

RAPPORT ANNUEL 2020/21





Les faits saillants

4 Dossiers majeurs

Intensification des négociations avec l'Employeur dès l'automne 2020

Mise à jour du plan de classification des emplois

Participation à un projet de recherche sur les démarches optimales de la gestion de l'invalidité

Atténuation des conséquences de la pandémie (COVID-19) sur le personnel administratif professionnel : implantation du travail à distance

1954 services rendus

Remplacements, contrats, affectations temporaires, horaire de travail, mesures d'urgence, congés, conflits personnels, santé

100 rencontres d'accueil des nouveaux membres

Table des matières

L'année 2020 fut exceptionnelle en tout point	4
Message du Directeur administratif.....	5
Conseil d'administration 2020-2021	6
Rapport du conseil d'administration.....	7
Comités du conseil d'administration.....	8
Conseil professionnel 2020-2021	9
Rapport du conseil professionnel.....	11
Rapports des groupes de travail.....	12
L'équipe permanente	13
Les relations de travail en temps de crise sanitaire	14
Représentation de l'APAPUL	17
Rapports des comités	
• Assurances collectives.....	18
• Classification	18
• Dotation	19
• Formation professionnelle	20
• Comité technique <i>ad hoc</i> (RRPePUL) ...	21
Bourse d'études 2020	21
Bilan des événements virtuels.....	22
Bilan des communications.....	23
Rapport de la Trésorière	24
Rapport de l'auditeur indépendant.....	25
États financiers au 31 mars 2021	
Prévisions budgétaires 2021-2022	41

L'APAPUL en chiffres

Statistiques du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

	2021	2020	Variation %
Nombre de membres	1227	1217	1 %
Femmes	710	699	2 %
Hommes	517	518	0
Moyenne d'âge	44	44	0

Statut d'emploi des membres

	2021	2020	Variation %
Permanents	650	657	-1 %
Temporaires fins spécifiques	297	254	17 %
Temporaires remplaçants	69	93	-26 %
Temporaires surnuméraires	202	203	0 %
Étudiantes, étudiants	9	10	- 10 %

Statut d'emploi des 114 nouveaux membres

	2021	2020	Variation %
Permanents	8	4	100 %
Temporaires fins spécifiques	18	18	0 %
Temporaires remplaçants	5	33	-85 %
Temporaires surnuméraires	70	91	-23 %
Personnel du SEUL libéré	9	41	-78 %
Étudiantes, étudiants	4	12	-67 %

L'année 2020 fut exceptionnelle en tout point



Il va sans dire que la crise sanitaire mondiale a eu des effets considérables sur nos activités. Ainsi, ce mot d'ouverture fait fi des traditions. Je le réserve cette année à la reconnaissance d'une équipe d'exception, sans qui le portrait des relations de travail à l'UL serait bien différent.

Cette année a été parsemée de projets d'ententes négociées, mais qui par chance n'ont jamais eu besoin d'être signées. Des projets qui ont été travaillés par notre équipe dans l'éventualité où des emplois auraient dû être supprimés. Le contexte nous aura finalement été favorable, mais peu de gens savent à quel point la situation est passée près de s'assombrir pour plusieurs membres professionnels. La proactivité de notre équipe aura permis, je le crois, de désamorcer une crise qui n'aura jamais vu le jour. Pour ces efforts soutenus et les sacrifices qu'ils ont nécessités, je les en remercie. **Pour moi, c'est ça aller au-delà des attentes !**

Je tiens également à remercier l'équipe entière de l'APAPUL pour les efforts soutenus tout au long de l'année en lien avec les négociations du renouvellement de la convention collective. Ces derniers dépassent largement ce à quoi nous nous attendions avant d'entamer les négociations. En effet, peu de personnes savent que notre équipe aura non seulement réalisé la part du lion des travaux de classification des emplois, mais elle a également rédigé un guide détaillé permettant à l'Employeur, ou à une future équipe qui regardera ces analyses dans 10 ans, de pouvoir comprendre le raisonnement appliqué plutôt que devoir tenter une rétro-ingénierie sur un résultat quantitatif. **C'est ça aller au-delà des attentes !**

Là ne se sont pas arrêtées les réalisations de cette équipe. En 2020, l'APAPUL a réinventé son modèle consultatif en organisant, dès le printemps 2020, de nombreux événements virtuels afin de maintenir un lien fort avec ses membres, malgré les contraintes sanitaires. De plus, cette équipe a su innover en offrant,

l'hiver suivant, un programme complet de conférences dans le cadre de la *Semaine de formation du personnel professionnel*. **Savoir renouveler ses pratiques alors que tout nous poussait à se replier sur les activités essentielles, c'est ça aller au-delà des attentes !**

Il peut sembler un peu facile, voire prétentieux, de parler en termes si élogieux des résultats de cette équipe. Or, je vous demande de me croire sur parole, car il n'en est rien. Chères et chers collègues, je vous l'affirme, si tous les syndicats avaient une équipe aussi passionnée que celle-ci, le syndicalisme québécois s'en porterait mieux. Il s'agit d'une équipe qui a à cœur le bien-être de la collectivité qu'elle représente, mais qui met également beaucoup d'effort à soutenir les individus aux prises avec des défis professionnels de tout ordre. Je conclus cette ode à mes collègues ainsi. Soyez certains d'une chose, elle aurait pu se composer de bien d'autres éloges.

Elle n'a pas pu mettre en lumière les efforts soutenus de notre équipe administrative qui assure la rigueur de nos finances, le respect de nos échéanciers, la communication aux membres et la logistique souvent complexe de nos centaines de rencontres annuelles. Elle ne s'est pas étendue sur la soixantaine de collaboratrices et collaborateurs extraordinaires qui forment notre conseil d'administration, notre conseil professionnel et nos nombreux comités. Ces personnes représentent les canaux par lesquels s'expriment les voix des membres et desquels provient un grand nombre d'initiatives qui sont par la suite réalisées par notre équipe. Vous aurez tout de même compris à quel point je suis fier et reconnaissant de leur contribution.

Alors que cette crise sanitaire s'éternise et que nous espérons voir la lumière apparaître au bout du tunnel, j'exprime toute ma gratitude aux gens qui font en sorte que notre communauté puisse se développer sainement et en respect des personnes qui la compose. Simplement, merci !

Eric Matteau
Président

Message du Directeur administratif

C'est avec fierté et humilité que je rédige ces quelques lignes à titre de nouveau directeur administratif de l'APAPUL.

Ayant été administrateur et trésorier au cours des dernières années, la connaissance de certains rouages et processus de l'organisation a grandement facilité mon intégration dans la fonction. L'accueil chaleureux, la disponibilité et le support de l'équipe permanente et des administrateurs ont aussi été des leviers importants d'adaptation.

Mes premiers mois à la permanence m'ont permis de constater que l'équipe est entièrement dédiée aux membres de l'APAPUL, à la progression et au succès de l'organisation. Je lève mon chapeau à toute l'équipe pour tout le boulot accompli lors de cette période de négociations et de changements.

Malgré le contexte de pandémie et la période achalandée, plusieurs projets d'améliorations sont en cours ou prêts à être amorcés. L'équipe travaille continuellement à améliorer la gestion administrative et à réduire les risques inhérents à celle-ci.

Je ne peux passer sous silence le départ à la retraite d'une collaboratrice de longue date. Je remercie Johanne Richard, notre secrétaire à l'édition, pour sa grande disponibilité, son professionnalisme et pour son engagement envers notre association jusqu'à la toute fin. Je lui souhaite tout ce qu'il y a de mieux pour elle dans cette nouvelle étape de la vie qui s'amorce.

J'en profite pour souhaiter la bienvenue à notre nouvelle adjointe administrative, Virginie Bongiorno. Je lui souhaite tout le défi et le plaisir nécessaires afin de s'épanouir et se réaliser dans ses nouvelles fonctions.

En terminant, j'aimerais souhaiter à tous les membres et autres collaborateurs et collaboratrices, une année 2021-2022 empreinte d'équilibre et de bien-être.



Nicolas Fortin
Directeur administratif



Conseil d'administration 2020-2021

Comité exécutif



Président
Éric Matteau



Vice-présidente
Claire Trudel



Secrétaire
Najat Aattouri



Trésorière
Vanessa Delamare

Administratrices et administrateurs



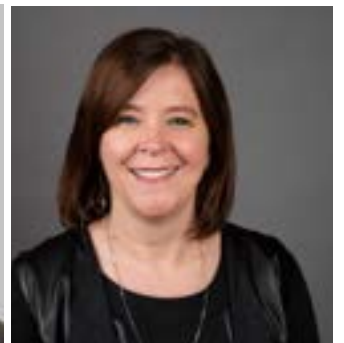
Marouchka-Maude Brisebois



Jean-Pierre Collin



Valérie Croft



Caroline Dugal



Martine Frenette



Patrick Jobin



Gilbert Nadeau



Michel Ouellet

Rapport du conseil d'administration

En 2020-2021, le conseil d'administration a tenu 11 séances virtuelles, dont deux séances extraordinaires. Parmi les dossiers qui ont marqué les activités du conseil, il y a lieu de mentionner :

- Suivis de la situation relative à la fermeture de l'Université suite à la pandémie de la COVID-19;
- Suivis des travaux de négociation : adoption du mandat de négociation et des travaux de classification et d'équité des emplois;
- Recommandation de trois lettres d'entente relatives à la pandémie. Ces lettres d'ententes ont été adoptées en assemblée générale le 27 mai 2020;
- Approbation du report des élections annuelles de mai 2020 à l'automne 2020;
- Examen du projet de base de données de l'Association AGORA XRM;
- Recommandation de la refonte complète du Code d'éthique et de déontologie de l'Association. Ce Code a été approuvé par l'assemblée générale le 28 janvier 2021;
- Approbation de la description de fonction de Directrice administrative, directeur administratif et embauche de Nicolas Fortin, à titre de directeur administratif, le 11 janvier 2021;
- Recommandation de la nomination de Jean Grégoire, du Service des finances, en remplacement de Manon Guillemette, à titre de membre désigné par les participants actifs au comité de retraite du RRPePUL;
- Recommandation de l'amendement n° 32 du Règlement du RRPePUL. Les membres ont approuvé le tout en assemblée le 28 janvier 2021;
- Nomination de Miguel Levasseur, président d'élection;
- Adoption des nouveaux taux d'assurance collective pour l'année 2021;
- Examen de la gestion du parc informatique de l'Association et mandat donné au Directeur administratif afin d'assurer la migration des données, l'implantation de la plateforme Microsoft et mise en place des moyens nécessaires en vue d'assurer la sécurité de l'information;
- Examen des états financiers trimestriels et adoption des prévisions budgétaires.

Formations

Les membres du conseil d'administration ont été invités à participer à une séance d'initiation sur la méthode d'évaluation des emplois selon la méthode Korn Ferry Hay et à une formation portant sur le rôle du conseil d'administration en matière de gestion intégrée des risques. Cette dernière formation a été préparée et réalisée par Gilles Bernier, Ph. D., ASC, C.Dir. A.C.C., formateur pour le Collège des administrateurs de sociétés.

Élections au conseil

Le 1^{er} octobre 2020, le président d'élection, Luc Simon, a déclaré réélus par acclamation Éric Matteau, président, Jean-Pierre Collin, Vanessa Delamare et élus aussi par acclamation Marouchka-Maude Brisebois, Valérie Croft et Michel Ouellet.

Remerciements

Nous remercions de leur contribution les membres qui ont terminé leur mandat exceptionnellement en octobre 2020 dû au report des élections de mai 2020, soit Charles Béliveau, Francis Brochu et Julie Samson.

Comités du conseil d'administration

Audit

Les membres du comité, Vanessa Delamare, responsable et trésorière, Marouchka-Maude Brisebois, Jean-Pierre Collin, Caroline Dugal, Nicolas Fortin, directeur administratif, Michel Ouellet, Éric Matteau, président, et Lyne Robitaille, ont examiné et déposé au conseil d'administration, chaque trimestre, les bilans financiers de l'Association.

Ils ont revu les prévisions budgétaires 2020-2021 selon le contexte de la pandémie et ont révisé la Politique de placement. Ce comité veille également aux avoirs de notre Fonds de défense professionnelle.

Gouvernance

Les personnes qui composent le comité, Najat Aattouri, responsable et secrétaire de l'Association, Nicolas Fortin, directeur administratif, Martine Frenette, Gilbert Nadeau, Éric Matteau, président, Claire Trudel et Johanne Richard, ont eu du pain sur la planche cette année avec tous les dossiers qu'ils ont réalisés :

- Procéder et analyser les résultats de l'autoévaluation 2020 du conseil d'administration et du conseil professionnel;
- Établir une matrice de compétences qui s'adresse aux membres du conseil d'administration;
- Finaliser et présenter, pour adoption, le nouveau *Code d'éthique et de déontologie de l'Association*;
- Organiser la formation qui s'adressait aux membres du conseil d'administration sur la « Gestion intégrée des risques »;
- Revoir le fonctionnement des rencontres du conseil d'administration et de ses membres;
- Pouvoir à des postes vacants au sein de comités.

Nous rappelons que ce comité a pour mandat, entre autres, de proposer au conseil d'administration des nouvelles pratiques de gouvernance, notamment quant au fonctionnement du conseil d'administration, et veille à la composition du conseil et de ses comités.

Ressources humaines

Le rôle du comité des ressources humaines, composé de Claire Trudel, responsable et vice-présidente, Najat Aattouri, Patrick Jobin et Michel Ouellet, est de soutenir la direction de l'APAPUL afin de s'assurer que notre association dispose des ressources humaines nécessaires à sa mission. Il assure également une vigie sur les pratiques de rémunération équitables en cohérence avec les valeurs véhiculées par l'APAPUL. Il agit en soutien à la direction de l'organisation.

Le comité a terminé les travaux commencés l'an dernier concernant l'analyse d'ajout d'une ressource administrative à l'équipe permanente. L'analyse a conclu à la nécessité de cette ressource. Les membres ont donc rédigé la description de fonction de Directrice administrative, directeur administratif et ont supervisé et participé à tout le processus d'embauche de Nicolas Fortin en janvier 2021.

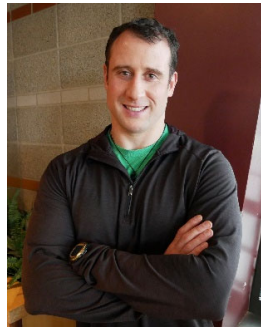
Conseil professionnel 2020-2021



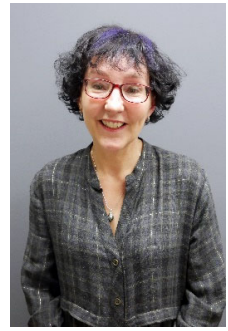
Christèle Artur



Amélie Audet



Galdric Baisset



Sylvie Bergeron



Steve Bilodeau



Émilie Casista



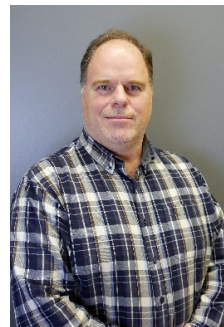
Marie-Ève Chouinard



Marie-Hélène C.-Bouffard



Nicolas Diotte



Gino Durette



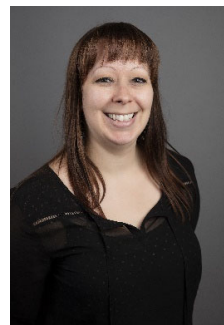
Vanessa Gaertner



Marc Germain



Joanne Giguère



Mélissa Gravel



Cindy Harquail



Marie-France Huet



Jessica Jean



Isabelle Langlois



Justine Leblanc



Judith Lussier



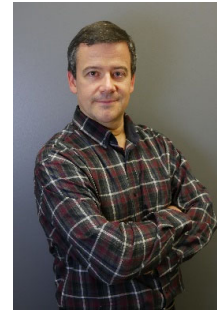
Grégoire Marion



Valérie Martin



Hélène Mélançon



Jean-François Morin



Jérôme Paquet



Catherine Paradis



Maude Picard



Maxime Picard



Isabelle Quintal



Éric Thibault



Valérie Boudreau-
Thiboutot



Marie-Claire Verreault



Joë Bouchard
Coresponsable

Absentes sur les photos, Christine Dompierre, Paule Garon

À ces membres, s'ajoutent l'équipe de l'APAPUL, Éric Matteau, président, M^e Frédéric Lavigne, conseiller juridique, Marjorie Balzano et Marylène Cloutier, conseillères en relations de travail, Jean Beauchemin, coordonnateur aux communications et événements, ainsi que la vice-présidente, Claire Trudel, et les deux membres du comité de négociation, Patrick Jobin et Isabelle Tremblay.

Remerciements

Nous remercions de leur précieuse collaboration Michel Beauchamp, Daniel Forgues, Marie-Josée Rodrigue et Isabelle St-Pierre, membres qui ont démissionné au cours de l'année financière.

Rapport du conseil professionnel

Le conseil professionnel est composé de *professionnelles et professionnels de liaison* répartis selon leurs unités d'appartenance ou de regroupements d'unités de l'Université Laval.

Ils sont appelés à collaborer aux orientations de l'APAPUL et à partager leurs idées et opinions, ainsi que ceux des membres de leur groupe.

Dans le cadre de ce mandat, ils se sont réunis virtuellement cinq fois au cours de l'année pour prendre connaissance des étapes de négociation en cours, dont la révision du plan de classification des emplois professionnels et des rapports de l'équipe-conseil en relations de travail.

Au cours de l'année, les membres ont été sondés sur les thèmes suivants:

- Travail à distance et le retour en présentiel
- Travail et équilibre : repenser la dotation et les mouvements de carrière.

Les résultats ont été partagés et discutés lors d'ateliers du conseil professionnel. Les sondages ont été transmis par l'intermédiaire du bulletin *Liaison*. Cet outil de communication a été mis en place en février 2020 afin de privilégier et de simplifier l'obtention de l'opinion de chacun des membres et de leur transmettre un compte rendu des travaux du conseil professionnel.



Rapports des groupes de travail

Développement de carrière Statut professionnel

Marylène Cloutier, responsable, Sylvie Bergeron, Valérie Boudreault-Thiboutot, Émilie Casista, Joanne Giguère, Hélène Mélançon, Éric Matteau, président, Najat Aattouri, membre du conseil d'administration.

Au cours de l'année 2020-2021, il y a eu six rencontres du groupe de travail. Des recherches ont été effectuées quant aux pratiques existantes sur le développement de carrière dans des organisations semblables à celle de l'Université Laval. Un sondage a également été soumis aux associations et syndicats membres de la Conférence des associations de cadres et de professionnels des universités québécoises (CACPUQ) et du Conseil québécois des syndicats professionnels (CQSP). L'analyse des résultats a permis de constater que la majorité des organisations ont des pratiques similaires et ont fait ressortir certaines pratiques qui méritent que le groupe s'y penche davantage. Les membres continueront leurs recherches notamment sur le développement des compétences.

De plus, le mandat du groupe de travail a été élargi afin de permettre à ses membres de collaborer, au besoin, avec le Vice-rectorat à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines sur des projets liés à l'amélioration du développement de carrière. Des démarches en ce sens ont été effectuées et des liens de collaboration ont été créés. Un projet commun devrait éventuellement être communiqué aux membres professionnels.

Remerciements

Nous remercions de leur participation aux travaux Nicolas Diotte, Jessica Jean, Isabelle St-Pierre et Marie-Claire Verreault.

Marjorie Balzano, responsable, Christèle Artur, Marie-Ève-Chouinard, Marie-Hélène C.-Bouffard, Marc Germain, Cindy Harquail, Jean-François Morin, Éric Matteau, président.

Au cours de la dernière année, les membres de ce comité ont principalement travaillé à la définition de statuts professionnels qui pourraient être utilisés à l'Université Laval pour nos membres et qui seraient liés à l'acquisition et au développement de compétences tout au long de la carrière. Afin d'arriver à un projet de définition, les membres du comité ont collecté des informations sur les pratiques d'autres grandes entreprises ayant défini des statuts pour leurs employés et employées. Des recherches de plateformes ou outils technologiques pouvant être utilisées pour la gestion de badges de compétences ont également été initiées.

Finalement, les membres du comité ont été interpellés à commenter et bonifier une proposition des statuts professionnels qui ont été soumis au comité de négociation.

Fusion des deux groupes de travail

Comme les travaux du groupe sur le développement de carrière et celui sur le statut professionnel se recoupent et se complètent, il a été proposé de les regrouper. Cela sera bénéfique pour l'analyse et la réflexion quant aux pratiques innovantes.

Reconnaissance

Frédéric Lavigne, responsable, Michel Beauchamp, Vanessa Delamare, Caroline Dugal, Judith Lussier, Gilbert Nadeau, Isabelle Quintal.

Après avoir effectué un sondage auprès des membres de l'APAPUL afin de connaître leurs perceptions et leurs idées en ce qui concerne la reconnaissance dans les milieux de travail, le groupe de travail a travaillé sur deux projets de politiques de reconnaissance pour les membres collaborateurs ainsi que le personnel de l'Association.

L'équipe permanente



Éric Matteau
Président



Nicolas Fortin
Directeur administratif



Jean Beauchemin
Coordonnateur aux communications
et événements

Équipe-conseil



M^e Frédéric Lavigne
Conseiller juridique



Marjorie Balzano
Conseillère en relations de travail



Marylène Cloutier
Conseillère en relations de travail



Lyne Robitaille
Technicienne en gestion de données



Johanne Richard
Secrétaire à l'édition

Les relations de travail en temps de crise sanitaire

La réalité des journées de travail de notre équipe s'est drastiquement modifiée au cours de la dernière année à cause des contraintes gouvernementales et des conséquences de la pandémie de coronavirus « COVID-19 ». Nous avons pris nos précautions afin que les membres disposent des meilleures conditions de travail possibles tout au long de cette crise sans précédent. Nous avons élaboré quotidiennement des scénarios et des analyses en fonction de l'information qui était lancée par les paliers gouvernementaux, et ce, afin d'assurer la meilleure gestion des risques pour ces derniers.

Un nouveau *forum* a été créé par l'Université pour informer tous les syndicats en même temps durant la crise. Ces rencontres ont eu lieu fréquemment dans les premiers mois et sont maintenant utilisées de façon plus sporadique. Nous espérons que le Vice-rectorat à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines (VRÉDIRH) maintiendra ces bonnes pratiques après la crise.

Plus d'une dizaine de bulletins APAPUL COVID-19 ont été transmis aux membres les informant au fur et à mesure des décisions prises par le VRÉDIRH ainsi que des discussions et ententes signées entre les parties.

La lettre d'entente LE-2020-04 a été convenue rapidement entre les parties. Par la suite, la qualité de la prestation de travail et le contexte d'insécurité nous ont permis de conclure deux nouvelles lettres d'ententes (LE-2020-05 et LE-2020-06) afin d'aller un peu plus loin que la première qui se voulait une lettre temporaire en réaction aux mesures sanitaires. Ces dernières ont encadré certaines conditions de travail en raison de la COVID-19 dont le travail à distance, la reconnaissance de l'autonomie professionnelle, l'assouplissement de l'horaire variable et l'admissibilité aux processus de recrutement interne pour les membres du personnel temporaire ayant deux ans et plus de service.

Les lettres d'entente LE-2020-05 et LE-2020-06 ont été prolongées en octobre 2020, en janvier et mars 2021. Nous croyons qu'elles resteront en vigueur tant que la négociation de la convention collective, actuellement en cours, ne sera pas terminée.

Enfin, nous avons produit une page Web *FOIRE AUX QUESTIONS*, et ce, afin de répondre aux nombreuses questions de nos membres notamment sur les prestations de travail, la santé et les voyages, les vignettes de stationnement et nous y avons inclus des références.

Travail à distance

Depuis le début de la crise sanitaire, en mars 2020, la majorité des professionnelles et professionnels travaillent à distance et ont donné le meilleur d'eux-mêmes afin de s'assurer que notre université demeure opérationnelle pendant la crise. Chacune des réalisations quotidiennes et chaque objectif atteint, et ce, malgré les contraintes et le travail à distance, ont démontré le professionnalisme et l'efficacité des membres du personnel professionnel administratif. Alors, nous pouvons déduire que dans un contexte favorable, les doutes qu'avait la Direction quant à l'efficacité du travail à distance n'ont plus leur raison d'être.

Services aux membres

L'APAPUL a toujours offert les services aux membres à distance, selon l'horaire régulier, et quelques fois en présentiel sur rendez-vous seulement, ainsi que lorsque la présence était nécessaire à la réalisation d'un mandat.

Demandes de soutien psychologique

Au cours de l'été et de l'automne 2020, notre équipe a reçu des demandes de soutien en provenance de membres professionnels qui souhaitaient un retour sur le campus pour diverses raisons.

L'équipe de l'APAPUL a été extrêmement préoccupée par les personnes qui étaient aux prises avec des problématiques plus complexes et délicates que l'isolement. Nous sommes intervenus auprès de la Direction à plusieurs reprises afin de s'assurer que des pistes de solution soient mises en place soit pour un retour en présentiel nécessaire ou une aide psychologique dans des délais respectables.

À ce sujet, après plus de deux ans de représentation auprès de la Direction, l'Université Laval a accepté d'étendre les services des *Sentinelles en prévention du suicide* à l'ensemble de son personnel. Un comité de travail sera formé sous peu.

Nous remercions tous nos membres professionnels qui sont engagés dans cette importante cause.



Négociation de la convention

L'Université devant gérer la crise sanitaire adéquatement, la pause de la négociation a duré quelques mois. Malgré tout, les membres du comité de négociation de l'APAPUL, M^e Frédéric Lavigne, conseiller juridique, Marylène Cloutier, conseillère en relations de travail, Patrick Jobin, représentant du conseil d'administration, et Isabelle Tremblay, représentante des membres, ont redoublé d'efforts afin de préparer l'ossature de la nouvelle convention collective et, par incidence, commencer la rédaction des textes de cette dernière sur la base des discussions ayant eu lieu entre les parties.

Reprise des pourparlers

Une tâche considérable attendait les membres du comité de négociation afin d'être prêts au moment où l'Université pourrait reprendre les pourparlers. C'est donc à raison d'environ une fois par semaine qu'ils se sont rencontrés pour être en mesure, en octobre 2020, de déposer un premier projet global des enjeux. L'Université est revenue, juste avant le congé des fêtes, avec des questionnements, mais surtout avec des retours qui sont compatibles avec le mandat de négociation de l'APAPUL.

Dès le retour des fêtes, l'équipe de la permanence et du comité de négociation a travaillé afin de préparer le fruit des deux dernières années de cette négociation basée sur les intérêts. Le 28 janvier 2021, l'APAPUL a déposé à l'Université un document comportant plus de 400 pages, comprenant, notamment, un projet de réécriture de la convention collective, des propositions de descriptions de fonction, tenant compte des observations des membres, la révision de la structure salariale et les justifications de toutes les évaluations selon la méthode *Korn Ferry Hay* à l'exception de celles en informatique.

Le 12 mars suivant, l'Université a déposé des points de convergences, mais pas une position d'ensemble. Dans ce contexte, les discussions devront se poursuivre afin de trouver un terrain d'entente qui permettra à l'Université d'être plus agile et assurer la valorisation des membres du personnel professionnel.

Révision des descriptions de fonction

Parmi les trois chantiers de négociation, la mise à jour du plan de classification a été l'un des plus importants. Le comité *ad hoc* de révision du plan de classification, composé de Marjorie Balzano et Marylène Cloutier, pour l'APAPUL, et de Catherine Dubois et Mylène Custaut-Boisclair, pour le VRÉDIRH, s'est rencontré 15 fois au cours de l'année 2020. Une proposition de classification des emplois a été déposée par l'APAPUL, le 28 janvier 2021, en même temps que les autres documents de la négociation de la convention collective.

Évaluation des emplois en informatique

En ce qui concerne le chantier d'évaluation des emplois en informatique, l'APAPUL n'a pas été aussi impliquée qu'elle le souhaitait. Par contre, elle a été informée de l'avancement des travaux par le VRÉDIRH.

Comité des relations de travail

Bien que nous ayons été confinés à la maison, les rencontres n'ont jamais cessé pour l'Association. Dès le mois de mai 2020, les six rencontres virtuelles de l'année tenues avec *Microsoft TEAMS* nous ont permis de faire avancer les dossiers.

Les grands sujets abordés ont été le travail à distance, la gestion du temps durant cette période de crise, la santé psychologique des membres, la dotation et le renouvellement des contrats, la révision complète du processus concernant les mesures disciplinaires et les différents griefs en cours.

Les parties ont aussi amorcé des réflexions en préparation de « l'après-COVID » et du retour du personnel en présentiel/hybride.

Comités des relations de travail sectoriels

À distance, il est plus difficile de tenir ces comités sectoriels puisqu'ils touchent des problématiques directes dans le milieu de travail. Malgré tout, des rencontres virtuelles se sont tenues dans différents services ou facultés relatives à l'ambiance et le climat de travail, la gestion du travail à distance et du temps.

Griefs

Cette année, seulement trois nouveaux griefs ont été déposés et un dossier a été réglé à la satisfaction de l'Association.

Nous avons procédé à l'arbitrage de quatre griefs déposés l'an dernier devant M^e Richard Marcheterre, arbitre de grief. Cette démarche a nécessité sept jours d'audience. M^e Marcheterre a pris le tout en délibéré et nous sommes présentement en attente de la décision.

Dossiers spéciaux

Gestion des études

L'échéancier des travaux d'implantation de révision du continuum de la gestion des études suit son cours. Le tout a été mis sur pause avec la pandémie jusqu'au début de l'année 2021. Nous vous rappelons que les premières unités à entamer l'implantation de ce nouveau projet ont été la Faculté des sciences sociales (FSS), la Faculté des sciences et de génie (FSG), le Bureau du registraire (BREG) et la Faculté des sciences de l'administration (FSA).

La seconde phase impliquera la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation (FSAA), la Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique (FFGG) et la Faculté des sciences de l'éducation (FSE).

Chargées et chargés de programmation et d'analyse (CPEA)

Cette année, une troisième cohorte de techniciens en développement de systèmes (TDS) ont pu participer au mécanisme de validation des compétences professionnelles dans le but de se qualifier pour occuper la fonction de CPEA. Ce mécanisme a été mis en place en vertu d'une entente de principe conclue par le Tribunal administratif du travail (TAT) entre l'Université Laval, SEUL et L'APAPUL en 2019.

En 2021, ce sont 15 membres du SEUL qui ont su démontrer leurs compétences professionnelles, en ajout aux 22 autres membres s'étant qualifiés lors des deux premières cohortes.

Représentation de l'APAPUL

En plus des membres du conseil d'administration et du conseil professionnel, plusieurs autres membres collaborent aux travaux de l'Association. Nous les remercions sincèrement de leur précieuse collaboration.



Merci à Luc Simon qui a assumé les présidences d'assemblée et d'élection durant plus de 10 ans ! Nous sommes reconnaissants de sa rigueur et sa disponibilité tout au long de ces mandats.

Comités permanents de la convention

- **Assurances collectives**, M^e Frédéric Lavigne, responsable, Boris Mayer-St-Onge
- **Classification**, Marjorie Balzano, responsable, Marie-Claude Tremblay, membre sortant
- **Formation professionnelle**, Marylène Cloutier, responsable, M^e Frédéric Lavigne
 - **Comité de suivi – Programme d'initiation à la gestion de personnel pour les professionnels**, Chantale Gagnon
- **Régime de retraite**, Boris Mayer-St-Onge, président, Éric Matteau, vice-président, Valérie Gonthier-Gignac, membre désignée par l'APAPUL
 - **Comité technique ad hoc**, Boris Mayer-St-Onge, M^e Frédéric Lavigne
- **Dotation**, Marjorie Balzano, responsable

Comités permanents de l'APAPUL

- **Activités professionnelles et sociales**, Jean Beauchemin, responsable, Chantal Charlebois, Patrick Chénard, Sandrine Larochelle, Valérie Lemelin, Gilbert Nadeau, Yannick Tremblay, Lyne Robitaille
- **Présidence d'assemblée**, Miguel Levasseur, président, Luc Simon, président substitut
- **Présidence d'élections**, Luc Simon, président, Miguel Levasseur, président substitut

Comités/conseils de l'Université Laval

- **Conseil d'administration de l'Université Laval**, Najat Aattouri
- **Conseil universitaire de l'Université Laval**, Sylvain Lavoie
- **Comité d'application des droits des étudiants et étudiantes**, Marie-Hélène Croteau-Bouffard
- **Comité de discipline**, Chantal Charlebois, Justin Chénard, Christine Dufour, Chantale Gagnon, Marie-France Huet, Benoît Laberge, Marie-Claire Verreault
- **Comité-conseil d'usagers des déplacements, transport et stationnement**, Maxine Dandois-Fafard
- **Comité de la reconnaissance du personnel de l'Université Laval**, Marjorie Balzano, Vanessa Delamare

Rapports des comités

Assurances collectives

Tout d'abord, il nous apparaît important de vous rappeler que nous en sommes au premier renouvellement des taux d'assurance à la suite de l'appel d'offres effectué en 2018-2019 qui a regroupé l'assurance-médicaments et l'assurance salaire chez le même assureur, soit IA groupe financier, et ce, depuis le 1^{er} juin 2019.

À l'époque, le comité des assurances collectives avait choisi d'adopter les taux pour les 19 mois suivants et d'introduire la franchise par prescription le 1^{er} janvier 2020. Cela a alors permis de contrer la hausse fulgurante des taux d'assurance puisque l'assureur (IA groupe financier) a baissé certains frais et garanti des augmentations maximales de taux de 10 % pour les trois prochaines années.

Les membres du comité des assurances collectives sont accompagnés par la firme d'actuaire Norman Beaudry afin de négocier les meilleurs renouvellements de taux possible.

Pour le renouvellement de 2021, les taux calculés par la firme d'actuaire sont plus élevés que ce qui est prévu au contrat avec IA groupe financier. La conséquence à court terme est simple, l'assureur est à se créer un déficit par rapport au coût de représentation de notre groupe, ce qui aura comme conséquence un rattrapage possible dès 2023. Pour cette principale raison, le comité a pris la décision de conserver les surplus des dernières années afin d'absorber les probables augmentations à venir.

Financement de nos assurances

Le financement de nos assurances collectives prévoit que l'Université contribue à un maximum de 2 % de la masse salariale. Cependant, ce maximum n'est pratiquement jamais atteint. Pour le présent renouvellement, la part de l'Université sera de 1,59 %.

Classification

Le mandat de ce comité est d'étudier et de décider de toute question soumise par les membres et ayant trait à la classification de leur fonction.

Durant l'année 2020-2021, les membres de ce comité paritaire ont tenu quatre rencontres afin d'étudier les demandes individuelles de reclassification de trois membres professionnels.

Deux autres dossiers déposés en fin d'année sont toujours en cours d'analyse.

Remerciements

Nous tenons également à souligner le départ au sein du comité de classification de notre représentante professionnelle des 10 dernières années, Marie-Claude Tremblay. M^{me} Tremblay a su apporter son expertise et sa grande expérience à l'analyse des nombreux dossiers traités tout au long de son implication.



Merci Marie-Claude !

Dotation

Cette année, la dotation a été marquée par plusieurs changements en raison de la pandémie. D'abord, l'ensemble des processus de sélection ont été suspendus à partir du 16 mars 2020 pour reprendre graduellement en mai pour les besoins essentiels de l'institution. Le retour à la normale s'est fait à l'automne 2020.

En raison de cette situation exceptionnelle, l'APAPUL a permis une plus grande flexibilité à l'Université dans ses processus de dotation temporaire après entente et une diminution du délai d'affichage pour les postes réguliers. Également, une bonification de l'admissibilité à l'étape interne de recrutement pour les postes réguliers a été octroyée en diminuant à deux ans le nombre d'années de services requis pour les membres temporaires en emploi, et ce, jusqu'au 31 mai 2021.

Nous avons constaté un maintien du nombre des affichages de postes réguliers malgré le contexte de la pandémie. Cependant, une diminution de près de 40 % du nombre des affichages de postes temporaires a été observée.

Représentantes et représentants 2020-2021 en sélection:

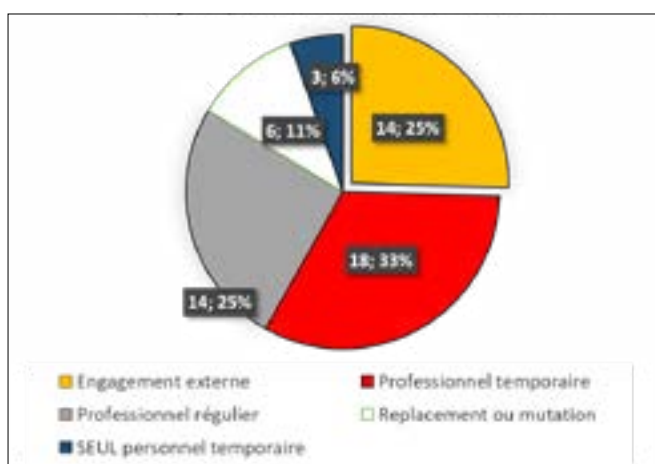
Nous remercions les membres suivants qui ont participé à ces processus de dotation au cours de l'année. Leur vive collaboration a été fort appréciée surtout en ces temps différents : Sabrina April, Marjorie Balzano, Marie-Hélène C.-Bouffard, Marylène Cloutier, Ricard Codina, Karine Dubuc, Willem Fortin, Marilaine Gagné, Martine Gagnon, Manuel Grenier, Martin Guay, Cindy Harquail, Emmanuelle Jacques, Guy Labrecque, Luc Lamontagne, Frédéric Lavigne, Nancy Mill, Jean-François Morin, Céline Richard, Manon Robichaud, Annie Sanfançon, Dominique Tanguay, Mélanie Tremblay, Claudine Trudel.

Statistiques des trois dernières années

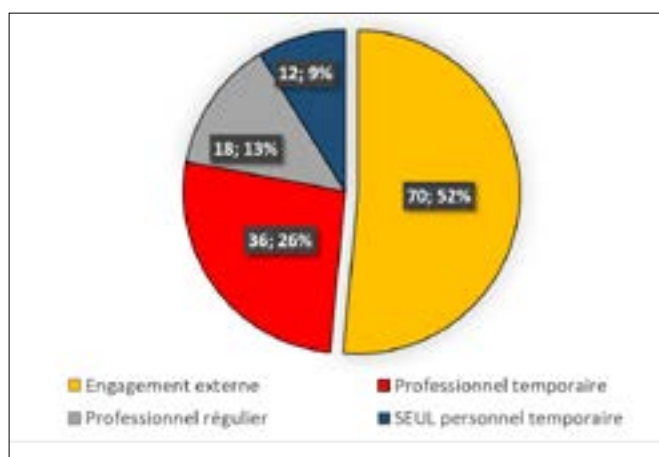
(Données du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021)

Année	Postes réguliers	Affectations temporaires ou contrats
2021	61	181
2020	69	294
2019	37	190

Postes réguliers pourvus et statut des membres les ayant obtenus (6 concours non terminés)



Affectations temporaires pourvus et statut des membres les ayant obtenus (45 concours non terminés)



Formation professionnelle

Malgré la crise sanitaire, le comité a été proactif et a continué à traiter mensuellement les demandes. Toutefois, la crise a influencé certaines prises de décision du comité. En raison des contraintes gouvernementales et du confinement, le comité a décidé, le 26 mars 2020, de ne plus traiter les demandes de formation en présentiel, et ce, temporairement, notamment celles pour les congrès, colloques, conférences, séminaires et formations spécialisées. Cependant, il a continué à traiter toutes les demandes de formation professionnelle qui ont eu lieu en ligne ou à distance. Ce n'est qu'à la fin du mois d'août que les demandes en présentiel ont de nouveau été traitées par le comité. Étant donné l'adaptation à cette nouvelle réalité, le comité a fait preuve de souplesse au niveau du respect du délai de présentation de la demande de remboursement pendant les premiers mois du confinement. Bien entendu, ces conditions particulières ont eu un impact quant à la diminution du nombre de demandes individuelles reçues pendant cette période ainsi que l'annulation ou le report de formations dont le financement avait déjà été approuvé par le comité.

Il y a également eu le report du dernier atelier du programme d'initiation à la gestion pour le personnel professionnel. Ce programme s'est finalement terminé en mars 2021, soit un an plus tard que prévu.

Par ailleurs, il y a eu une bonne nouvelle en mai 2020 soit l'augmentation à 2 500 \$ du montant maximal alloué à une personne pour les formations individuelles non créditées suivies en 2020-2021. De plus, le délai de présentation pour une demande de financement pour un cours universitaire a été modifié pour le jour précédant le début du cours au lieu du jour précédant le début de la session, et ce, à compter de septembre 2020.

La Direction de l'Université a exceptionnellement accepté que le personnel temporaire professionnel de moins de deux ans de service puisse participer aux conférences offertes en ligne lors de la *Semaine de formation du personnel professionnel* organisée par l'APAPUL. Cette activité a été entièrement financée par le comité de formation professionnelle.

Le rapport suivant fait état du type et du nombre de demandes de formation professionnelle reçues du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Demandes individuelles	
Types de demandes	Nombre
Conférences, congrès, colloques	87
Formations spécialisées	153
Cours de langue	29
Cours universitaires	80
Certification	0
Immersion	0
Webinaire	5
Autres (passeports formation)	2
Perfectionnement temps complet	3
Total des demandes individuelles	359

Projets sur mesure	
Facultés ou services	Nombre
Facultés : Droit (1), Médecine (1), Sciences de l'administration (3), Sciences infirmières (1)	4 facultés pour un total de 6 demandes de financement
Services : Direction des technologies de l'information (2), Finances (1), Immeubles (1), Placement (1)	4 services pour un total de 5 demandes de financement
Total des projets sur mesure	11

Projets institutionnels

Programme d'initiation à la gestion pour le personnel professionnel

Ce programme constitue une démarche personnelle quant à la décision de poursuivre un cheminement de carrière à titre de gestionnaire. La 9^e cohorte qui avait commencé en mai 2019 s'est terminée en mars 2021. À cause de la crise sanitaire, il n'y a pas eu de nouvelle cohorte en 2020-2021.

Formation sur l'approche du rôle-conseil en gestion des études

L'objectif de cette formation est de permettre aux conseillers et aux conseillers à la gestion des études de développer une approche-conseil harmonisée sur le campus. Trente membres du personnel professionnel ont participé à cette formation au cours de l'année 2020-2021.

Semaine de formation du personnel professionnel :

Des conférences ont été offertes à tout le personnel administratif professionnel du 1^{er} février au 5 février 2021.

Comité technique *ad hoc*

Régime de retraite du personnel professionnel (RRPePUL)

Ce comité assure la continuité de l'analyse de certaines dispositions du RRPePUL qui avait été amorcée en vertu de la lettre d'entente LE-2017-05 (Création d'un comité technique *ad hoc* pour le RRPePUL).

Bien que le comité ait terminé ses premiers travaux et remis son rapport le 4 juin 2019, les membres ont poursuivi leur réflexion relativement aux différents enjeux en lien avec le RRPePUL :

- L'optimisation et l'impact fiscal des cotisations versées à compter de 65 ans;
- Les hypothèses et méthodes utilisées dans le cadre des ententes de transfert entre le RRPePUL et d'autres régimes;
- Les hypothèses et méthodes utilisées dans le cadre des rachats de service au RRPePUL;
- La bonification du Régime de rentes du Québec (RRQ), son impact sur les cotisations et la possibilité de coordonner le RRPePUL avec la bonification du RRQ;
- Revisiter les calculs de l'actuaire du RRPePUL relatifs à la marge de maturité prévue par la Politique de financement du RRPePUL;
- L'évaluation de l'impact des frais d'administration dans le taux d'actualisation.

Le comité technique *ad hoc* prévoit présenter un nouveau rapport au cours de l'année 2021-2022.

Bourse d'études 2020

L'Association s'est associée, depuis plusieurs années, avec la Faculté des sciences sociales pour remettre une bourse d'études de 2500 \$ à une étudiante ou un étudiant en relations industrielles qui excelle grâce à ses efforts et sa persévérance.



Pour l'édition 2020, la pandémie n'a pas permis d'avoir un événement en présentiel. C'est donc en mode virtuel que la Faculté a procédé au dévoilement des Prix d'excellence et a aussi souligné notre participation à titre de donatrice.

Nous félicitons Ammon Lilyane Djoulde Alou, récipiendaire de la Bourse APAPUL. M^{me} Djoulde Alou est candidate au doctorat en relations industrielles et son projet de thèse porte sur « *Les enjeux du temps de travail : l'action syndicale face au développement de l'obligation de disponibilité* ».

Bilan des événements virtuels

5 mai 2020, Table de discussion virtuelle

L'Association a invité les membres à se joindre à une table de discussion virtuelle dont la thématique a porté sur le travail à distance et le retour au travail en présentiel. Un peu plus de 190 membres ont participé à cette première activité depuis le confinement.

14 mai 2020, 4 à 5 musical



11 juin 2020, 4 à 5 musical



2 décembre 2020, cocktail de Noël



Du 1^{er} au 5 février 2021

L'APAPUL a présenté huit conférences d'une heure chacune tout au cours de la semaine. En moyenne, près de 150 membres y ont participé.

Deux assemblées générales des membres

La première assemblée générale annuelle de l'APAPUL a eu lieu sur la plateforme ADOBE Connect le 27 mai 2020. Le quorum a été largement atteint avec les 341 membres participants.

Le 28 janvier 2021, s'est tenue une autre assemblée générale extraordinaire à laquelle 295 membres ont participé.



Bilan des communications

Nombre de parutions : 6



Nombre de parutions : 14



Nombre de parutions : 2



Page Facebook
Les Bouquineurs APAPUL :
152 abonnés

Nombre de parutions : 3



Page Facebook : 446 abonnés



Vœux de Noël 2020

Spécial **Rentrée 2020** présentant des membres professionnels de différents secteurs.

RENTÉE 2020

Les défis qui se posent les semaines suivantes et les règles gouvernementales à tous les gens qui travaillent autour de l'éducation ont été relevés avec force lors de la rentrée 2020. Le personnel administratif professionnel ne fait pas exception.

Plusieurs ont dû s'adapter à une nouvelle réalité, à de nouvelles habitudes et méthodes de travail. Voici comment quelques professionnels de l'APAPUL ont su réagir et décrire leur expérience lors de cette rentrée bien particulière.

Description des services aux étudiants

APAPUL

Centre d'appui aux étudiants

Centre de services et de ressources en santé postsecondaire

Équipe d'accompagnement d'orientation, d'art et de design

Bureau de la vie étudiante



Rapport de la Trésorière

J'ai le plaisir de vous présenter les états financiers de notre association pour l'exercice clos au 31 mars 2021, ainsi que les prévisions budgétaires pour l'année qui vient de débiter.

Année 2020-2021

Malgré la pandémie actuelle, les marchés financiers se portent très bien... et notre Fonds de défense aussi ! Résultat, nos revenus ont connu une hausse substantielle grâce aux revenus de placement.

En ce qui concerne le Fonds d'administration générale, les revenus sont constants, mais nos dépenses sont toutefois en hausse. Cette augmentation est principalement au niveau des ressources humaines, avec l'année complète du coordonnateur aux communications et événements, Jean Beauchemin et l'arrivée du directeur administratif, Nicolas Fortin. Certains litiges ont aussi fait croître les frais de relations de travail. Comme aucune activité n'a eu lieu en présentiel en 2020-2021, les frais de représentation et de réceptions sont en baisse.

L'APAPUL termine tout de même l'année avec un surplus.

Le comité d'audit a travaillé à une présentation simplifiée de nos finances, ce qui a permis d'aboutir à une capsule de présentation que vous allez découvrir et qui vous permettra de mieux comprendre à quoi sert votre cotisation.

Du nouveau pour l'année prochaine

Le comité a revu la politique de placement, dans le but de maximiser les revenus de placement, tout en diminuant les risques. À la suite de cette révision, le comité a décidé de passer par une plateforme de gestionnaires de fonds qui nous permettra de diminuer nos risques financiers. À cette fin, le comité rencontrera plusieurs firmes pour la gestion de nos fonds de placement afin de sélectionner celle qui répondra le mieux à nos attentes.



Année 2021-2022

Le budget 2021-2022 du Fonds d'administration générale prévoit un léger surplus. Les dépenses seront à la hausse. Cette croissance est due majoritairement à la reprise des activités en présentiel (activités professionnelles et sociales, réunions, formation, articles promotionnels, reconnaissance). Il y aura cependant une baisse des frais de relations de travail (selon les dossiers en cours).

L'APAPUL procédera aussi au réaménagement de certains espaces, à l'acquisition d'équipement informatique et d'ameublement, de logiciels et de licences.

Le Fonds de défense professionnelle, quant à lui, devrait présenter des surplus moins imposants pour retrouver un niveau normal, après les fluctuations importantes de l'année passée.

Vanessa Delamare

Vanessa Delamare

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Aux membres 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) qui comprennent le bilan au 31 mars 2021, et les états des résultats, de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice clos 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 2021, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos 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.

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 son exploitation, 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 son activité 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 œuvre 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 son exploitation. 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 son exploitation;
- 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.

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.



CPA, SENCRL ¹

Québec, le 12 mai 2021

¹ CPA auditeur, CA permis de comptabilité publique n° A129191

ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)

RÉSULTATS

EXERCICE CLOS AU 31 MARS 2021

Page 5

	Prévisions budgétaires (non auditées)	Fonds d'administration générale Non affecté	Fonds de défense profes- sionnelle	Fonds des immo- bilisations	2021 Total	2020 Total
Revenus						
Cotisations	948 937 \$	688 383 \$	319 538 \$	-	1 007 921 \$	987 801 \$
Contributions de l'Université Laval - Services rendus	60 500	60 541	-	-	60 541	60 637
Droits d'entrée	325	155	-	-	155	366
Inscription CACPUQ	-	-	-	-	-	43 393
Placements (annexe A)	190 450	24 505	794 373	-	818 878	(98 829)
Autres revenus	3 000	487	-	-	487	5 772
	1 203 212	774 071	1 113 911	-	1 887 982	999 140
Charges						
Ressources humaines (annexe B)	464 677	449 676	-	-	449 676	389 275
Frais d'exploitation (annexe C)	89 255	87 526	-	-	87 526	94 930
Activités professionnelles et sociales (annexe D)	21 610	17 081	-	-	17 081	58 253
Frais de relation de travail	23 340	65 145	-	-	65 145	12 773
Amortissement des immobilisations corporelles	9 233	-	-	11 061	11 061	10 257
Amortissement de l'actif incorporel	57 812	-	-	88 295	88 295	88 301
Perte sur disposition d'immobilisations corporelles	-	-	-	586	586	58
	665 927	619 428	-	99 942	719 370	653 847
Excédent (insuffisance) des revenus sur les charges	537 285 \$	154 643 \$	1 113 911 \$	(99 942) \$	1 168 612 \$	345 293 \$

ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)

ÉVOLUTION DE L'ACTIF NET

EXERCICE CLOS AU 31 MARS 2021

Page 6

	Fonds d'administration générale		Fonds de défense professionnelle	Fonds des immo- bilisations	2021	2020		
	Non affecté				Total	Total		
Solde au début	340 047	\$	5 402 675	\$	278 600	\$ 6 021 322	\$ 5 676 029	\$
Excédent (insuffisance) des revenus sur les charges	154 643		1 113 911		(99 942)	1 168 612	345 293	
	494 690		6 516 586		178 658	7 189 934	6 021 322	
Virements interfonds								
Acquisition d'immobilisations corporelles	(14 649)		-		14 649	-	-	
Produit de disposition d'immobilisations corporelles	99		-		(99)	-	-	
Acquisition d'actif incorporel	(94 189)		-		94 189	-	-	
	(108 739)		-		108 739	-	-	
Solde à la fin	385 951	\$	6 516 586	\$	287 397	\$ 7 189 934	\$ 6 021 322	\$

ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)

BILAN

AU 31 MARS 2021

Page 7

	Fonds d'adminis- tration générale	Fonds de défense profes- sionnelle	Fonds des immo- bilisations	Éliminations	2021 Total	2020 Total
Actif						
À court terme						
Encaisse	346 577 \$	17 130 \$	- \$	- \$	363 707 \$	282 850 \$
Débiteurs (note 4)	678	23 827	-	-	24 505	57 743
Frais payés d'avance	10 488	-	-	-	10 488	12 647
Avance au fonds d'administration générale	-	619	-	(619)	-	-
Placements réalisables au cours du prochain exercice	-	145 401	-	-	145 401	107 527
	357 743	186 977	-	(619)	544 101	460 767
Placements (note 5)	175 096	6 329 609	-	-	6 504 705	5 391 255
Immobilisations corporelles (note 6)	-	-	45 517	-	45 517	42 614
Actif incorporel (note 7)	-	-	241 880	-	241 880	235 986
	<u>532 839 \$</u>	<u>6 516 586 \$</u>	<u>287 397 \$</u>	<u>(619) \$</u>	<u>7 336 203 \$</u>	<u>6 130 622 \$</u>
Passif						
À court terme						
Créditeurs (note 8)	134 793 \$	- \$	- \$	- \$	134 793 \$	109 300 \$
Revenus perçus d'avance	11 476	-	-	-	11 476	-
Dû au fonds de défense professionnelle	619	-	-	(619)	-	-
	146 888	-	-	(619)	146 269	109 300
Actif net	<u>385 951</u>	<u>6 516 586</u>	<u>287 397</u>	<u>-</u>	<u>7 189 934</u>	<u>6 021 322</u>
	<u>532 839 \$</u>	<u>6 516 586 \$</u>	<u>287 397 \$</u>	<u>(619) \$</u>	<u>7 336 203 \$</u>	<u>6 130 622 \$</u>

AU NOM DU CONSEIL D'ADMINISTRATION,

_____, administrateur

_____, administrateur

ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)

FLUX DE TRÉSORERIE

EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2021

Page 8

	2021	2020
Activités de fonctionnement		
Excédent des revenus sur les charges	1 168 612 \$	345 293 \$
Éléments n'affectant pas la trésorerie :		
Gain sur disposition de placements	(104 382)	(36 392)
Variation de la juste valeur des placements	(617 717)	236 564
Amortissement des immobilisations corporelles	11 061	10 257
Amortissement de l'actif incorporel	88 295	88 301
Perte sur disposition d'immobilisations corporelles	<u>586</u>	<u>58</u>
	546 455	644 081
Variation nette des éléments hors caisse liés au fonctionnement (note 3)	<u>72 366</u>	<u>(15 483)</u>
	<u>618 821</u>	<u>628 598</u>
Activités d'investissement		
Acquisition de placements	(2 015 373)	(1 274 561)
Produit de disposition de placements	1 586 148	677 515
Acquisition d'immobilisations corporelles	(14 649)	(3 467)
Produit de disposition d'immobilisations corporelles	99	634
Acquisition d'actif incorporel	<u>(94 189)</u>	<u>(64 131)</u>
	<u>(537 964)</u>	<u>(664 010)</u>
Augmentation (diminution) de la trésorerie et des équivalents	80 857	(35 412)
Trésorerie et équivalents au début	<u>282 850</u>	<u>318 262</u>
Trésorerie et équivalents à la fin	<u>363 707 \$</u>	<u>282 850 \$</u>

La trésorerie et les équivalents sont constitués de l'encaisse.

**ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)****NOTES COMPLÉMENTAIRES****31 MARS 2021****Page 9**

1. STATUTS 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.

L'Association est un organisme sans but lucratif au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu et elle est, par conséquent, exemptée d'impôts.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

L'Association applique les Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif (NCOSBL).

Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers exige que la direction procède à des estimations et pose des hypothèses qui ont une incidence sur les montants présentés au titre des actifs et des passifs et sur les montants comptabilisés au titre des revenus et des charges pour les exercices visés. Toute modification apportée aux hypothèses pourrait avoir une incidence importante sur l'excédent des revenus sur les charges et sur la situation financière de l'Association.

Comptabilité par fonds

Les états financiers sont dressés en conformité avec les usages particuliers de la comptabilité par fonds. Selon cette méthode, toutes les ressources sont présentées dans les fonds ayant des activités et des objectifs précis afin d'observer les limites et restrictions rattachées à l'utilisation des ressources disponibles.

Fonds d'administration générale

Ce fonds présente les actifs, les passifs, les revenus et les charges afférents aux activités courantes de l'Association.

Fonds de défense professionnelle

Ce fonds présente les actifs, les passifs, les revenus et les charges relativement liés à la défense professionnelle des membres.

**ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)****NOTES COMPLÉMENTAIRES****31 MARS 2021****Page 10**

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)**Comptabilité par fonds (suite)***Fonds des immobilisations*

Ce fonds présente les actifs, les passifs ainsi que les revenus et les charges afférents aux immobilisations corporelles et à l'actif incorporel.

Comptabilisation des revenus*Apports*

L'Association utilise la méthode de la comptabilité par fonds affectés. Selon cette méthode, les apports grevés d'affectations sont constatés à titre de revenus dans le fonds correspondant à l'objet pour lequel ils sont versés.

Les apports non affectés sont comptabilisés à titre de revenus lorsqu'ils sont reçus ou à recevoir si le montant peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Placements

Les revenus de placements sont constatés lorsque la mesure et le recouvrement des revenus en cause sont raisonnablement sûrs. Les revenus d'intérêts sont constatés en fonction du temps écoulé et les revenus de dividendes, au moment où ils sont acquis au titulaire.

Conversion des opérations et éléments libellés en monnaies étrangères

L'Association utilise la méthode temporelle pour la conversion de ses opérations libellées en monnaies étrangères.

Les éléments d'actif et de passif monétaires sont convertis au taux de change à la date de clôture. Les autres éléments d'actif et de passif sont convertis au taux de change en vigueur à la date de l'opération. Les revenus et les charges sont convertis au cours moyen de l'exercice. Les gains et les pertes de change sont inclus dans les résultats de l'exercice.

**ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)****NOTES COMPLÉMENTAIRES****31 MARS 2021****Page 11**

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)**Instruments financiers***Évaluation initiale et ultérieure*

L'Association évalue initialement ses actifs financiers et ses passifs financiers à la juste valeur.

Elle évalue ultérieurement, à l'exception des placements, tous ses actifs financiers et ses passifs financiers au coût après amortissement.

Dépréciation

Les actifs financiers évalués au coût après amortissement 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, sans 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 transactions

Les coûts de transactions relatifs à des instruments financiers évalués ultérieurement au coût après amortissement sont comptabilisés au coût initial de l'actif ou du passif financier et comptabilisés aux résultats sur la durée de l'instrument selon la méthode de l'amortissement linéaire.

Les coûts de transactions relatifs à des instruments financiers évalués ultérieurement à la juste valeur sont comptabilisés aux résultats de l'exercice où ils sont engagés.

Trésorerie et équivalents

La politique de l'Association consiste à présenter dans la trésorerie et les équivalents les soldes bancaires, incluant les découverts bancaires dont les soldes fluctuent souvent entre le positif et le négatif et les placements temporaires dont l'échéance n'excède pas trois mois à partir de la date d'acquisition.

Placements

Les placements sont comptabilisés à la juste valeur avec comptabilisation des variations aux résultats.

**ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)**

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2021

Page 12

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût. Elles sont amorties en fonction de leur durée de vie utile respective selon les méthodes et suivant les taux et période indiqués ci-dessous :

	Méthodes	Taux et période
Mobilier de bureau	Amortissement dégressif	20 %
Équipement informatique	Amortissement dégressif	30 %
Améliorations locatives	Amortissement linéaire	10 ans

Actif incorporel

L'actif incorporel est constitué d'un logiciel et il est comptabilisé au coût. Il est amorti en fonction de sa durée de vie utile selon la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de 3 ans.

Dépréciation d'actifs à long terme

Les immobilisations corporelles et l'actif incorporel sont soumis à un test de recouvrabilité lorsque des événements ou des changements de situation indiquent que leur valeur comptable pourrait ne pas être recouvrable. Une perte de valeur est comptabilisée lorsque leur valeur comptable excède les flux de trésorerie non actualisés découlant de leur utilisation et de leur sortie éventuelle. La perte de valeur comptabilisée est mesurée comme étant l'excédent de la valeur comptable de l'actif sur sa juste valeur.

3. VARIATION NETTE DES ÉLÉMENTS HORS CAISSE LIÉS AU FONCTIONNEMENT

	2021	2020
Débiteurs	33 238 \$	(11 547) \$
Frais payés d'avance	2 159	(6 319)
Créditeurs	25 493	2 383
Revenus perçus d'avance	<u>11 476</u>	<u>-</u>
	<u>72 366 \$</u>	<u>(15 483) \$</u>

ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2021

Page 13

4. DÉBITEURS

	2021	2020
Cotisations	- \$	29 196 \$
Intérêts	23 827	28 492
Autres	<u>678</u>	<u>55</u>
	<u><u>24 505</u></u> \$	<u><u>57 743</u></u> \$

5. PLACEMENTS

	2021	2020
Fonds de défense professionnelle		
Titres à revenus fixes, taux variant entre 0,8 % et 3,35 %, échéant entre 2021 et 2029	4 284 084 \$	3 761 599 \$
Fonds communs de placement	<u>2 190 926</u>	<u>1 580 746</u>
	<u><u>6 475 010</u></u>	<u><u>5 342 345</u></u>
Fonds d'administration générale		
Fonds communs de placement	<u>175 096</u>	<u>156 437</u>
	6 650 106	5 498 782
Placements réalisables à court terme	<u>145 401</u>	<u>107 527</u>
	<u><u>6 504 705</u></u> \$	<u><u>5 391 255</u></u> \$

6. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2021		
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette
Mobilier de bureau	29 043 \$	21 333 \$	7 710 \$
Équipement informatique	36 608	17 095	19 513
Améliorations locatives	<u>40 446</u>	<u>22 152</u>	<u>18 294</u>
	<u><u>106 097</u></u> \$	<u><u>60 580</u></u> \$	<u><u>45 517</u></u> \$

ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2021

Page 14

6. IMMOBILISATIONS CORPORELLES (suite)

	2020		
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette
Mobilier de bureau	29 043 \$	19 406 \$	9 637 \$
Équipement informatique	24 015	13 095	10 920
Améliorations locatives	<u>40 446</u>	<u>18 389</u>	<u>22 057</u>
	<u>93 504 \$</u>	<u>50 890 \$</u>	<u>42 614 \$</u>

7. ACTIF INCORPOREL

	2021		
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette
Logiciel	392 708 \$	297 871 \$	94 837 \$
Logiciel en cours de développement	<u>147 043</u>	<u>-</u>	<u>147 043</u>
	<u>539 751 \$</u>	<u>297 871 \$</u>	<u>241 880 \$</u>

	2020		
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette
Logiciel	398 364 \$	209 576 \$	188 788 \$
Logiciel en cours de développement	<u>47 198</u>	<u>-</u>	<u>47 198</u>
	<u>445 562 \$</u>	<u>209 576 \$</u>	<u>235 986 \$</u>

Le logiciel en cours de développement d'une valeur comptable nette de 147 043 \$, ne fait pas l'objet d'un amortissement parce qu'il n'est pas en fonction au 31 mars 2021.

8. CRÉDITEURS

	2021	2020
Fournisseurs	82 008 \$	73 704 \$
Salaires et frais courus	<u>52 785</u>	<u>35 596</u>
	<u>134 793 \$</u>	<u>109 300 \$</u>

**ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)**

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2021

Page 15

9. ENGAGEMENTS CONTRACTUELS

Les engagements pris par l'Association en vertu de contrats de location totalisent 127 522 \$ et les versements à effectuer au cours des cinq prochains exercices sont les suivants :

2022	30 127 \$
2023	29 608 \$
2024	28 050 \$
2025	28 050 \$
2026	11 687 \$

10. INSTRUMENTS FINANCIERS

Risques et concentrations

L'Association, par le biais de ses instruments financiers, est exposée à divers risques, sans pour autant être exposée à des concentrations de risques. L'analyse suivante indique son exposition aux risques à la date du bilan, soit au 31 mars 2021.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que l'Association éprouve des difficultés à honorer des engagements liés à des passifs financiers. L'Association surveille le solde de son encaisse et ses flux de trésorerie qui découlent de son exploitation pour être en mesure de respecter ses engagements. L'Association est exposée à ce risque principalement en regard de ses créditeurs.

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un instrument financier manque à l'une de ses obligations et amène de ce fait l'Association à subir une perte financière. Le risque de crédit pour l'Association est principalement lié aux débiteurs.

Risque de change

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

L'Association détient des placements dans des fonds communs de placement en monnaie étrangère, ce qui l'expose aux fluctuations des devises. Au 31 mars 2021, les placements exprimés en devises américaines et convertis en dollars canadiens sont de 536 015 \$ (2020 - 289 384 \$).

**ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)****NOTES COMPLÉMENTAIRES****31 MARS 2021****Page 16**

10. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)**Risque de taux d'intérêt**

Le risque de taux d'intérêt est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations de taux d'intérêt. L'Association est exposée au risque de taux d'intérêt en ce qui concerne ses instruments financiers à taux d'intérêt fixe, lesquels assujettissent l'Association à un risque de juste valeur.

Risque de prix autre

Le risque de prix autre 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, que ces variations soient causées par des facteurs propres à l'instrument en cause ou à son émetteur, ou par des facteurs affectant tous les instruments financiers similaires négociés sur le marché. L'Association est exposée au risque de prix autre en raison de ses placements.

**ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)**

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2021

Page 17

	2021	2020
Annexe A		
Revenus de placements		
Intérêts	93 799 \$	85 995 \$
Dividendes	43 259	52 803
Gain sur disposition de placements	104 382	36 392
Variation de la juste valeur des placements	617 717	(236 564)
Frais de gestion des placements	<u>(40 279)</u>	<u>(37 455)</u>
	<u>818 878</u> \$	<u>(98 829)</u> \$
Annexe B		
Ressources humaines		
Salaires et charges sociales	445 858 \$	383 355 \$
Formation	<u>3 818</u>	<u>5 920</u>
	<u>449 676</u> \$	<u>389 275</u> \$
Annexe C		
Frais d'exploitation		
Assurances	3 100 \$	3 132 \$
Entretien et réparations	503	283
Frais d'assemblées et de réunions	-	7 095
Frais d'impression	2 334	2 991
Intérêts et frais bancaires	1 034	1 155
Loyer	34 007	33 893
Papeterie et frais de bureau	12 976	12 058
Publicité	15	14 046
Services professionnels	26 292	14 170
Télécommunications	<u>7 265</u>	<u>6 107</u>
	<u>87 526</u> \$	<u>94 930</u> \$
Annexe D		
Activités professionnelles et sociales		
Colloque de la CACPUQ	- \$	25 102 \$
Contribution, subventions et adhésions	7 473	7 897
Formation des membres	4 484	4 834
Représentation et réceptions	<u>5 124</u>	<u>20 420</u>
	<u>17 081</u> \$	<u>58 253</u> \$

Prévisions budgétaires 2021-2022

Revenus	Fonds d'administration générale	Fonds de défense professionnelle
Cotisations	731 750 \$	313 160 \$
Contribution de l'Université pour services rendus	63 200	0
Revenus de placements	5 450	130 000
Autres	560	0
Total des revenus	800 960 \$	443 160 \$
Dépenses		
Ressources humaines		
Salaires	368 868	0
Avantages sociaux	74 199	0
Formation de la permanence	5 500	0
Sous-total des ressources humaines	448 567 \$	0
Frais d'exploitation		
Local	34 345	0
Télécommunications	5 500	0
Assurances	3 325	0
Équipement et logiciels	13 600	0
Ameublement	3 000	0
Entretien et réparations	5 000	0
Frais d'impression	3 800	0
Publicité et promotion	3 000	0
Abonnements	5 500	0
Dépenses de bureau	1 200	0
Frais de réunions	3 000	0
Honoraires	33 200	0
Frais financiers	3 200	0
Sous-total des frais d'exploitation	117 670 \$	0
Activités professionnelles et sociales		
Représentation et réceptions	19 000	0
Reconnaissance/cotisations/subventions	16 345	0
Formation des membres	10 000	0
Journée du personnel professionnel	0	0
Formation autre	3 000	0
Sous-total des activités professionnelles et sociales	48 345 \$	0
Relations de travail		
Frais de relations de travail	33 500	5 000
Sous-total des frais de relations de travail	33 500	
Attribution au FDP et placements APAPUL	0	37 000
Amortissements d'actif		
Corporels	13 141	0
Incorporels	107 545	0
Sous-total des amortissements d'actif	120 686 \$	0
Total des dépenses	768 769 \$	42 000 \$
Excédent des revenus/dépenses	32 190 \$	401 160 \$

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, Johanne Richard
Collaboration de l'équipe permanente

Dépôt légal – 2021
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives du Canada

