

RAPPORT ANNUEL

2024/2025



COLLÉGIALITÉ
ACCOMPLISSEMENT
RESPECT
RECONNAISSANCE
ENGAGEMENT

Table des matières

Avant-propos	3
Conseil d'administration	12
Conseil professionnel	17
Comités permanents	21
Relations de travail	28
Communications et événements	35
Divers	42
Finances	47

AVANT-PROPOS

MOT DU PRÉSIDENT

« Un rapport annuel, c'est d'abord et avant tout la célébration des efforts déployés par un groupe de personnes extraordinaires et engagées à soutenir les membres dans leurs réussites comme dans leurs défis. À lui seul, ce document ne saurait capter l'étendue et la richesse des initiatives qui ont été réalisées dans les 12 derniers mois. Au fil des pages, nous vous présentons toutefois les personnes et les initiatives qui ont rythmé notre année 2024-2025.

Encore cette année, je tiens à dédier cette page aux personnes qui incarnent ce que l'APAPUL représente de mieux. Nos collaboratrices et collaborateurs représentent la pierre angulaire de la distinction de notre association syndicale. »



Nos administratrices et administrateurs

Plus que jamais auparavant, ces personnes ont démontré leur engagement envers le développement de l'APAPUL en me soutenant dans de très nombreuses initiatives allant bien au-delà de leur rôle primaire au conseil d'administration. Allant d'analyses liées à nos systèmes d'information, jusqu'aux nombreuses activités de représentation, en passant par le soutien-conseil concernant la place des IA dans les emplois professionnels ou encore la mise en place de structures de nominations rigoureuses pour le Collège électoral des personnes professionnelles. Merci de la générosité du partage de vos compétences, merci de votre confiance et de vos sourires. Votre soutien facilite le travail de notre équipe.



2024/2025

MOT DU PRÉSIDENT - SUITE

Nos personnes professionnelles de liaison et nos substituts

En novembre dernier, des élections générales au conseil professionnel sont venues confirmer l'arrivée en fonction de 32 nouvelles personnes professionnelles de liaison et de 10 substituts. Nous sommes très fiers de pouvoir affirmer qu'il s'agit de la meilleure représentation au conseil professionnel depuis sa création, il y a environ 6 ans. Je tiens à remercier tout spécialement les personnes pour qui l'engagement s'est terminé en novembre dernier et à souhaiter la bienvenue à ceux et celles qui débutent leur parcours avec nous. Merci de votre générosité, de votre esprit constructif et de votre ouverture à collaborer à l'élaboration de solutions issues des meilleures pratiques de partout sur le campus. Surtout, merci de nous tenir informés des opportunités et des défis présents dans vos unités. Sans cette contribution, notre compréhension des enjeux du campus serait significativement moindre.

Nos collègues de l'équipe permanente

Je me sens sincèrement privilégié de pouvoir compter sur une équipe qui partage et véhicule les valeurs de notre organisation. Je me sens privilégié lorsque je les vois au quotidien déployer tous les moyens à leur disposition pour tenter d'améliorer les conditions de travail de nos membres. Je peux vous l'affirmer, il s'agit d'un travail difficile, mais ces personnes le font parce qu'elles ont à cœur de prendre soin de nos membres. Simplement merci à vous!

C'est donc avec fierté que je vous présente le rapport des activités réalisées par les personnes collaboratrices et employées de l'APAPUL au cours de la dernière année. Bonne lecture!



Éric Matteau



2024/2025

STATISTIQUES DES MEMBRES

Les statistiques sont basées sur l'année financière de l'APAPUL, du 1er avril au 31 mars.

Nombre total de membres 1 734

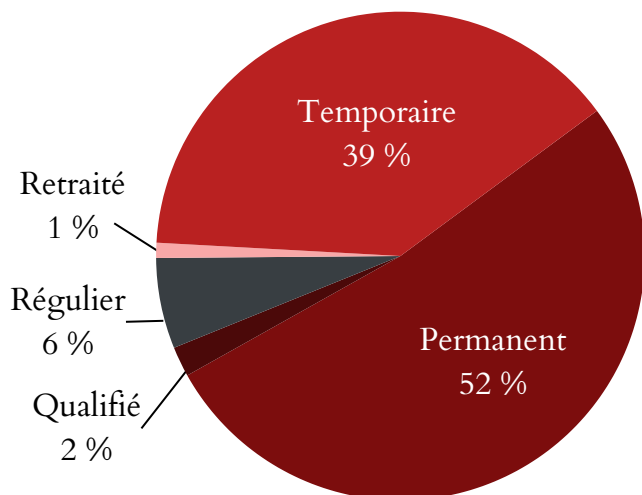
Femmes 1 035

Hommes 699

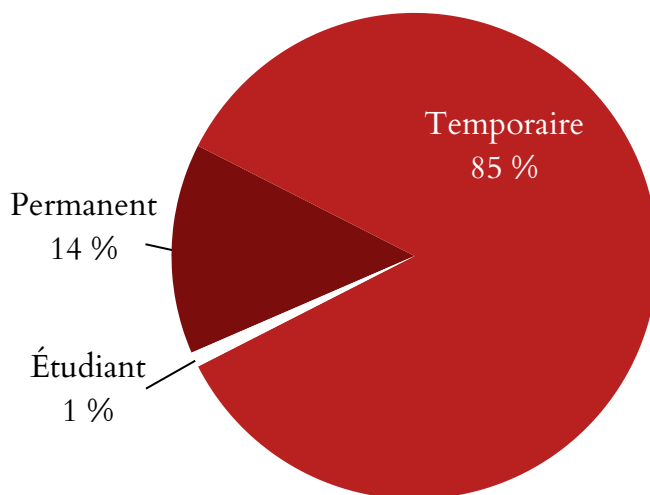
Âge moyen 44

	2024/2025	2023/2024	2022/2023
Total des membres	1734	1619	1482
Nouveaux membres	265	290	280
Membres permanents	848	897	842

Statuts d'emploi des membres



Statuts d'emploi des nouveaux membres



MOT DU DIRECTEUR



Quelques réalisations et une fin de mandat

De nombreuses réalisations en lien avec la planification stratégique ont encore eu lieu au cours de la dernière année, dont voici quelques éléments.

Représentation et engagement

En plus de poursuivre les actions initiées lors des dernières années et se déroulant en continu, l'APAPUL a débuté la préparation de la prochaine ronde de négociations avec l'employeur, en plus d'encourager et de poser des actions concrètes en termes de négociation en continu. L'APAPUL a également effectué une vigie plus active au niveau de l'intelligence artificielle, la journée de formation du personnel professionnel de l'automne et la participation à un comité intersyndical sur les conséquences de l'IA au travail étant deux excellents exemples de l'emphase mise par l'Association sur cet aspect.

Ressources humaines et immobilières

En ce qui concerne le bureau de la permanence, deux éléments nouveaux sont la révision de l'offre au niveau du Programme d'aide aux employés et à la famille et la révision des besoins en ce qui concerne les espaces de travail. Des travaux ont été nécessaires afin d'optimiser les locaux, améliorer le bien-être des personnes salariées et la confidentialité.

Transformation

L'APAPUL procède actuellement à des travaux importants concernant la protection des renseignements personnels, la révision de l'arborescence et de l'archivage sont également réalisés en parallèle. Elle poursuit également l'amélioration, la mise à jour de ses systèmes informatiques et l'automatisation de certains rapports.

MOT DU DIRECTEUR - SUITE

Départ et remerciements

Ayant décidé de revoir certains objectifs de vie et de carrière, il s'agit de mon dernier mot de la direction après un peu plus de 4 ans en fonction. Je quitte avec le sentiment du devoir accompli, une organisation dynamique, pleine de projets et en bonne santé financière.

Je profite de ce média afin de remercier chaleureusement toutes les personnes avec qui j'ai eu le plaisir de collaborer de près ou de loin au cours de cette période. Il est remarquable de conscientiser à quel point toutes les personnes employées et membres impliquées auprès de l'APAPUL sont engagées à faire évoluer pour le mieux notre organisation syndicale, pour le bien de ses membres.

Je remercie plus particulièrement toutes les personnes administratrices de l'APAPUL qui ont été d'un soutien indéfectible tout au long de mon mandat, je suis très reconnaissant de la confiance que vous m'avez démontrée et de votre appui au développement de l'organisation. Je remercie également grandement le personnel du bureau de la permanence, vous êtes une équipe formidablement dévouée et impliquée au succès « APAPULIEN ». Le dénominateur commun à ces deux équipes est notre cher président, Éric Matteau, avec qui le respect, la collégialité, la complémentarité de nos personnalités et compétences ont été un gage de succès.

Un grand merci à l'APAPUL de m'avoir permis de vivre cette expérience. Je souhaite à Marylène Cloutier le meilleur succès et beaucoup de plaisir dans l'exécution des fonctions de directrice administrative.

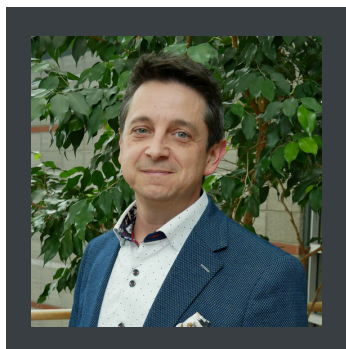


Nicolas Fortin

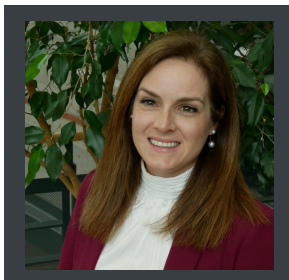


2024/2025

PERMANENCE



Éric Matteau
Président



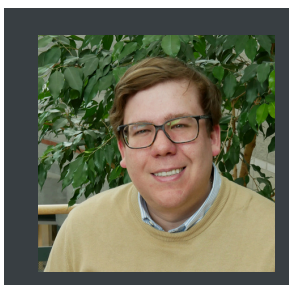
Marjorie Balzano
Conseillère en relations
de travail



Jean Beauchemin
Responsable des
communications et
des événements



Marylène Cloutier
Conseillère en
relations de travail



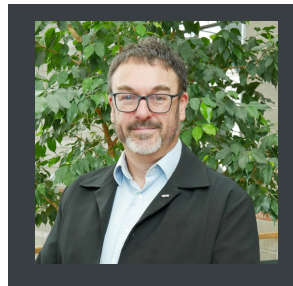
Michaël D'Amours
Conseiller juridique



Nicolas Fortin
Directeur
administratif



Josée Fortier
Adjointe
administrative



Luc-André Levesque
Conseiller en relations
de travail



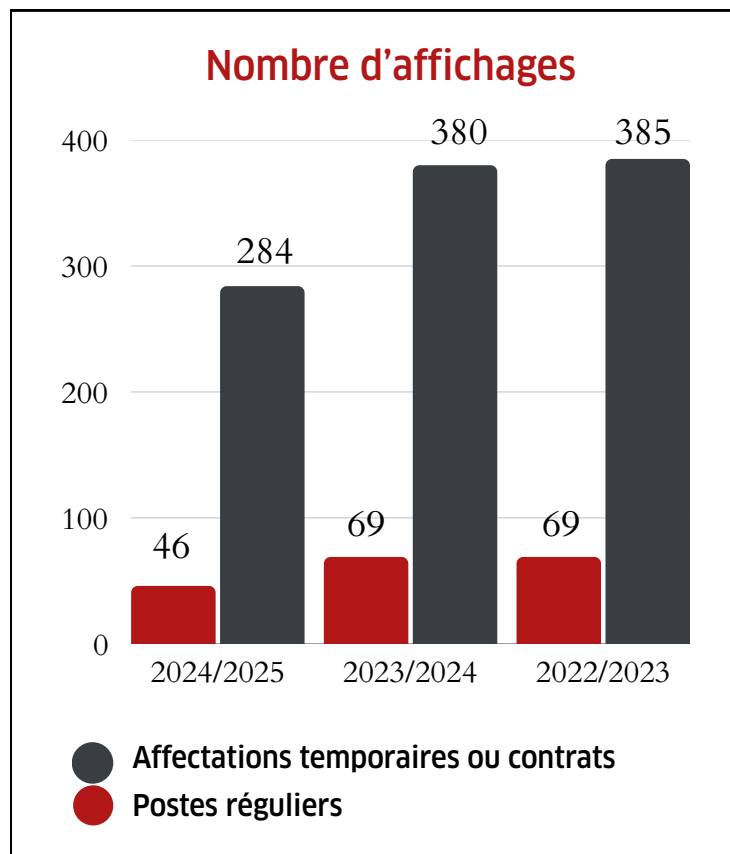
Lyne Robitaille
Technicienne en
gestion de données

STATISTIQUES DOTATION

Par Marjorie Balzano

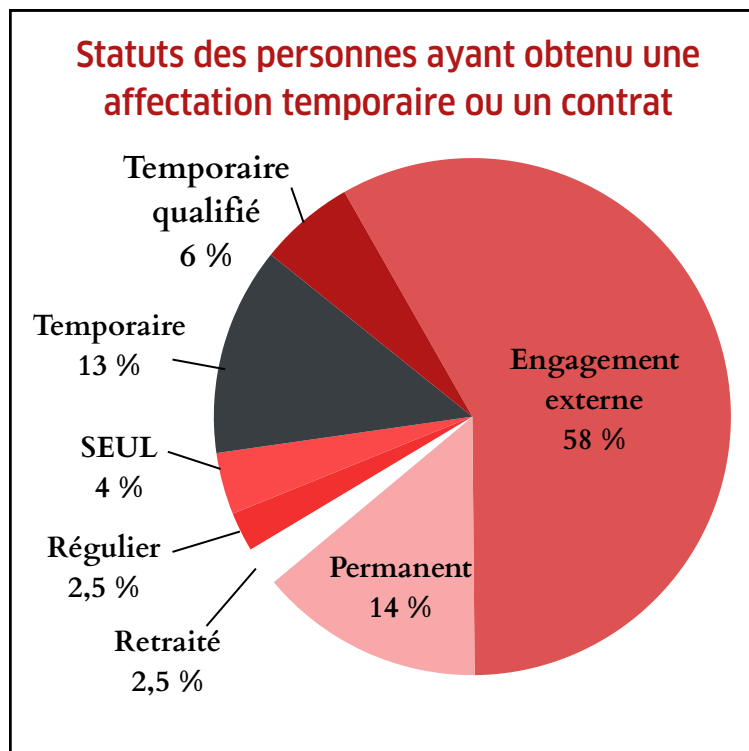
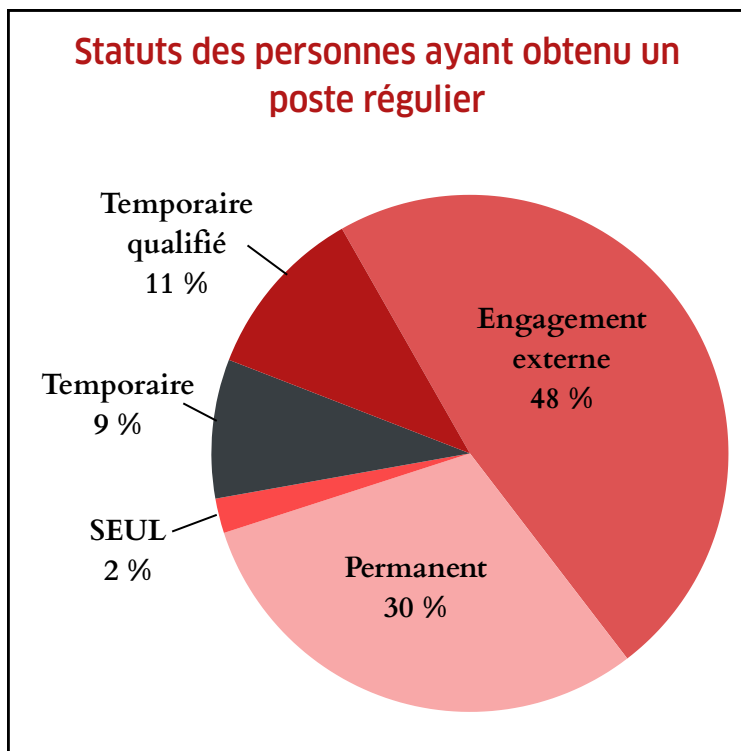
Pour l'année 2024-2025, une diminution significative du nombre d'affichages a été observée, tant pour les postes réguliers que pour les affectations temporaires ou les contrats. Globalement, cette diminution est de l'ordre de 26 %.

Nous constatons que 14 % des affichages sont des postes réguliers et 86 % des postes temporaires ou contractuels.



STATISTIQUES DOTATION - suite

Du 1er avril 2024 au 31 mars 2025, un total de 330 affichages ont été effectués, dont 46 visant à pourvoir des postes réguliers. Parmi ces postes, près de la moitié ont été comblés par l'embauche de candidats externes, comparativement à 38 % l'année précédente. Les statistiques concernant le nombre d'embauches externes pour les affectations temporaires ou contrats sont toutefois demeurées inchangées.



Petit rappel quant à la définition des différents statuts de la convention 2022-2026 :

- Régulier permanent : personne professionnelle qui est confirmée sur un poste régulier et qui bénéficie de la sécurité d'emploi.
- Régulier : personne professionnelle temporaire qualifiée qui a cinq (5) ans et plus d'ancienneté et qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi.
- Temporaire qualifié : personne professionnelle temporaire qui a réussi sa période de qualification.
- Temporaire : personne professionnelle qui est en période de qualification.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

MEMBRES



Nicolas Fortin
Directeur administratif

Nous sommes immensément fiers de notre conseil d'administration, composé de personnes incroyables dont le dévouement et les compétences assurent une bonne gouvernance et soutiennent notre mission.

Le comité exécutif



Florence Klein
Vice-présidente



Éric Matteau
Président

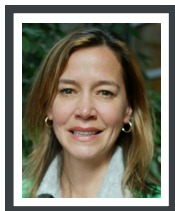


Michel Ouellet
Secrétaire

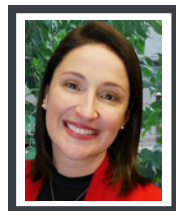


Jean-François Morin
Trésorier

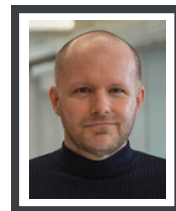
Les personnes administratrices



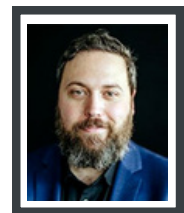
Marouchka-
Maude Brisebois



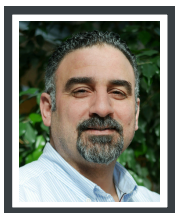
Émilie Casista



Nicolas Diotte



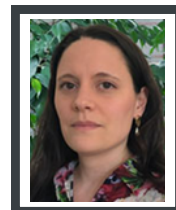
Raymond Poirier



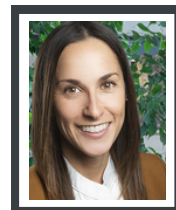
Anis Boutouria



Marc Germain



Joëlle Alice
Michaud-Ouellet



Hélène Pelletier

Par **Éric Matteau**

Au cours de la dernière année, en vue d'atteindre les objectifs qu'il s'était fixés, notre conseil d'administration s'est rencontré au rythme d'une rencontre aux 6 semaines, pour un total de 8 réunions.

Nous disposons d'une association particulièrement dynamique et, ce faisant, nous tentons constamment de nous pousser encore davantage en vue de poursuivre l'amélioration de notre gouvernance. Ainsi, en plus des démarches liées à l'atteinte des objectifs de notre planification stratégique, le CA a amorcé des travaux visant l'amélioration de plusieurs de ses pratiques électorales, des modes de compensation des personnes qu'elle embauche à titre d'experte ainsi que la révision de son *Règlement général*. L'analyse et le déploiement de ces améliorations se poursuivront au cours de la prochaine année.

Principaux dossiers traités par le conseil d'administration en 24-25 :

- Appel d'offres visant l'identification d'un auditeur financier externe.
- Révision de la *Politique de placement du Fonds de défense professionnelle*.
- Analyse menant au renouvellement du bail de l'APAPUL.
- Analyse, puis octroi d'une enveloppe visant la rénovation des bureaux de l'APAPUL.
- Préparation des prévisions budgétaires 2025-2026.
- Analyse préalable à l'embauche d'une nouvelle ressource en relations de travail.
- Révision du calendrier des élections.
- Réalisation d'une autoévaluation de la performance du conseil d'administration.
- Mise en place de nouveaux indicateurs de performance non financière.
- Mise à jour du *Code de déontologie* de l'APAPUL.
- Recommandation à l'Assemblée générale d'un amendement au régime de retraite.
- Tenue d'une journée de travail stratégique.

Encore cette année, en vue de soutenir ses efforts, le conseil d'administration a pu bénéficier d'une série de formations asynchrones offertes par le Collège des administrateurs de sociétés et portant sur des enjeux aussi diversifiés que les questions EDI, la cybersécurité, l'intelligence artificielle ou les risques réputationnels.

COMITÉS

Comité d'audit

Lors de la dernière année, des travaux majeurs ont été effectués par le comité d'audit. Au niveau des placements, l'APAPUL a révisé sa *Politique de placement*, afin de s'assurer que cette dernière concorde toujours avec les objectifs à long terme de l'Association. Des décisions stratégiques ont également été prises en ce qui concerne la répartition des différentes classes d'actifs, en vue de tenter de bonifier la valeur ajoutée par rapport aux indices du marché. Le suivi annuel des placements a également été effectué et l'APAPUL a fait analyser l'indice carbone du portefeuille pour une première fois.

En ce qui concerne la mission d'audit des états financiers et dans le but de révéifier la compétitivité sur le marché, l'APAPUL a procédé à un appel d'offres auprès de quelques firmes comptables afin de renouveler le mandat d'audit externe pour une période de 5 ans.

De plus, comme chaque année, le comité a examiné et déposé au conseil d'administration, chaque trimestre, les bilans financiers de l'Association. Il a fait de même avec les états financiers annuels et les prévisions budgétaires. Il a également fait le suivi de la gestion des risques, des incidents de sécurité, des indicateurs de performance et des statistiques de l'organisation.

Composition

Jean-François
Morin,
responsable et
trésorier, Anis
Boutouria et
Nicolas Diotte



COMITÉS - suite

Comité des ressources humaines

Pendant l'année 2024-2025, le comité a soutenu la direction au sujet de questions en lien avec les ressources humaines et a procédé au suivi de la conformité et des obligations légales en matière de ressources humaines. Il a également supervisé l'avancement du Guide de gestion du bureau de la permanence de l'APAPUL et aboli des politiques en la matière qui n'étaient plus nécessaires.

Il a aussi procédé au bilan professionnel annuel de la direction administrative, à l'affichage du poste et au recrutement d'une nouvelle personne à cette fonction.

Comité de gouvernance

Au cours de l'année 2024-2025, le comité a réalisé plusieurs travaux en lien avec les rapports de la présidence d'élections et d'assemblée. Il a joué un rôle clé dans la préparation de la journée de réflexion stratégique annuelle du Conseil d'administration et dans les travaux qui ont suivi, principalement axés sur les deux rapports susmentionnés.

Le comité a également recommandé une candidature au conseil d'administration pour le comité de retraite du Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval. Il a abrogé des politiques dont le contenu était davantage lié aux opérations et à la culture organisationnelle, transférant les informations pertinentes au guide de gestion de l'APAPUL.

Enfin, le comité a évalué la grille de compétences des personnes administratrices, analysé les résultats de l'autoévaluation du Conseil d'administration et de l'autoévaluation du conseil professionnel.

Composition

Florence Klein,
responsable et
vice-présidente,
Émilie Casista,
Marc Germain et
Hélène Pelletier

Composition

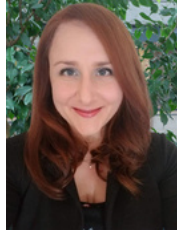
Michel Ouellet,
responsable et
secrétaire,
Marouchka-
Maude Brisebois,
Joëlle Alice
Michaud-Ouellet,
Jean-François
Morin et
Raymond Poirier

CONSEIL PROFESSIONNEL

MEMBRES



Sébastien
Arel



Marie-Claude
Asselin



Galdric
Baisset



Anne Marie
Barakat



Marie-Claude
Beaulieu



Pierre-Luc
Bélanger



Steve
Bilodeau



Dominic
Bolduc



Nathalie
Bourbeau



Émilie
Casista



Olivera
Ceperkovic



Valérie
Croft



Arnaud
Desbiens



Olivier
Desjardins



Nancy
Gamache



Marc
Germain



Nancy
Giguère



Mélissa
Gravel



Yves
Guérard



Laurence
Hamel



2024/2025

MEMBRES - suite



Cindy
Harquail



Jessica
Jean



Marie-Claude
Labbé



Marie
Lacerte



Barbara
Langis



Priscilla
Lavoie



Justine
Leblanc



Valérie
Martin



Maude
Picard



Sonia
Rivest



Érika
Vaillancourt



Sébastien
Verreault

Personnes professionnelles de liaison - substituts

Lise Brais

Annie Carrier-Robitaille

Julie Charest

Lucie Dupré

Émilie Fortin

Amélie Gagnon

Julie Garon

Marjorie Gionest-Larouche

Alexandre Laflamme

Catherine Paradis

Sarah-Caroline Poitras

Julie Rodrigue

Benoit Wouters

Par **Éric Matteau**

Les membres du conseil professionnel ont tenu 6 rencontres au cours de la dernière année. Parmi celles-ci, notons la tenue de nombreux ateliers de travail et discussions portant, notamment, sur les sujets suivants :

- Atelier sur l'IA et le rôle professionnel.
- Atelier de réflexion sur l'amélioration du répertoire des personnes qualifiées.
- Actualisation de la structure de représentation du conseil professionnel.
- Réalisation d'une activité d'autoévaluation et discussion sur ses résultats.
- Présentation, puis discussion avec les intervenantes de la DSMET concernant le programme d'aide aux employés et à leur famille.
- Atelier spécial visant l'accueil et l'intégration des nouveaux membres du conseil professionnel.
- Planification des modalités entourant le déploiement d'équipes de travail sur divers sujets d'intérêt pour les membres (amorçage et fin de carrière, reconnaissance, IA, etc.).
- Présentation et discussion avec les intervenantes du Bureau du respect de la personne sur les services et le soutien accessibles aux personnes professionnelles.

L'équipe permanente bénéficie également de la multitude de perspectives que regroupe le conseil professionnel afin de valider certaines positions de relations de travail et d'obtenir leur recommandation sur les dossiers destinés à une approbation du conseil d'administration.

Finalement, l'une des facettes les plus importantes du conseil professionnel est la facilitation de la circulation de l'information. En effet, la présence de personnes professionnelles de liaison représentant près de 30 secteurs du campus permet à l'APAPUL de bénéficier d'une meilleure compréhension des enjeux qui s'y vivent. Ce partage vise également à briser les silos en favorisant une meilleure circulation de l'information entre les groupes qui composent le CP.

COMITÉS PERMANENTS

Par **Éric Matteau**

Le Comité des assurances collectives du personnel professionnel de l'Université Laval, dont les représentants de l'APAPUL sont Michaël D'Amours et Boris Mayer-St-Onge, a travaillé assidûment tout au long de la dernière année afin d'assurer une saine gouvernance pour les personnes participantes à notre régime.

Le comité s'est rencontré à 5 reprises au cours de l'année 2024-25. Lors de ces réunions, les membres ont abordé plusieurs sujets cruciaux, notamment la gestion des hausses de tarification, l'allocation des surplus antérieurs afin d'atténuer temporairement les hausses subies, et les démarches pour obtenir la meilleure tarification future possible.

Le comité a également rencontré les représentants de notre assureur, IA, afin de les informer de notre insatisfaction quant aux augmentations de tarifications marquées et soutenues concernant l'assurance salaire. À la suite de ces échanges, le comité a convenu de lancer un processus d'appel d'offres visant à tenter d'obtenir une meilleure tarification auprès des principaux assureurs du marché. Ce processus devrait se conclure au printemps 2025. Les termes et la tarification qui seront associés à la nouvelle entente entreront en vigueur en janvier 2026 et seront communiqués aux personnes participantes au cours de l'automne 2025.

Le comité a également pour rôle d'informer les personnes participantes aux leviers à leur disposition pour mieux contrôler le coût de leurs médicaments et, par la même occasion, de leurs assurances collectives. Parmi les astuces proposées, le comité recommande de magasiner sa pharmacie, car les tarifications peuvent varier grandement d'une bannière à l'autre. Une seconde astuce partagée est de demander des ordonnances pour 90 jours au lieu de 30 jours lorsqu'il est opportun de le faire.

Le comité continuera de surveiller les tendances du marché et de chercher les meilleures options pour les personnes participantes au régime.

Par Marjorie Balzano et Marjorie Guay

L'année 2024-2025 a été moins achalandée que les précédentes en ce qui concerne la classification, alors que les dernières années avaient été très occupées par les différents chantiers découlant de la révision du plan de classification des fonctions professionnelles, un retour à la normale a donc été observé pour l'année 2024-2025. Le comité a tenu deux rencontres entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025. Les membres du comité paritaire ont eu à se prononcer sur deux (2) demandes régulières de classification cette année. Après analyse, les deux demandes ont été refusées.

LITIGE CONCERNANT L'ÉVALUATION DE LA FONCTION DE CONSEILLER(ÈRE) EN EMPLOI ET EN DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Afin de résoudre le litige concernant l'évaluation de la fonction de conseiller(ère) en emploi et en développement professionnel, les auditions devant l'arbitre de grief ont débuté au printemps 2024 et se sont poursuivies tout au long de l'année. Un total de six journées d'audience a eu lieu entre le mois d'avril 2024 et le mois de mars 2025. Plusieurs personnes professionnelles occupant la fonction visée ont témoigné et assisté aux audiences. Au moins trois autres journées d'audience supplémentaires sont prévues en avril, mai et juin 2025. Une décision est attendue dans ce dossier d'ici la fin de l'année 2025.

RÉVISION DU CONTINUUM EN GESTION DES ÉTUDES

Les travaux visant à mieux baliser les rôles et responsabilités en gestion des études ainsi qu'à déléguer au personnel de soutien les tâches techniques se sont poursuivis au long de la dernière année au sein des différentes facultés. Ce chantier est essentiellement complété en date de ce rapport. Il est à noter que certains changements mineurs ont été apportés à la description de fonction des conseillères et conseillers à la gestion des études à l'automne 2024. Malgré ces changements, son évaluation est demeurée.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Par Marjorie Balzano et Émilie Casista

Le comité de formation professionnelle a pour mandat, entre autres, de répartir et d'administrer le budget accordé au financement des demandes de formation, d'établir et d'appliquer les règles particulières (critères d'acceptation, procédure de présentation et de remboursement) et de traiter et prendre les décisions quant au financement des demandes reçues.

En mai 2024, le montant maximum pouvant être alloué à une personne professionnelle par le comité de formation professionnelle pour des formations non créditées est passé de 2 750 \$ à 3 000 \$. Malgré cette augmentation, il a été constaté que ce montant n'est pas suffisant pour couvrir les frais de formation de plusieurs événements ou formations auxquels les membres souhaitent participer.

Les membres du comité ont été confrontés à une augmentation importante des coûts de formation dans la dernière année, tant au niveau individuel que pour les projets sur mesure pour les unités. Des solutions à cette situation sont activement recherchées afin de permettre au plus grand nombre de personnes professionnelles de bénéficier de formations en vue de leur développement professionnel. Ces réflexions se poursuivront au sein du comité en 2025-2026.

TYPES DE DEMANDES INDIVIDUELLES	
Conférences, congrès et colloques	487
Formations spécialisées	334
Cours de langues	20
Cours universitaires	94
Certifications	8
Symposium	2
Autre (coaching, supervision professionnelle)	14
Total	959

FORMATION PROFESSIONNELLE - suite

DEMANDES	INDIVIDUELLES	SUR MESURE
2022/2023	751	48
2023/2024	1003	59
2024/2025	959	51

PROJETS SUR MESURE PAR UNITÉ		
Facultés	Services	
FD : 1 FFGG : 1 FMED : 8 FSA : 4 FSE : 2 FSAA : 1 FSG : 2 FSS : 1	APAPUL : 1 BIBL : 3 CAE : 5 DPRDD : 1 DSE : 1 VRRHF : 5	SAS : 3 SC : 2 SDP : 1 SF : 1 SI : 6 SSP : 2
Total : 51		

Projets institutionnels

Parcours de formation pour les personnes professionnelles en situation de gestion

En 2024-2025, le comité a accepté de financer 3 parcours de formation :

- Devenir gestionnaire, est-ce pour moi? Ce parcours a eu lieu du 23 octobre au 12 décembre 2024. 20 personnes professionnelles en situation de gestion y ont participé.
- Initiation à la gestion de personnel : Ce parcours a débuté le 23 octobre 2024 et s'est terminé le 3 avril 2025. 20 personnes professionnelles en situation de gestion y ont participé.
- Gestionnaire (APAPUL) : Ce parcours a débuté le 22 octobre 2024 et se terminera le 28 mai 2025. 15 personnes professionnelles en situation de gestion participent actuellement à ce parcours.



2024/2025

PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT en gestion de personnel

Par Marylène Cloutier et Hélène Pelletier

Le comité a pour mandat d'assurer un arrimage étroit entre les besoins de formation en gestion des personnes professionnelles et les objectifs poursuivis des différents parcours de développement en gestion de personnel.

Le comité a terminé ses travaux de réflexion au printemps 2024 après avoir reçu et analysé les commentaires des personnes professionnelles qui ont participé à la cohorte pilote du parcours de développement en gestion pour les gestionnaires administratifs.

À la suite des résultats de ces travaux, le Vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances (VRRHF) a mis sur pied, en collaboration avec le Service de développement professionnel, 3 parcours de formation en gestion visant une clientèle et des objectifs distincts soit :

- Devenir gestionnaire, est-ce pour moi? Pour la personne professionnelle qui est en réflexion quant à une carrière en gestion.
- Initiation à la gestion de personnel : Pour la personne professionnelle qui est en situation de gestion et qui possède un maximum de 2 années d'expérience en gestion de personnel.
- Gestionnaire (APAPUL) : Pour la personne professionnelle qui est en situation de gestion et qui possède 2 années et plus d'expérience en gestion de personnel.

C'est le comité qui a déterminé les critères d'admissibilité et de sélection pour ces 3 parcours et qui s'est assuré de leur mise en application. Vous allez trouver de plus amples informations sur l'Intranet du VRRHF à la section « [Formation et perfectionnement – Parcours de formation](#) ».

Le comité de formation professionnelle a accepté de financer en 2024-2025 une cohorte pour chacun de ces parcours. De nouvelles cohortes devraient être offertes pour l'année 2025-2026.



2024/2025

Par Marylène Cloutier et Michaël D'Amours

Le comité santé, sécurité et mieux-être au travail est un comité paritaire dont le mandat est prévu à l'article 9.7.2 de la convention collective.

Le comité s'est réuni quatre fois dans l'année 2024-2025. Parmi les sujets discutés au sein du comité, nous retrouvons notamment :

- Le déploiement des comités sectoriels de santé et de sécurité (CSSS).
- Le suivi du processus mis en place pour l'appel d'intérêt des personnes représentantes au CSSS.
- Les préoccupations de l'APAPUL concernant certains facteurs de risques psychosociaux relevés dans certaines unités.
- Le fonctionnement du processus de déclaration d'accidents de travail et la présentation du nouveau formulaire de déclaration d'événement accidentel.
- La présentation du cadre de référence en gestion des invalidités à l'intention des gestionnaires.
- La présentation des résultats du sondage effectué par la DSMET en lien avec les risques psychosociaux auprès des personnes professionnelles en situation de gestion.
- La formation des représentantes ou représentants sectoriels en santé et sécurité (RSSS).
- Le fonctionnement et la mise à jour du cahier des exigences transmis aux directions des unités et le rôle du CSSS.
- La communication de divers sujets liés à la santé et la sécurité dans l'APAPULIEN.
- L'exigence du billet médical et l'impact du projet de loi 68 (Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins).
- Le projet d'identification des risques psychosociaux à l'Université Laval.

RELATIONS DE TRAVAIL

RAPPORT DE LA PRÉSIDENTENCE

Par **Éric Matteau**

Chaque année, l'APAPUL représente ses membres dans plus de 1 000 dossiers de relations de travail distincts. Bien que nous ne puissions avoir gain de cause dans chacun d'eux, nous sommes fiers de pouvoir déployer tous les moyens à notre disposition afin d'influencer des changements organisationnels et de négocier des ententes contribuant à l'amélioration de vos conditions de travail.

Une majorité de nos dossiers porte sur des questions de nature confidentielle. Voici toutefois un portrait de certains des enjeux à portée globale:

- Représentations en vue d'assurer l'application de la clause de parité salariale et l'obtention des indexations salariales dans les meilleurs délais possibles.
- Représentations visant à assurer le respect et la civilité pour nos membres appelés à collaborer avec des personnes professeures.
- Poursuite de l'arbitrage de grief concernant la classification de la fonction de « conseiller.ère en emploi et développement professionnel ».
- Négociation en vue d'obtenir plusieurs primes de responsabilités additionnelles ou de cumul de fonctions.
- Amorce de l'arbitrage d'un grief pour cause de congédiement abusif.
- Analyses, entrevues et évaluations de la classification de plusieurs personnes professionnelles.
- Analyse et négociation de nombreux cas particuliers de régularisation de postes.
- Signature de 22 ententes particulières visant à régler des iniquités ou des problématiques spécifiques à une personne.
- Multiples représentations auprès du VRRHF concernant le non-respect de certaines clauses de notre convention collective, dont l'obtention de données issues de Peoplesoft-RH concernant les postes professionnels.
- Représentations en vue de favoriser la compréhension des changements issus du projet de loi 68 visant principalement la réduction de la charge des médecins.
- Représentations visant l'amélioration du Répertoire des personnes professionnelles qualifiées (art.15.1).
- Représentations visant l'amélioration du financement de la Journée de formation du personnel professionnel.
- Dossiers visant la négociation d'accommodements pour raisons médicales.
- Représentations visant la reconnaissance de l'expérience de travail postdoctorale.



2024/2025

RAPPORT DE LA PRÉSIDENTENCE - suite

- Représentations visant à identifier des solutions concernant les hausses importantes et soutenues de nos assurances collectives.
- Analyse, préparation et transmission des dossiers relatifs à une demande d'accès à l'information personnelle.
- Représentations auprès du Bureau de la retraite concernant des retards appréciables dans le traitement d'ententes de transfert des membres.
- Représentations visant à baliser le recours à la relocalisation administrative (art.15.5).
- Nombreuses représentations visant la protection des membres de 4 unités ayant un climat de travail problématique, favorisant l'apparition de risques psychosociaux, l'invalidité ou le départ de l'organisation.

Statistiques	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Rencontres d'accueil	233	263	219
Nombre de dossiers traités	1107	1395	1411

TYPES DE DOSSIERS TRAITÉS PAR IMPORTANCE

2024/2025		2023/2024		2022/2023	
Salaire/échelon	10 %	Classification	12 %	Classification	18 %
Climat de travail	4 %	Salaire/échelon	5 %	Salaire/échelon	5 %
Horaire de travail	4 %	Formation prof.	5 %	Dotation	4 %
Congés parentaux	3 %	Santé/invalidité	5 %	Primes	4 %
Congés	3 %	Congés	4 %	Sans solde	4 %

RAPPORT DE LA PRÉSIDENTENCE - suite

Les derniers mois de notre année financière ont été marqués par la réception d'une proposition émanant du VRRHF et visant de nombreuses modifications à la convention collective. Cette proposition de modification a été développée dans le but de tenter une négociation continue qui devrait, en théorie, permettre de réduire la charge de négociation au moment du renouvellement de la convention collective. La complexité du défi est que la portée des changements identifiés par l'Employeur va de la simple conformité légale, jusqu'à des demandes visant des articles ayant des interrelations complexes avec plusieurs autres articles de la convention collective.

L'équipe permanente de l'APAPUL a procédé à une analyse rigoureuse de chacune de ces demandes et a amorcé une ronde de négociation continue à l'hiver 2025. Celle-ci est toujours en cours au 31 mars. Les résultats de cette démarche feront l'objet d'une présentation en assemblée générale en cours d'année 2025.



Par Marylène Cloutier et Luc-André Levesque

Le comité des relations de travail a pour mandat de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective, de traiter de l'ensemble des dossiers relatifs aux relations de travail et d'échanger afin de trouver des solutions aux situations potentiellement problématiques ou aux conflits rapportés par l'une des parties.

Le comité s'est rencontré à 8 reprises au cours de l'année 2024-2025. Parmi les sujets qui ont été abordés, nous retrouvons, entre autres:

- La régularisation de postes temporaires ayant plus de 5 ans d'existence en vertu de l'article 14.1.3 de la convention collective.
- Les modalités d'une entente pour engager des personnes étudiantes.
- Le changement de pratique liée à l'acceptation d'une absence en invalidité pour un examen médical après une période d'invalidité.
- La reconnaissance des années d'expérience pertinente de niveau soutien.
- L'accessibilité à la fonction de conseiller ou conseillère en développement organisationnel en faculté ou en service.
- Les modalités applicables lors d'une relocalisation prévue à l'article 15.5 de la convention collective.
- Les modalités applicables lors d'un partage de ressources prévu à l'article 15.6 de la convention collective.
- Les pratiques relatives au traitement des données concernant les renseignements personnels et à l'utilisation du courriel institutionnel lors d'un départ ou d'une absence.
- L'application des congés fériés lors d'un programme de conciliation travail et vie personnelle de 32 heures.
- La notion de suspension versus la prolongation de délai.
- Les enjeux de l'évaluation de rendement.
- Les enjeux du financement des postes temporaires lors de la régularisation des postes.

COMITÉS SECTORIELS DES RELATIONS DE TRAVAIL

Par Marylène Cloutier, Luc-André Levesque et Éric Matteau

Les comités sectoriels des relations de travail se tiennent, au besoin, lorsqu'il est pertinent pour l'APAPUL de rencontrer la ou le gestionnaire d'une unité (service ou faculté) afin d'échanger sur un sujet particulier ou de faire part de préoccupations de l'Association.

Au cours de la dernière année, l'APAPUL a rencontré la direction d'une faculté afin de leur faire part de plusieurs facteurs de risques psychosociaux rapportés par les membres du personnel de cette unité (taux de roulement, taux d'invalidité, contexte organisationnel, charge de travail élevée, peu d'autonomie décisionnelle, manque de soutien). Quelques semaines plus tard, la direction nous a présenté leur plan d'action qui a pour objectif d'améliorer la santé et le mieux-être du personnel.

Dans trois services, l'APAPUL a été interpellé par diverses problématiques notamment de structure organisationnelle, d'organisation du travail, de climat de travail ou de déficiences en gestion des risques, des ressources humaines et de communication. Pour ces situations, l'APAPUL a décidé d'intervenir directement auprès de personnes représentantes du VRRHF afin de s'assurer que des démarches soient prises dans les meilleurs délais.

Des suivis seront effectués en cours d'année 2025-2026 auprès du personnel professionnel administratif de ces quatre unités et du VRRHF.



COMITÉ DE GRIEFS

Par Michaël D'Amours et Luc-André Levesque

Un grief représente une plainte ou une réclamation formelle relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective qui est transmise par écrit à l'autre partie dans un délai prévu par la loi.

Le dépôt d'un grief est ainsi le point de départ des échanges afin de trouver un terrain d'entente avant qu'une personne arbitre ne soit nommée pour trancher.

Le comité des griefs est paritaire avec l'employeur et s'inscrit dans ce processus de suivi entre le dépôt d'un grief et la décision de nommer un arbitre sur ledit grief.

L'année financière 2024-2025 retient par ailleurs un certain nombre de mécontentes qui ont soit relevé de l'ordre du collectif, soit relevé de l'ordre de l'individuel. C'est donc quatre (4) mécontentes qui ont été déposées entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025 qui ont réussi à passer à travers le filtre des applicateurs et du Comité des relations de travail et qui font désormais l'objet de recherche de solutions sur le forum du comité des griefs.

En outre, le comité des griefs tente de trouver des voies de passage à des mécontentes qui ont pris naissance antérieurement à la présente année financière. Ainsi, le Comité des griefs s'est intéressé en 2024-2025 aux mécontentes présentées au tableau qui figure plus bas.

Comité des griefs - griefs traités				
Année de dépôt	2024-2025			2025-2026
	Discutés	Réglés	Soumis à l'arbitrage	Seront en discussion
2025	1	0	0	1
2024	9	1	1	8
2023	38	21	1	18
• Chantier 3	11	11	0	0
• Chantier 4	15	2	0	13
2022	2	2	0	0
2021	1	1	2	0
Total	51	25	4	27

En conclusion, les membres du comité des griefs se sont rencontrés à 9 occasions pendant l'année financière et le résultat de ces rencontres est la construction de 25 solutions.

COMMUNICATIONS ET ÉVÉNEMENTS

BILAN DES COMMUNICATIONS

Par Jean Beauchemin

APAPUL **Lien** 6

APAPUL **[express]** 12



Abonnés : 545
Publications : 12

BILAN DES ÉVÉNEMENTS

Par Jean Beauchemin

ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

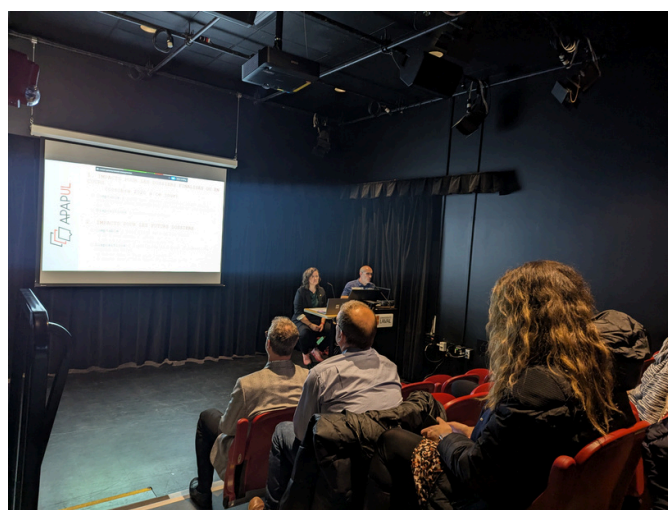
ANNUELLE

28 mai 2024
198 personnes



EXTRAORDINAIRE

10 décembre 2024
161 personnes



DÎNER ESTIVAL

5 juin 2024
595 personnes



2024/2025

COCKTAIL DES FÊTES

11 décembre 2024
287 personnes



BILAN DES ÉVÉNEMENTS - suite

JOURNÉE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

5 novembre 2024

400 personnes en présentiel

350 personnes à distance



BILAN DES ÉVÉNEMENTS - suite

RECONNAISSANCE

Soirée de reconnaissance des collaboratrices et collaborateurs

20 mars



Journée portes ouvertes

23 avril



25 ans de service

18 avril



Personnel nouvellement retraité

22 avril



2024/2025

DIVERS

RRPePUL - GROUPE DE TRAVAIL

Par **Nicolas Fortin**

Composition : Nicolas Fortin, Boris Mayer-St-Onge et Louis Vézina, membres du comité de retraite, Hélène Bhérier, Willem Fortin, Jean-François Morin, Michel Ouellet et Karen Wells

Ce groupe de travail, créé en 2023-2024, a comme premier objectif d'exposer quelques membres de l'APAPUL au fonctionnement et au contenu des rencontres du Comité de retraite du Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval. Les membres ont l'opportunité d'échanger sur différents sujets, de donner leur opinion, de parfaire leurs connaissances et de se préparer à une relève éventuelle au comité de retraite.

Pendant l'année 2024-2025, les sujets suivants ont été abordés :

- Site Web du Bureau de la retraite
- Plusieurs éléments de communication et de formation
- Différentes lignes directrices et éléments légaux
- Placements
- Tableaux de bord



Par Jean Beauchemin

« Au cours de la dernière année, l'APAPUL a continué à adopter des pratiques enviabiles et a cherché à intensifier ses efforts pour réduire son impact environnemental et promouvoir l'équité sociale. »

Sur le plan environnemental

L'Association organise plusieurs rencontres et événements (près d'une centaine par année), nécessitant une attention particulière pour minimiser notre empreinte. Lorsqu'il est opportun de le faire, ces rencontres sont offertes en mode hybride afin de réduire les déplacements inutiles. Nous privilégions également l'organisation de nos activités de formation ou à caractère social sur le campus ou à proximité, afin de limiter l'utilisation excessive des voitures.

Nous utilisons de la vaisselle réutilisable lors des réunions du conseil professionnel et d'autres activités de représentation afin de limiter les déchets générés par nos activités. Cette mesure prend toute son importance lors d'événements comme la Journée de formation du personnel professionnel où plus de quatre cents couverts furent servis.

Pour encourager de saines habitudes de consommation d'eau, nous continuons la distribution de verres à eau réutilisables à nos membres, notamment lors de notre tournée des Cafés Discussion à travers le campus. D'ailleurs, les membres participant à ces rencontres peuvent utiliser nos tasses écologiques de l'APAPUL et même les conserver par la suite.

Enfin, notre équipe répartit ses tâches entre le travail à distance et en présentiel, en fonction de la nature des tâches, afin d'optimiser notre travail tout en limitant les déplacements.

DÉVELOPPEMENT DURABLE - suite

Sur le plan social

L'Association croit fermement aux relations de travail basées sur les intérêts. Nous travaillons ainsi à construire des solutions répondant aux problématiques mises en lumière par nos membres.

L'APAPUL a travaillé ces dernières années pour parfaire ses structures démocratiques et ainsi s'assurer de représenter les membres de la meilleure façon possible. La participation des membres est grandement encouragée et plusieurs instances sont disponibles afin de permettre à chacun de s'exprimer et de contribuer activement.

Nous soutenons toujours activement le projet « Grand Défi ULaval » en distribuant des t-shirts aux membres qui y participent et s'engagent à améliorer leurs habitudes de vie.

De plus, nous échangeons régulièrement avec la direction pour améliorer la santé psychologique de nos membres (comité sur les risques psychosociaux et représentations en relations de travail) et poursuivons des actions soutenues concernant l'incivilité, la charge de travail et la reconnaissance professionnelle.

L'APAPUL est fière d'annoncer que l'intensité carbone pondérée (WACI) de ses fonds d'investissement est en constante diminution depuis 2023.

	APAPUL	INDICE MSCI	ÉCART
31 décembre 2023	136,52	140,11	-2,56 %
30 juin 2024	109,67	141,23	-22,35 %
31 décembre 2024	82,01	130,33	-37,07 %

**Félicitations au récipiendaire
M. Jason Lesage, étudiant à la
maîtrise au Département des
relations industrielles, pour une
deuxième année consécutive!**



Son projet de mémoire s'intitule : Coalitions pour une transition juste – défis et opportunités pour les organisations syndicales à travers le front commun pour la transition énergétique.

Résumé : Les organisations syndicales occupent une place de plus en plus importante face aux enjeux environnementaux, en raison de leurs implications sur la société, mais également sur le travail. Pour mieux se positionner sur ces enjeux, les organisations syndicales s'allient à l'occasion à des groupes citoyens et environnementaux. Cette recherche vise à explorer les motivations menant à la construction de telles alliances, à comprendre quelle forme elles peuvent prendre et à explorer les retombées possibles pour les organisations syndicales. Les données empiriques utilisées pour cette recherche proviennent d'entrevues semi dirigées tenues auprès de participants de huit organisations syndicales différentes, nous ayant partagé leurs perceptions quant à l'adhésion à une coalition québécoise visant la transition énergétique. Les analyses préliminaires de l'étude exploratoire permettent de mettre en lumière la motivation des organisations syndicales d'être un acteur de changement social, de bâtir des relations diverses et pérennes et de développer leur agenda.

Faire partie d'une telle coalition permettrait aux organisations syndicales de développer leur agenda, de bâtir de nouvelles relations ou de bâtir des relations moins conflictuelles avec d'autres acteurs de la société civile et également de pouvoir être un acteur participant au débat environnemental. Il semblerait toutefois qu'une exploitation optimale de cette coalition reste à travailler, qu'elle est limitée par la structure démocratique plus lourde et moins flexible des organisations syndicales en comparaison avec les autres organisations membres de la coalition. Arrimer le travail et l'environnement reste un autre défi important de la coalition. Cette étude vise à construire les bases pour de futures recherches portant sur les coalitions entre les syndicats et les mouvements environnementaux québécois.

FINANCES

C'est avec grand plaisir que je vous présente les états financiers de l'Association pour l'exercice qui s'est terminé au 31 mars 2025, de même que les prévisions budgétaires de l'année 2025–2026.



États financiers 2024-2025

L'année 2024–2025 a été marquée par l'incertitude : redressement modéré de l'économie à la suite de l'inflation marquée de 2022–2023, réélection de Donald Trump aux États-Unis et chaos politique et économique qui en a découlé, enjeux de liberté académique et imminence des élections fédérales dans un contexte international anxiogène. C'est pourquoi, cette année encore, l'APAPUL a visé une gestion financière prudente des fonds qui lui sont confiés.

En ce qui concerne le Fonds d'administration générale, les revenus de cotisation ont augmenté de 189 177 \$ (19,3 %) alors que les dépenses ont augmenté de 159 862 \$ (20,0 %). Les revenus de placement ont augmenté moins que prévu, conséquence de la correction boursière de 2022 et de l'incertitude due au changement chaotique de gouvernement aux États-Unis. Quant aux dépenses, la décroissance la plus marquée est liée aux frais d'exploitation, car nous avons utilisé nos réserves dans plusieurs créneaux, par exemple les articles promotionnels (qui devront être renouvelés l'an prochain). Quant aux frais d'honoraires, ils sont inférieurs aux prévisions présentées l'an dernier car des comptes à payer ont été enregistrés à l'exercice 2025–2026.

États financiers 2024-2025

En ce qui a trait au Fonds de défense professionnelle, les revenus de placements ont légèrement dépassé les attentes pour atteindre 755 234 \$, une augmentation de 12,7 % par rapport à l'an dernier. Cela dénote non seulement une excellente santé financière, mais aussi une bonne résilience vu le contexte économique chaotique actuel. Ces revenus ont permis de porter la capitalisation totale du fonds à 10 067 276 \$, une augmentation de 19,7 % par rapport à l'an dernier. Afin de nous aider à poursuivre dans cette lancée, sur recommandation du comité d'audit, le conseil d'administration a approuvé un changement à la politique de placement afin de scinder les actions mondiales en actions américaines (incontournables) et en actions internationales (autres qu'américaines).

L'APAPUL termine donc l'année 2024–2025 avec une hausse de son solde de fonds de 2,8 % au Fonds d'administration générale et de 18,1 % pour l'ensemble de ses fonds.

Prévisions budgétaires 2025-2026

Le budget 2025–2026 du Fonds d'administration générale prévoit des revenus similaires à ceux de l'exercice 2024–2025. Afin d'éviter une comparaison biaisée, si l'on soustrait le montant de 2024–2025 dédié à la Journée de formation du personnel professionnel (JFPP) offerte bisannuellement, cela donne 37 937 \$ (2,9 %). Cette augmentation proviendra principalement des cotisations et des contributions pour services rendus, ainsi que d'une augmentation modérée des revenus de placement.

MOT DU TRÉSORIER - suite

Quant aux dépenses, une augmentation de 312 547 \$ (32,6 %) est anticipée (359 225 \$, soit 37,5 % en omettant la JFPP de novembre 2024). Si l'on fait abstraction des montants d'amortissement, qui appartiennent au fonds d'immobilisation dans les états financiers, cela donne une augmentation de 196 838 \$ (20,6 %), ou 240 067 \$ (26,2 %) en omettant la JFPP. Il faut y noter l'augmentation des budgets d'honoraires (audit et développement informatique), d'abonnements et certifications, de publicité (nous avons « vécu » sur nos réserves en 2024–2025), d'activités destinées aux membres et de relations de travail. Tout ceci afin d'assurer une gestion prudente de nos actifs, de favoriser la rétention du personnel et de bonifier les services aux membres.

En conclusion, le budget que nous proposons est relativement équilibré, voire conservateur, avec un très léger excédent, mais en cohésion avec la mission et les valeurs de l'Association. De plus, à l'aube d'un renouvellement de notre convention collective, il nous apparaît judicieux de maintenir une agilité financière afin de saisir les occasions de mobilisation qui s'offriront à nous.



Jean-François Morin
Trésorier

**Association du personnel
administratif professionnel de
l'Université Laval (APAPUL)**

États financiers
Au 31 mars 2025

Accompagnés du rapport de l'auditeur indépendant

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Aux administrateurs de
L'Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL),

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers de l'**ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)** (Association), qui comprennent le bilan au 31 mars 2025, et les états des résultats, de l'évolution des soldes de fonds et des flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Association au 31 mars 2025, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Nous sommes indépendants de l'Association conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada, et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Observation - Budget

Le budget a été préparé par l'Association sur la base d'hypothèses comptables et financières; conséquemment, nous n'exprimons pas d'opinion sur ce budget.

Autre point

La responsabilité des autres informations incombe à la direction. Les autres informations se composent des informations contenues dans le rapport annuel 2024-2025 de l'Association, mais ne comprennent pas les états financiers et notre rapport de l'auditeur sur ces états.

Notre opinion sur les états financiers ne s'étend pas aux autres informations et nous n'exprimons aucune forme d'assurance que ce soit sur ces informations.

En ce qui concerne notre audit des états financiers, notre responsabilité consiste à lire les autres informations et, ce faisant, à apprécier s'il existe une incohérence significative entre celles-ci et les états financiers ou la connaissance que nous avons acquise au cours de l'audit, ou encore si les autres informations semblent autrement comporter une anomalie significative.

Si, à la lumière des travaux que nous avons effectués, nous concluons à la présence d'une anomalie significative dans les autres informations, nous sommes tenus de signaler ce fait aux responsables de la gouvernance. Nous n'avons rien à signaler à cet égard.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de l'Association à poursuivre ses activités, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider l'Association ou de cesser ses activités ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'Association.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- Nous identifions et évaluons les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en oeuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- Nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'Association;
- Nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;
- Nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'Association à poursuivre ses activités. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention des lecteurs de notre rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Nos conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de notre rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'Association à cesser ses activités;
- Nous évaluons la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécions si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT (suite)

Nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.

Mallette S.E.N.C.R.L. ¹

Mallette S.E.N.C.R.L.
Société de comptables professionnels agréés

Québec, Canada
Le 8 mai 2025

¹ CPA auditeur, permis de comptabilité publique n° A135161

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)

ÉTAT DES RÉSULTATS

Pour l'exercice terminé le 31 mars

2025

2024

	Budget (non audité)	Fonds d'adminis- tration générale	Fonds de défense profes- sionnelle	Fonds des immobili- sations	Total	Total
PRODUITS						
Cotisations	1 721 226 \$	1 167 857 \$	674 304 \$	- \$	1 842 161 \$	1 528 873 \$
Contributions de l'Université Laval pour services rendus	87 370	93 148	-	-	93 148	80 167
Contributions de l'Université Laval pour la journée du personnel professionnel	-	38 416	-	-	38 416	-
Droits d'entrée	-	382	-	-	382	586
Placements (annexe A)	408 500	45 503	755 234	-	800 737	715 151
Autres produits	712	531	-	-	531	151
	2 217 808	1 345 837	1 429 538	-	2 775 375	2 324 928
CHARGES						
Ressources humaines (annexe B)	674 481	669 876	-	-	669 876	576 912
Frais d'administration (annexe C)	192 468	110 498	-	-	110 498	131 902
Activités professionnelles et sociales (annexe D)	83 125	96 971	-	-	96 971	53 995
Frais de relation de travail	92 500	80 994	-	-	80 994	35 668
Amortissement des immobilisations corporelles	5 052	-	-	14 077	14 077	10 598
Amortissement des actifs incorporels	83 827	-	-	87 462	87 462	72 030
	1 131 453	958 339	-	101 539	1 059 878	881 105
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES PRODUITS SUR LES CHARGES	1 086 355 \$	387 498 \$	1 429 538 \$	(101 539) \$	1 715 497 \$	1 443 823 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers.

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DES SOLDES DE FONDS

Pour l'exercice terminé le 31 mars

2025

2024

	Fonds d'adminis- tration générale	Fonds de défense profes- sionnelle	Fonds des immobili- sations	Total	Total
SOLDE , début de l'exercice	778 310 \$	8 412 738 \$	276 963 \$	9 468 011 \$	8 024 188 \$
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	387 498	1 429 538	(101 539)	1 715 497	1 443 823
Virements interfonds					
Investissement en immobilisations corporelles	(56 282)	-	56 282	-	-
Investissement en actifs incorporels	(84 646)	-	84 646	-	-
Affectations internes	(225 000)	225 000	-	-	-
SOLDE , fin de l'exercice	799 880 \$	10 067 276 \$	316 352 \$	11 183 508 \$	9 468 011 \$

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)

BILAN

Pour l'exercice terminé le 31 mars

2025

2024

	Fonds d'adminis- tration générale	Fonds de défense profes- sionnelle	Fonds des immobili- sations	Élimination	Total	Total
ACTIF						
ACTIF À COURT TERME						
Encaisse	712 459 \$	- \$	- \$	- \$	712 459 \$	711 362 \$
Créances	17 274	-	-	-	17 274	1 662
Avance au fonds d'administration générale, sans intérêts	-	88 803	-	(88 803)	-	-
Frais payés d'avance	8 935	-	-	-	8 935	8 189
	738 668	88 803	-	(88 803)	738 668	721 213
PLACEMENTS (note 3)	383 012	9 978 473	-	-	10 361 485	8 633 280
IMMOBILISATIONS CORPORELLES (note 4)	-	-	76 153	-	76 153	33 948
ACTIFS INCORPORELS (note 5)	-	-	240 199	-	240 199	243 015
	1 121 680 \$	10 067 276 \$	316 352 \$	(88 803) \$	11 416 505 \$	9 631 456 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers.

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)

BILAN (suite)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

2025

2024

	Fonds d'adminis- tration générale	Fonds de défense profes- sionnelle	Fonds des immobili- sations	Élimination	Total	Total
PASSIF						
PASSIF À COURT TERME						
Dettes de fonctionnement (note 6)	232 997 \$	- \$	- \$	- \$	232 997 \$	163 445 \$
Somme due au fonds de défense professionnelle, sans intérêts	88 803	-	-	(88 803)	-	-
	321 800	-	-	(88 803)	232 997	163 445
SOLDES DE FONDS	799 880	10 067 276	316 352	-	11 183 508	9 468 011
	1 121 680 \$	10 067 276 \$	316 352 \$	(88 803) \$	11 416 505 \$	9 631 456 \$

ENGAGEMENTS (note 7)

Pour le conseil d'administration :

_____, administrateur

_____, administrateur

Les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers.

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE

Pour l'exercice terminé le 31 mars

2025

2024

ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT

Excédent des produits sur les charges	1 715 497 \$	1 443 823 \$
Éléments sans effet sur la trésorerie		
Distribution et variation de la juste valeur des placements	(849 847)	(755 206)
Amortissement des immobilisations corporelles	14 077	10 598
Amortissement des actifs incorporels	87 462	72 030
	967 189	771 245
Variation nette des éléments hors caisse liés au fonctionnement	(4 379)	(18 054)
	962 810	753 191

ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT

Acquisition de placements	(6 917 780)	(828 091)
Produit de la cession de placements	6 039 422	315 529
Acquisition d'immobilisations corporelles	(14 112)	(10 819)
Acquisition d'actifs incorporels	(69 243)	(69 665)
	(961 713)	(593 046)

AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE

	1 097	160 145
ENCAISSE, début de l'exercice	711 362	551 217
ENCAISSE , fin de l'exercice	712 459 \$	711 362 \$

ACTIVITÉS N'ENTRAÎNANT PAS DE MOUVEMENT DE TRÉSORERIE ET D'ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE

Acquisition d'immobilisations corporelles incluse dans les dettes de fonctionnement	42 170 \$	- \$
Acquisition d'actif incorporel incluse dans les dettes de fonctionnement	15 403 \$	- \$

Les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers.

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 31 mars 2025

1. STATUTS CONSTITUTIFS ET NATURE DES ACTIVITÉS

L'Association, constituée en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies du Québec, regroupe et représente le personnel administratif professionnel de l'Université Laval. Elle a pour mission de défendre les intérêts collectifs et individuels de ses membres, de contribuer à leur développement professionnel et de les informer sur les enjeux qui les concernent. Elle est un organisme sans but lucratif au sens de la Loi sur les impôts et elle est conséquemment exempté des impôts.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Base de présentation des états financiers

Les états financiers de l'Association ont été établis conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Utilisation d'estimations

La préparation d'états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif exige que la direction ait recours à des estimations et à des hypothèses qui ont une incidence sur les montants de l'actif et du passif comptabilisés et sur la présentation des éléments d'actif et de passif éventuels à la date des états financiers, ainsi que sur les montants comptabilisés à titre de produits et de charges au cours de l'exercice. Les résultats réels pourraient différer des résultats estimatifs.

Comptabilité par fonds

Le fonds d'administration générale présente les actifs, les passifs, les produits et les charges afférents aux activités courantes de l'Association.

Le fonds de défense professionnelle présente les actifs, les passifs, les produits et les charges afférents à la défense professionnelle des membres.

Le fonds des immobilisations présente les actifs, les passifs, les produits et les charges afférents aux immobilisations corporelles et aux actifs incorporels.

Comptabilisation des produits

L'Association applique la méthode du report pour comptabiliser les apports. Les apports affectés aux activités de fonctionnement sont comptabilisés au fonds d'administration dans l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées. Tous les autres apports affectés sont comptabilisés au fonds affecté approprié. Les apports non affectés sont comptabilisés au fonds d'administration au cours de l'exercice où ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Les produits de placement sont comptabilisés en fonction du temps écoulé ou au moment où ils sont acquis au titulaire.

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 31 mars 2025

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Comptabilisation des produits

Les produits de cotisation et contributions de l'Université Laval sont comptabilisés dans l'exercice auquel ils se rapportent.

Instruments financiers

Évaluation des instruments financiers

L'Association évalue initialement ses actifs et passifs financiers à la juste valeur, sauf dans le cas des opérations entre parties liées autres que les membres de la direction qu'elle évalue au coût.

Elle évalue ultérieurement tous ses actifs et passifs financiers au coût après amortissement, à l'exception des placements dans des fonds communs de placement, qui sont évalués à la juste valeur. Les variations de juste valeur sont comptabilisées dans les résultats.

Dépréciation d'actifs financiers

Les actifs financiers évalués au coût sont soumis à un test de dépréciation s'il existe des indications possibles de dépréciation. Le montant de réduction de valeur est comptabilisé aux résultats. La moins-value déjà comptabilisée peut faire l'objet d'une reprise de valeur dans la mesure de l'amélioration, soit directement, soit par l'ajustement du compte de provision. La valeur comptable ajustée ne doit pas être supérieure à ce qu'elle aurait été à la date de reprise si la moins-value n'avait jamais été comptabilisée. Cette reprise est comptabilisée aux résultats.

Coûts de transaction

Les coûts de transaction relatifs aux instruments financiers qui sont évalués à la juste valeur après leur comptabilisation initiale sont comptabilisés à titre de charge lorsqu'ils sont engagés.

Placements

Les placements sont comptabilisés à la juste valeur, selon les cours officiels des marchés boursiers.

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût.

L'amortissement des immobilisations corporelles est calculé en fonction de leur durée de vie utile selon les méthodes, et la durée ou les taux suivants :

	Méthodes d'amortissement	Durée ou taux
Améliorations locatives	linéaire	10 ans
Équipement informatique	solde décroissant	30 %
Mobilier de bureau	solde décroissant	20 %

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 31 mars 2025

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Actifs incorporels

Les actifs incorporels sont comptabilisés au coût.

L'amortissement des actifs incorporels est calculé en fonction de leur durée de vie utile selon la méthode linéaire sur une durée de 5 ans.

Dépréciation d'actifs à long terme

Les actifs à long terme sont soumis à un test de dépréciation lorsque des événements ou des changements de situation indiquent que leur valeur comptable pourrait ne pas être recouvrable, c'est-à-dire qu'elle excède le total des flux de trésorerie non actualisés qui résulteront vraisemblablement de l'utilisation et de la sortie éventuelle de ces actifs. Une perte de valeur doit se calculer comme le montant de l'excédent de la valeur comptable d'un actif à long terme sur sa juste valeur.

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La trésorerie et les équivalents de trésorerie de l'Association sont composés de l'encaisse.

3. PLACEMENTS

	2025	2024
Fonds de défense professionnelle		
Fonds communs de placement	9 978 473 \$	8 281 745 \$
Fonds d'administration générale		
Fonds communs de placement	383 012	351 535
	10 361 485 \$	8 633 280 \$

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 31 mars 2025

4. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2025		2024
	Coût	Amortis- sement cumulé	Valeur nette
Améliorations locatives	96 643 \$	39 690 \$	56 953 \$
Équipement informatique	55 441	39 202	16 239
Mobilier de bureau	29 043	26 082	2 961
	181 127 \$	104 974 \$	76 153 \$

5. ACTIFS INCORPORELS

	2025		2024
	Coût	Amortis- sement cumulé	Valeur nette
Logiciels	479 628 \$	239 429 \$	240 199 \$

6. DETTES DE FONCTIONNEMENT

	2025	2024
Comptes fournisseurs	61 101 \$	11 423 \$
Salaires et vacances courus	59 090	66 567
Frais courus	112 806	85 455
	232 997 \$	163 445 \$

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 31 mars 2025

7. ENGAGEMENTS

Contrats

L'Association s'est engagée par contrats jusqu'en 2035 pour la location de bureaux et d'équipements. Le solde des engagements suivant ces contrats s'établit à 348 442 \$. Les paiements minimums exigibles au cours des 5 prochains exercices sont les suivants :

2026 -	33 369 \$
2027 -	34 507 \$
2028 -	34 507 \$
2029 -	32 842 \$
2030 -	32 287 \$

8. INSTRUMENTS FINANCIERS

Risque de crédit

Le risque de crédit découle principalement des créances.

Le risque de crédit correspond au risque de perte financière pour l'Association si une contrepartie manque à ses obligations.

Dans le cours normal de ses activités, l'Association effectue l'évaluation de la condition financière de ses clients sur une base continue et elle examine l'historique de crédit pour tout nouveau client.

Au 31 mars 2025, environ 99 % des comptes clients sont à recevoir d'un seul client.

Risque de liquidité

L'Association est exposée au risque de liquidité principalement en ce qui a trait aux dettes de fonctionnement.

Risque de prix

L'Association est exposée au risque de prix en raison des placements dans des fonds communs de placement dont la valeur fluctue en fonction de la cote boursière.

Le risque de prix est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des prix du marché.

9. CHIFFRES CORRESPONDANTS

Certains chiffres correspondants ont été reclassés pour se conformer à la présentation de l'exercice courant.

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)

ANNEXES

Pour l'exercice terminé le 31 mars

2025

2024

A - PLACEMENTS

Intérêts	11 606 \$	11 083 \$
Distribution et variation de la juste valeur des placements	849 847	755 206
Frais de gestion des placements	(60 716)	(51 138)
	<hr/>	<hr/>
	800 737 \$	715 151 \$

B - RESSOURCES HUMAINES

Salaires et charges sociales	661 715 \$	565 577 \$
Frais de formation	8 161	11 335
	<hr/>	<hr/>
	669 876 \$	576 912 \$

C - FRAIS D'ADMINISTRATION

Assurances	5 149 \$	5 140 \$
Entretien et réparations	6 695	7 213
Frais d'assemblées et de réunions	10 814	10 487
Frais de bureau	15 942	18 742
Frais d'impression	3 392	3 659
Intérêts et frais bancaires	3 728	3 610
Loyer	29 905	29 244
Publicité	1 288	22 470
Services professionnels	25 991	24 265
Télécommunications	7 594	7 072
	<hr/>	<hr/>
	110 498 \$	131 902 \$

D - ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ET SOCIALES

Contributions, subventions et adhésions	9 230 \$	9 065 \$
Formation des membres	4 606	8 802
Représentation et réceptions	83 135	36 128
	<hr/>	<hr/>
	96 971 \$	53 995 \$

Prévisions budgétaires 2025/2026

Revenus	Fonds d'administration générale	Fonds de défense professionnelle
Cotisations	1 232 148	708 000
Contribution pour services rendus	94 260	-
Revenus de placement	18 000	457 600
Autres	950	-
Total des revenus	1 345 358 \$	1 165 600 \$
Charges		
Ressources humaines		
Salaires	627 464	-
Avantages sociaux	142 436	-
Formation de la permanence	20 000	-
Sous-total des ressources humaines	789 900 \$	-
Frais d'exploitation		
Local	31 560	-
Télécommunications	5 448	-
Assurances	5 480	-
Équipement et logiciels	3 000	-
Ameublement	2 000	-
Entretiens-réparations	7 000	-
Frais d'impressions	3 621	-
Publicité et promotion	5 000	-
Abonnements	20 000	-
Dépenses de bureau	3 500	-
Frais de réunions	16 000	-
Honoraires	49 200	-
Frais financiers	3 275	-
Sous-total des frais d'exploitation	155 084 \$	-
Activités professionnelles et sociales		
Représentation et réception	50 200	-
Reconnaissance/cotisations/subventions	10 993	-
Formations des membres	21 000	-
Formation autre	1 500	-
Sous-total des activités prof. et sociales	83 693 \$	-
Relations de travail		
Frais de relations de travail	126 500	-
Sous-total des relations de travail	126 500 \$	- \$
Attribution au FDP et placements APAPUL	-	49 000
Amortissement de l'actif		
Corporel	15 537	-
Incorporel	100 173	-
Sous-total des amortissements de l'actif	115 710 \$	-
Total des charges	1 270 886 \$	49 000 \$
Excédent (insuffisance) des revenus sur les charges	74 471 \$	1 116 600 \$



**Association du personnel administratif
professionnel de l'Université Laval**

Bureau 3330, pavillon Alphonse-Desjardins
2325, rue de l'Université
Québec (Québec) G1V 0A6
apapul@apapul.ulaval.ca
www.apapul.org

Conception et réalisation : Josée Fortier
Collaboration de l'équipe permanente

Dépôt légal - 28 mai 2025
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)