

L'Apapulien

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval

Vol. 16, n° 3 - Décembre 2013

Dans ce numéro

Poste de conseiller(ère) en relations de travail à l'APAPUL C'est le temps d'y penser!	1
Assemblée générale extraordinaire Lettre d'entente et régime de retraite	2
Horaire des Fêtes	3
La communication au cœur du travail professionnel	3
Revue de presse Népotisme, vous connaissez ?	4
Cet automne on définit nos valeurs... sans charte ON INNOVE ENCORE ! Complément d'information	5
Ajout d'information - Tarification 2014 Assurances collectives	6
La FORCE de notre syndicat est avant tout tributaire de l'ENGAGEMENT de nos membres	7
Une implication qui compte	8
Nouvelles de nos membres	9
• Nouveaux membres • Confirmation en emploi • Bonne retraite !	
Des membres à la une	10

Coordonnées de l'APAPUL

2325, rue de l'Université, bureau 3330
Pavillon Alphonse-Desjardins
Université Laval
Québec, Qc G1V 0A6
418 656-3133
apapul@apapul.ulaval.ca
www.apapul.org

Comité d'information et de consultation

Claudine Bergeron, Dominique Bernier,
Annie Cantin, Gaston Quirion, Christian
St-Pierre, Lucie Garneau, responsable,
Johanne Richard, secrétaire à l'édition



C'est le temps d'y penser !

Éric Matteau, directeur général

Au printemps 2014, notre chère conseillère en relations de travail, Lucie Garneau, quittera le bureau de la permanence de l'APAPUL pour une retraite bien méritée.

Le départ de notre conseillère spécialisée en accompagnement et counseling constitue une opportunité d'emploi pour les membres qui souhaitent se joindre à notre dynamique équipe. Ce mandat de trois ans prendra la forme d'une libération qui peut être renouvelée.

Bien que l'entrée en poste se fera au cours du printemps 2014, le processus de sélection s'amorcera dès le mois de janvier prochain. Cette procédure nous permettra de faciliter la transition puisque la personne qui se joindra à l'équipe pourra s'approprier graduellement ses nouvelles fonctions. Elle bénéficiera d'un coaching sur mesure et sera invitée à siéger sur certains comités avant son entrée officielle en poste.

Le poste de conseiller(ère) en relations de travail (profil counseling) est un rôle particulièrement stimulant, car il est constitué de tâches très diversifiées comportant quatre axes d'intervention :

1. Counseling (relation d'aide)
2. Relations de travail
3. Formation des membres
4. Communication

L'avis d'affichage spécifiant les tâches, les conditions de travail et les prérequis liés à cette fonction sera publié en janvier 2014. Surveillez nos communications !

Assemblée générale extraordinaire

Lettre d'entente et régime de retraite

Patrice Gosselin, président

À l'assemblée générale extraordinaire du 4 novembre dernier, deux sujets ont été abordés : un projet de lettre d'entente et la situation du régime de retraite. Le projet de lettre d'entente 2013/1 a été bien accueilli par les membres et a été adopté unanimement, à l'exception d'une abstention.

Ce qui a particulièrement retenu l'attention des membres présents, c'est le point d'information sur notre régime de retraite. Sur ce sujet, les questions ont été nombreuses. Il va sans dire que la situation est plus fragile que jamais, d'autant plus que les actuaires du régime nous ont signalé que la table de mortalité qui sert à établir certains des coûts de notre régime devait être remplacée par une table reflétant plus fidèlement l'amélioration de notre espérance de vie.

Les experts ont constaté, à cet effet, que l'espérance de vie est plus longue lorsque :

- les personnes ont un salaire plus élevé que la moyenne de la population;
- les personnes sont employées de la fonction publique;
- les personnes sont détentrices d'un régime de retraite.

Comme professionnelles et professionnels, nous répondons à ces trois critères !

La bonne nouvelle c'est que notre espérance de vie s'est améliorée de façon significative au cours des dernières décennies. La moins bonne, c'est qu'il faut maintenant financer notre régime pour tenir compte de cette réalité qui ne date pas d'hier, mais dont le constat sur base actuarielle est tout récent.

Comme mentionné au cours de l'assemblée, l'APAPUL et le VRRH sont déjà en mode discussion pour tenter de trouver des solutions pérennes et favorisant au maximum l'équité intergénérationnelle. Il fut également mentionné que les lois actuelles en matière de régime de retraite sont très contraignantes et offrent peu d'alternatives aux solutions créatives.

Pour le moment, nous sommes à documenter la situation concernant notre régime. Les deux parties ont convenu d'investir les ressources nécessaires pour une évaluation adéquate de la situation du régime et pourront faire appel,

au besoin, au personnel du Bureau de la retraite ou à des actuaires externes pour obtenir des données financières exactes et neutres.

Une fois que nous posséderons toute l'information et que des pistes auront été identifiées, nous procéderons à des consultations pour éclairer nos choix. Ce seront des choix qui auront une importance capitale pour assurer aux plus jeunes un régime à prestations déterminées de qualité comme celui dont ont bénéficié leurs prédécesseurs.

Formation sur le RRPePUL

Ces choix ne peuvent toutefois se faire sans que les membres aient un bon niveau de compréhension de notre régime.

En réponse à l'intérêt manifesté par l'assemblée, l'APAPUL s'est entendu avec le Vice-rectorat aux ressources humaines pour qu'une formation soit offerte à l'ensemble des participants du régimes afin d'améliorer la compréhension de chacun sur les enjeux en discussion.

Mémoires de l'APAPUL

L'APAPUL est déjà à pied d'œuvre pour permettre à notre régime de retraite d'être bien positionné pour réussir un virage rendu nécessaire. Elle a déjà pris l'initiative de soumettre ses préoccupations aux récentes tables publiques liées au comité d'Amours dont le rapport présente certaines orientations à portée trop générale et qui auraient des impacts démesurés sur notre régime.

Pour les intéressés, deux mémoires sont disponibles sur le site Web de l'APAPUL. Nous en profitons pour remercier le membre qui nous a signalé leur absence. Ces mémoires ont été rédigés à partir des préoccupations entendues lors de quelques midis-causeries tenus au cours de la dernière année, mais aussi depuis le début de la dernière négociation, au cours des quelques assemblées générales et surtout des nombreuses discussions tenues au conseil d'administration.

Assemblée générale extraordinaire en janvier

Je peux d'ores et déjà vous annoncer une autre assemblée générale extraordinaire qui se tiendra le **16 janvier 2014**.

Cette assemblée permettra notamment :

- de soumettre, pour approbation, le choix de la firme d'auditeurs externes qui aura la tâche d'auditer les résultats financiers de notre associations pour les exercices 2014 à 2018; et
- d'informer sur la négociation à venir.

À propos de la négociation, une consultation sera entreprise à l'hiver 2014 afin de préciser les commentaires et suggestions des membres recueillis au cours des midi-causeries et sondages tenus tout au long de la dernière année.



La communication au cœur du travail professionnel

Onzième Journée de formation du personnel
professionnel de l'Université Laval

Le 13 février 2014

Les détails de cette formation vous seront fournis
au cours du mois de janvier 2014.

Surveillez notre publicité à cette fin.



Revue de presse

Népotisme, vous connaissez ?

Patrice Gosselin, président

patrice.gosselin@apapul.ulaval.ca

Le népotisme, dont l'origine est liée à la papauté, est un terme qui redevient graduellement à la mode en raison de son applicabilité dans le monde du travail. Le Grand dictionnaire terminologique le définit des trois manières :

- Forme de corruption où les tenants du pouvoir profitent de leur situation pour accorder des faveurs ou des places privilégiées à leurs parents et amis, souvent sans tenir compte de leurs capacités et de leur valeur personnelle.
- Octroi de postes de direction à la faveur de relations privilégiées : liens familiaux ou appartenance commune à certains corps tels que les grandes écoles, etc.
- Favorisation excessive des parents, des protégés.

On trouve dans l'article [Le favoritisme et ses revers](#) (Prioleau, 2013) une définition additionnelle tirée du Petit Robert 2008 qui se lit comme suit : « l'abus qu'une personne en place fait de son influence pour procurer des avantages, des emplois à sa famille, à ses amis. »

Aucune définition de ce mot ne propose le concept de « compétences » ou l'expression « choix objectif ». C'est une question exclusive de « grande famille »... Le népotisme est une forme de favoritisme que l'on disait, à une certaine époque, de « patronage ». On associe aussi cette pratique à la corruption.

Personne n'est à l'abri d'une telle pratique, les employeurs comme les syndicats (voir [Libre-opinion - N'oublions pas le népotisme](#) et [Commission Charbonneau - Jocelyn Dupuis cherchait le pouvoir absolu, selon Pereira](#)) (Myles 2013). Son usage ne fait que des perdants : l'employeur quant à sa réputation, les collègues quant au sentiment d'injustice qui sapera leurs énergies et le favorisé qui se retrouvera stigmatisé, sinon pris dans un piège.

« Favoriser quelqu'un, c'est l'attacher », explique [Lise Désaulniers](#). « En tant que décideur, lorsqu'on favorise un employé, on a des attentes envers cette personne que ce soit la loyauté, la soumission ou le silence. » Cette phrase est lourde de sens lorsque l'on constate que les milieux professionnels sont soumis à la manipulation, au harcèlement, à l'intimidation, tous des facteurs de détresse psychologique (voir [Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail](#)).

Dès qu'il y a apparence de népotisme ou de favoritisme, les mêmes effets indésirables sont susceptibles de se manifester. De nos jours, avec les moyens de réseautage existants, il devient difficile d'éviter toutes les situations offrant telle apparence. Un petit appel sur *LinkedIn* ou *Facebook*, et un « ami » est disponible. C'est facile et moins coûteux que les journaux !

Ce n'est toutefois pas parce que vous êtes la fille, le frère ou la cousine de quelqu'un que vous n'êtes pas qualifié ! Ce que l'on recherche, c'est la compétence. Par conséquent, l'absence de processus d'embauche empêche le « p'tit nouveau » de dissiper les doutes quant au fait qu'il a été embauché pour sa compétence.

En participant à un colloque sur l'éthique au cours du mois de novembre dernier avec quelques-uns de vos représentants du conseil d'administration et de la permanence, j'ai vite pris conscience à quel point les pratiques de favoritisme sont fondées sur le plus pur conflit d'intérêts.

Pour vous en convaincre, je vous invite à jeter un coup d'œil à la [Grille d'évaluation du conflit d'intérêts \(le modèle de Davis\)](#) que notre formateur, M. Jean-François Sénéchal, de l'Institut d'éthique appliqué, nous a fournie.

En faisant la lecture de cette grille, imaginez-vous comment se sent une personne aspirant à une nouvelle expérience de travail, et qui constate qu'un poste, une affectation temporaire ou un contrat a été offert, sans affichage, à une personne en relation d'amitié ou de filiation avec le patron !

Prévenons les situations de népotisme ou de favoritisme

Il est possible de prévenir de telles situations. Le Cégep de Drummondville a d'ailleurs adopté, en 2010, une Politique en matière de conflit d'intérêts et de népotisme.

Si nous examinons la situation à l'APAPUL, la pratique de l'affichage de tous les postes réguliers est établie, mais il est en est autrement pour les contrats ou les affectations temporaires. Le processus de sélection, lorsqu'il est utilisé de façon ouverte et bien encadré, permet d'affirmer la compétence de la personne recrutée et de prévenir les jeux d'influence.

Comment pourrait-on justifier de se priver d'un processus de sélection dans de tels cas ? C'est la meilleure protection pour avaliser la valeur d'une recrue : elle a franchi la barrière de l'embauche.

Quand on y pense bien, c'est la première marque de reconnaissance que l'on reçoit en carrière. Ceux et celles qui l'ont vécu, rappelez-vous la fierté que vous avez ressentie lors de l'annonce de votre sélection !

À l'inverse, une politique trop coercitive serait néfaste. Les tribunaux ont déjà condamné des pratiques anti-népotistes, les invalidant en vertu de la *Charte sur les droits et libertés de la personne* (voir La discrimination et le népotisme). Pour que de telles pratiques soient valides, elles doivent être raisonnables.

Une personne sélectionnée pour un contrat ou une affectation temporaire, non redevable, fière de sa réussite et prête à prouver sa valeur n'est-ce pas préférable à du personnel enchaîné par une place obtenue ou promise sur la base d'un favoritisme ? Agir autrement que sélectionner une candidate ou un candidat sur la base de la compétence, n'est-ce pas prêter flanc à la manipulation ou à l'intimidation ?

Alors, exigeons que soit affichées toutes les offres de contrats et d'affectations ! Tous ainsi s'en trouveront mieux servis et reconnus.

Références

Le favoritisme et ses revers

Élise Prioleau

Jobboom, le 11 septembre 2013

Libre-opinion – N'oublions pas le népotisme

Camille de Guire

Le Devoir, 8 novembre 2013

Commission Charbonneau – Jocelyn Dupuis cherchait

le pouvoir absolu, selon Pereira

Brian Myles

Le Devoir, 3 octobre 2013

Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail

Le 14 mai 2001

Grille d'évaluation de conflit d'intérêts

Jean-François Sénéchal, Ph.D.

Politique en matière de conflit d'intérêts et de népotisme

Direction du Service des ressources humaines

Cégep de Drummondville, le 9 novembre 2010

La discrimination et le népotisme

Les droits de la personne au Canada

Mai 1978

Cet automne on définit nos valeurs... sans charte **On innove encore !** **Complément d'information**

Dans *L'APAPULien* de septembre 2013, j'annonçais que la Revue de presse avait été écrite sans revue de presse ! Or, le lendemain de la parution de notre bulletin, La Presse Affaires publiait l'article sur la Gouvernance : regagner la confiance en cinq points, de Didier Bert, Mélissa Proulx et Laurence Niosi.

Au bénéfice de ceux et celles que la définition des valeurs intéresse, vous constaterez que le 5^e point soulevé concerne les valeurs.

Ajout d'information - Tarification 2014

Assurances collectives

Éric Matteau, directeur général

Au cours des derniers jours, le comité des assurances collectives vous a fait parvenir un communiqué présentant les changements de tarification pour l'année 2014. Cet article se veut une suite au communiqué et vise à offrir un complément d'information sur les récents travaux du comité.

Tout est négociable !

C'est le même refrain chaque année : les assureurs, conservateurs de nature, nous proposent de renouveler les couvertures d'assurance à des taux gonflés de marges de sécurité ou d'estimations d'inflation trop élevées. Le comité mandate donc des actuaires externes afin de négocier directement avec nos assureurs.

Encore cette année, le résultat de cette démarche est entièrement à l'avantage des participants du régime, comme le démontre le tableau suivant :

Résultats du processus de négociation avec les assureurs

	Propositions initiales des assureurs	Résultats des négociations
Assurance vie obligatoire	Maintien	-20 %
Assurance vie supplémentaire	Maintien	Maintien
Assurance salaire de longue durée	+10,0 %	+7,4 %
Assurance soins médicaux	+5,8 %	-6,0 %
Assurance soins dentaires	-1,5 %	-5,0 %
Hausse (baisse) totale des tarifs 2014 (%)	+4,9 %	(4,6 %)
Hausse (baisse) totale des tarifs 2014 (\$)	121 100 \$	(113 700 \$)

Les travaux du comité ont donc permis aux participants du régime d'économiser quelque 230 000 \$ sur la tarification globale proposée; une somme considérable !

Impact de l'ajout du plan couple



L'introduction d'un plan couple découle d'une volonté des participants. Ce souhait a été confirmé lors d'un sondage sur la satisfaction, réalisé par le comité en cours d'année 2012. Dans les derniers mois, nos assureurs nous avaient indiqué que l'introduction d'une couverture pour les couples amènerait probablement une hausse de la tarification du plan familial. Or, la baisse globale de tarification obtenue à la suite des dernières négociations a permis d'amortir cet effet sur le plan familial. Ainsi, les participants en couple, sans enfants à charge, pourront désormais bénéficier d'une tarification équitable, sans que celle-ci ait un impact déraisonnable sur le plan familial.





Utilisation des surplus et part de l'employeur

Au cours des dernières années, le comité a redistribué des surplus issus de résultats positifs passés afin d'amoin-drir les hausses des frais de couverture d'assurance salaire. Cette année, considérant que les sommes disponibles sont moins importantes, il a été convenu :

- de permettre une réduction de 25 % de la prime d'assurance salaire longue durée (payée à 100 % par les participants) pour l'année 2014. Cette réduction était de 50 % (30 % pour les cadres) au cours des trois dernières années.

Cette redistribution permet ainsi d'amortir l'impact de la hausse de 7,4 % de la couverture d'assurance salaire.

Rappel sur l'un des principaux fondements de notre régime

Comme vous le savez, notre régime d'assurance est **collectif**. Ensemble, nous versons des primes qui sont par la suite utilisées pour rembourser les réclamations de chacun des participants. Les assureurs administrent ce processus et reçoivent, en contrepartie, un faible pourcentage de frais de gestion.

C'est notre consommation de médicaments et de services qui impacte le plus largement la tarification que nous assumons, pas la fluctuation des frais de nos assureurs.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions portant sur le processus de renouvellement ou l'un des autres sujets abordés dans cet article.



La FORCE de notre syndicat est avant tout tributaire de l'ENGAGEMENT DE NOS MEMBRES

Au nom des membres du conseil d'administration et de tous les membres de l'Association, nous remercions les personnes suivantes qui ont bien voulu s'engager auprès de leur Association.

Conseil d'administration

Andrée-Anne Lavoie, de la Faculté des lettres et des sciences humaines, élue administratrice pour le groupe Facultés de l'est

Comité des griefs

Michel Laliberté, Direction des technologies de l'information

Comité de négociation et de révision de la convention collective

Claire Trudel, Direction des technologies de l'information, en remplacement de Caroline Dugal

Comité de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval

- Éric Matteau, représentant des membres actifs et président
- Serge Caron, représentant des membres actifs et vice-président

Comité-conseil du Service de sécurité et de prévention

Jean-Guy Catford, Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique

Une implication qui compte

Annie Cantin, membre du comité d'information et de consultation

Le 26 novembre dernier, près d'une cinquantaine de membres de l'APAPUL étaient réunis au PEPS pour souligner, en toute convivialité, l'implication des professionnelles et professionnels au sein des vingt-huit comités dont ils font partie.

En appui à la permanence de l'Association, ce sont en tout 83 membres qui œuvrent, à titre de bénévoles, afin de faire entendre notre voix et de défendre nos valeurs auprès de différentes instances, internes ou externes, vouées à la bonne marche de l'Université Laval.

Par cette présence active, nos membres représentants contribuent à assurer aux professionnelles et professionnels administratifs de l'Université Laval, ainsi qu'à à toute la communauté universitaire, un environnement de qualité, un cadre de travail, de formation et de réalisation stimulant où chacun peut prendre place.

Être membre d'un conseil ou d'un comité représentatif, c'est donner un peu de son temps pour faire une grande différence. C'est une occasion privilégiée de partager et de mettre à profit, avec des gens enthousiastes et dévoués, son savoir-faire et ses talents.

Du conseil d'administration au comité d'information, de la retraite à la santé globale, en passant par l'éducation syndicale, les droits des étudiants, la sécurité, la classification, les activités professionnelles et sociales, la formation professionnelle, la négociation et bien d'autres encore, les possibilités d'implication ne manquent pas !

Que vous ayez une expérience de longue date ou que vous soyez nouvellement arrivé à l'Université Laval, faites aussi une différence, votre différence, et faites bouger les choses en joignant dès maintenant l'un des comités ouverts aux membres de l'APAPUL.

- 83 membres de l'APAPUL participent à des comités
- 28 comités où les membres de l'APAPUL sont actifs et représentés
- 9 comités permanents de l'APAPUL
- 7 comités permanents liés à la convention collective
- 12 comités universitaires ou autres
- 20 membres engagés au conseil d'administration de l'APAPUL





Nouvelles de nos membres

Nouveaux membres

Postes permanents

- Josée Martin, coordonnatrice d'opérations financières, Service des finances
- Andrée-Anne Stewart, conseillère en communication, Direction des communications

Postes temporaires

- Geneviève Brousseau, conseillère en communication, Direction des communications
- Bérengère Capdequi, chargée de communication, Vice-rectorat exécutif et au développement
- Véronique Charest, conseillère en prévention, Vice-rectorat aux ressources humaines
- Véronique Dagenais Cooper, responsable de promotion et d'information sur les études, Faculté des sciences de l'administration
- Alexandra de la Sablonnière, chargée de communication, Vice-rectorat exécutif et au développement
- Marie-Pier Denis, coordonnatrice d'opérations, Service des immeubles
- Christine Gonthier Gignac, coordonnatrice d'opérations, Institut Hydro-Québec
- Jean-Félix Giguère Groulx, conseiller en formation, Faculté des lettres et des sciences humaines
- Antoine Guibert, chargé de communication, Vice-rectorat exécutif et au développement
- Olivier Goulet Lafond, coordonnateur d'opérations, Centre de services Desjardins-Pollack
- Charles-Édouard Habermacher, conseiller en systèmes d'information, Direction des technologies de l'information
- Robert Lamontagne, coordonnateur d'opérations financières, Service des finances
- Enrico Lévesque, analyste de l'informatique, Direction des technologies de l'information
- David Litalien, agent de recherche et de planification, Faculté des sciences sociales
- Simon Marchand, chargé de communication, Direction générale des programmes de premier cycle
- Vincent Marcoux, coordonnateur en technique du bâtiment, Service des immeubles

- Sarah Paquin, consultante en counseling, Faculté des sciences sociales
- Marc-Antoine Pépin, instructeur en salle d'entraînement générale, Service des activités sportives
- Alex Robichaud, instructeur en salle d'entraînement générale, Service des activités sportives
- Marie-Pier Richard, instructrice en salle d'entraînement générale, Service des activités sportives
- Béatrice Riché, coordonnatrice à l'administration, Faculté de foresterie, géographie et de géomatique
- Johanne Tessier, agente de recherche et de planification, Direction des technologies de l'information
- Michel Thisdel, conseiller en communication, Direction des communications
- Antoine Vicente, chargé de programmation et d'analyse, Direction des technologies de l'information

Postes étudiants

- Josée Martin, coordonnatrice d'opérations financières, Service des finances
- Nicolas Morissette, chargé de programmation et d'analyse, Direction des technologies de l'information

Confirmation en emploi

Bravo aux membres suivants qui ont obtenu leur confirmation en emploi entre le mois de **juin et septembre** 2013. Pour ces personnes, c'est une belle étape franchie dans une carrière que nous souhaitons remplie de défis stimulants.

- Lucie Fillion, responsable de travaux pratiques et de recherche, Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation
- Donald Harvey, analyste de l'informatique, Direction des technologies de l'information

Bonne retraite !

Nous souhaitons une belle retraite à ces membres qui quitteront l'Université au début de l'année 2014 :

3 janvier 2014 :

- Sylvie Drouin, Faculté des sciences infirmières
- Michèle Drolet, Service des finances
- Jocelyne Néron, Institut Hydro-Québec

1^{er} février 2014 :

- Claudine Leclerc, Faculté des sciences sociales

Des membres à la une...

Accomplissement sportif, littéraire, communautaire, volontaire, artistique et plus encore... réalisations, réussites professionnelles, voici quelques-unes des sphères d'accomplissement que nous désirons mettre en valeurs chez nos membres apapuliens.

L'intérêt que l'on porte pour nos membres se fait grand, tant en ce qui a trait à leur travail qu'à leurs réalisations personnelles. Nous souhaitons souligner les contributions quotidiennes de nos membres et ainsi les diffuser auprès de vous tous. Nous sommes convaincus que parmi les membres de l'APAPUL, plusieurs d'entre vous se dépassent chaque jour. Dans un esprit de **reconnaissance, de rassemblement et de réseautage**, nous vous invitons à nous soumettre vos candidatures ou encore celles de vos collègues méritants. Nous contacterons par la suite chacun des membres afin d'obtenir son consentement et son témoignage.

Nous espérons que cette initiative puisse non seulement vous inspirer, mais également vous amener à réaliser de nouveaux projets.



Deux membres de l'APAPUL à la Semaine de la culture !

Christian St-Pierre, membre du comité d'information et de consultation

Qu'ont en commun Annie Raymond et Louis-René Rheault ? Ils sont tous deux membres de l'APAPUL, et ont tous deux participé activement, en septembre dernier, à la première édition de la « Semaine de la culture » de l'Université Laval. Cette activité a comme objectif, entre autres, de faire découvrir à la communauté les pratiques artistiques et les enjeux des arts et de la culture dans notre société.

Mais qui sont réellement Annie Raymond et Louis-René Rheault ? Nous les avons rencontrés pour vous.

Annie Raymond, coordonnatrice d'opérations au Bureau de la vie étudiante, et Louis-René Rheault, conseiller en systèmes d'information au Bureau du registraire, ont tous les deux un point en commun : une énorme passion pour les arts !

Annie a été impliquée dans cette activité dans le cadre de ses fonctions. Vous constaterez toutefois qu'elle l'a fait avant tout pour l'amour de la culture, et Louis-René s'y est impliqué de façon volontaire. Ils ont tous deux accepté de nous rencontrer, en sacrifiant une heure de dîner, pour nous raconter leur expérience.

APAPUL : Comment avez-vous été amenés à vous impliquer dans cette activité ?

AR : En fait, mon travail consiste avant tout à m'occuper de ces questions (les arts). Je fais partie du comité de rayonnement des arts de l'Université Laval (CRAUL), et il était tout indiqué que je participe à cet événement. J'adore faire découvrir les arts aux gens, et si je sens que j'ai pu les amener à cheminer dans ce sens, j'aurai l'impression d'avoir accompli quelque chose !

LRR : De mon côté je suis président, depuis quelques années, de Laval en spectacle et membre de la chorale de l'Université Laval. J'ai participé à la Semaine de la culture parce que j'adore faire rayonner ma passion et la transmettre aux autres.

APAPUL : Vous êtes visiblement tous les deux des passionnés ! Comment imaginez-vous la vie sans l'art, sans cette passion ?

AR : Pour moi l'implication et les passions datent du secondaire. J'étais déjà, à cette époque, impliquée dans le sport et les arts visuels. Le fait de partager cette passion pour l'art amène les gens à avoir une ouverture, à le voir de façon différente... J'aime tout particulièrement mettre en valeur le travail des étudiants en arts visuels, ainsi que leur permettre de vivre ce genre d'expérience unique. C'est à ce moment que mon travail prend tout son sens et la Semaine de la culture est une activité tout indiquée pour réaliser cela.

LRR : Si ces activités n'existaient pas, on les inventerait ! Elles font partie de nous... Le fait de pouvoir s'évader sur l'heure du dîner pour aller pratiquer notre passion est une réelle soupape !

Par exemple, Laval en spectacle est une occasion en or pour amener les personnes à se dépasser, à découvrir de nouvelles passions, tout en s'amusant.

En ce qui a trait à la Semaine de la culture, c'est la même chose, on contribue à la découverte de quelque chose de nouveau, mais qui en réalité occupe notre quotidien....

Annie Raymond et Louis-René Rheault sont deux passionnés par leur travail, mais aussi par leurs activités quotidiennes.

Nous tenons à les remercier grandement d'avoir partagé, avec nous, leur expérience.

Visitez le site Web de « [Semaine de la culture de l'Université Laval](#) » pour en connaître davantage sur cette première édition.



Prix Summa Faculté des sciences et de génie

Dans le cadre des Prix Summa, la Faculté des sciences et de génie a honoré une conseillère en communication de la direction de la Faculté des sciences et de génie (FSG), Isabelle Lynch, en lui remettant le Prix Service à la communauté facultaire.

Prix des abonnés 2013 de la Bibliothèque de Québec

Finaliste au Prix des abonnés 2013 de la Bibliothèque de Québec, Daniel Guay, du Bureau des bourses et de l'aide financière, a déjà à son actif sept romans, dont les trilogies *Anosios*, *Atlantide* et un tout nouveau livre intitulé *Cendrillon - La biographie autorisée*.

