditation ». Une démarche qui rappelle des souvenirs d'un passé pas si lointain pour l'APAPUL...

### *Conseil québécois des syndicats professionnels (CQSP)*

Le 20 novembre dernier, le Conseil québécois des professionnelles, professionnels et cadres (CQPC) a changé d'appellation en devenant le Conseil québécois des syndicats professionnels (CQSP). L'APAPUL est membre depuis plusieurs années de ce conseil qui regroupe une dizaine de syndicats ou d'associations de personnes salariées professionnelles ou cadres. Notre président, Charles Simard, en est le secrétaire depuis 2006.

Le CQSP a pour mission d'assister des membres professionnels désirant se former en association pour des fins de relations du travail ou de syndicalisation. Des rencontres trimestrielles permettent d'échanger sur des questions qui préoccupent les syndicats, tels que les négociations, l'application des conventions collectives, les caisses de retraite, le règlement de litiges et de conflits, le désengagement des membres professionnels, la précarité des emplois, la sous-traitance et le harcèlement.

Au CQSP, il n'y a aucun lien hiérarchique entre les syndicats membres, et le pouvoir décisionnel de chacun d'eux est entier quant à ses orientations et à sa gestion.

#### *Organismes membres du CQSP :*

- Alliance des professionnels et professionnelles de la Ville de Québec;
- Alliance du personnel professionnel et administratif de la Ville de Laval;
- Association des professionnels et superviseurs de Radio-Canada;
- Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval;
- Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec;
- Syndicat de professionnelles et professionnels municipaux de Montréal;
- Syndicat des professionnelles et professionnels de la Société de transport de Montréal;

- Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec;
- Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal;
- Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ.



## Le nouveau patron est très autoritaire, que faire?

Extrait d'une publication de [LaPresseAffaires.com](http://LaPresseAffaires.com), autorisé par Jean-Pierre Brun

*Jean-Pierre Brun, professeur de management et directeur de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail à l'Université Laval, conseille régulièrement les gestionnaires et les membres du personnel qui désirent améliorer le bien-être au travail et l'efficacité de l'entreprise. Il répond à différentes questions sur le site Web [LaPresseAffaires.com](http://LaPresseAffaires.com). Nous avons obtenu l'autorisation du professeur Brun de publier cet article*

« Nous avons un nouveau responsable hiérarchique depuis quelques mois. Cette personne impose déjà ses façons de faire sans consulter le reste de l'équipe. Le travail ralentit alors que tout allait bien avant son arrivée. Je ne suis pas confortable avec cette manière de gérer et je ne suis pas la seule à éprouver ce malaise. Que devons-nous faire pour développer une solution gagnant-gagnant? »

Votre situation est en effet assez délicate et exige beaucoup de doigté dans son traitement. Je tiens pour acquis que votre gestionnaire a obtenu ce poste pour ses compétences.

Puisqu'il est en situation de gestion, il a en effet le droit de revoir les processus de travail, mais tout est dans la manière de le faire. Pour les besoins de ma démonstration, reprenons du début ce qu'un gestionnaire aurait dû faire en arrivant en poste :

1. Même si le nouveau gestionnaire connaît le travail à faire et les aspects techniques, il doit prendre le temps de comprendre le processus de travail de chacun des membres de son équipe. Cette familiarisation demande du temps et des discussions avec ses employés pour bien saisir les particularités du travail.
2. Il doit aussi connaître les attentes de la direction, non pas pour les appliquer telles quelles, mais pour effectuer les modifications afin de combler la marge entre le travail réel et le travail prescrit par la ligne hiérarchique.
3. Une fois ces deux facettes connues, il doit faire sa propre analyse et cibler les forces et les faiblesses de son équipe.
4. À la suite de l'analyse, il pourra élaborer les stratégies qui permettront de changer le travail tel qu'il est réalisé, ou encore, il devra reformuler les attentes de la direction.
5. Ce diagnostic doit être discuté avec l'équipe de travail. Ce sera alors l'occasion de le valider et de le modifier, le cas échéant afin de mettre de l'avant les changements qui permettront d'améliorer l'efficacité de l'équipe.
6. Ces échanges permettront de développer un plan d'action qui reflétera la volonté du gestionnaire, tout en tenant compte, en partie, des opinions émises par les employés.
7. Personnellement, je suggère toujours à un nouveau gestionnaire que ses premières décisions et ses premières actions ne visent pas à renforcer le contrôle et la surveillance, mais à répondre aux besoins

des employés. Les gains à court et moyen termes sont beaucoup plus importants qu'on ne le pense!

8. Viens ensuite le moment où ce plan d'action doit être présenté. Le gestionnaire doit expliquer les idées qu'il a retenues et aussi les éléments auxquels il tient tout particulièrement. C'est son rôle d'écouter ses employés, mais aussi de décider. Ces étapes permettront d'introduire des changements tout en respectant les membres de l'équipe, et en gagnant en efficacité.

Tout gestionnaire doit comprendre que ce n'est pas par l'exercice d'une autorité unilatérale que l'on est efficace et respecté.

Tout employé doit aussi comprendre qu'un gestionnaire peut revoir les manières de faire afin de tenir compte d'enjeux qui ne sont pas toujours visibles. Voilà quelques actions qui permettront de développer une solution gagnant-gagnant.



## Membre reconnu pour sa compétence

L'APAPUL se réjouit de vous faire connaître les membres de l'Association dont le succès témoigne de leur excellence. Nous félicitons **Serge Higgins**, responsable de travaux pratiques et de recherche au Département de biologie, de sa nomination à titre de représentant de la Direction animalerie au Comité de protection des animaux de l'Université Laval.



## Bienvenue aux nouveaux membres!

### *Postes réguliers*

**Lise Brochu**, conseillère en systèmes d'information, Bureau du registraire;  
**Sylvain de la Sablonnière**, contremaître superviseur, Service de reprographie;

**Jérôme Paquet**, coordonnateur d'opérations financières, Faculté des sciences de l'administration;

**Johanne Ruest**, coordonnatrice à l'administration, Faculté des sciences sociales.

### *Postes temporaires*

**Lucie Bérubé**, conseillère à la gestion des études, Faculté des sciences de l'administration;

**Éric Boudreault**, conseiller en formation, Vice-rectorat exécutif et au développement;

**Catherine Breault**, vétérinaire clinicienne, Vice-rectorat à la recherche et à la création;

**Andrée-Anne Gagnon**, conseillère en prévention, Service des ressources humaines;

**Michel Lafrance**, responsable de travaux pratiques et de recherche, Faculté des sciences et de génie;

**Anne-Sophie Lebel**, chargée de communication, Faculté des sciences de l'éducation;

**Catherine Leclerc**, conseillère en prévention, Service des ressources humaines;

**Miguel Levasseur**, coordonnateur d'opérations, Service de sécurité et de prévention;

**Jean-Philippe Léveillé**, agent de recherche et de planification, Vice-rectorat exécutif et au développement;

**Christiane Poulin**, consultante en counseling, Faculté des sciences sociales;

**Sébastien Simard**, coordonnateur d'opérations, Faculté des sciences et de génie;

**Anne Théberge**, conseillère en systèmes d'information, Faculté des sciences de l'éducation.

## **Bonne retraite!**

Nous souhaitons une belle retraite aux membres du personnel professionnel qui ont quitté l'Université (au 31 décembre 2008) : **Cécile Grenier**, **Clément Nolette**, **Carole Berger** et **Marc Boivin**.

## **Une action de l'APAPUL pour le développement durable**

Afin de favoriser l'usage de la vaisselle lavable pour les boissons chaudes ou froides, l'APAPUL vous offre ce verre en acrylique ou cette tasse en céramique avec le logo de votre association.

Pour vous les procurer, rendez-vous à nos bureaux (adresse indiquée plus bas) du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 17 h.

3 \$



4 \$



Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval  
Pavillon Alphonse-Desjardins  
2325, rue de l'Université, bureau 3330  
Québec (Québec) G1V 0A6  
418 656-3133  
[apapul.ulaval.ca](http://apapul.ulaval.ca)  
[apapul@apapul.ulaval.ca](mailto:apapul@apapul.ulaval.ca)

### *Comité d'information et de consultation*

Claudine Bergeron, Ricardo Codina, Étienne LaBillois, Hélène Pelletier, Andrée Proulx, Manouane Théberge, Lucie Gameau, responsable

### *Réalisation*

Johanne Richard