
RAPPORT ANNUEL

2023-2024



APAPUL

Association du personnel
administratif professionnel
de l'Université Laval



RAPPORT ANNUEL

2023-2024

Association du personnel
administratif professionnel
de l'Université Laval



TABLE DES MATIÈRES

Mot du président.....	7
Statistiques des membres.....	8
Mot du directeur.....	9
Conseil d'administration.....	10
Permanence.....	13
Conseil professionnel.....	14
Comité des assurances collectives.....	16
Dotation.....	17
Comité de formation professionnelle.....	18
Comité du parcours de développement.....	19
Comité de classification.....	20
Relations de travail.....	22
Comité des relations de travail.....	23
Comités sectoriels des relations de travail.....	24
Comité des griefs.....	25
Comité de transition.....	26
Comité santé, sécurité et mieux-être au travail.....	27
Développement durable.....	28
Bourse d'excellence de l'APAPUL.....	29
Bilan des communications.....	30
Bilan des événements.....	32
Mot du trésorier.....	37
États financiers.....	39
Budget 2024-2025.....	57





MOT DU PRÉSIDENT

C'est pour moi un réel privilège de vous partager le rapport de nos activités de la dernière année.

Celui-ci est le fruit d'un travail de collaboration soutenu de plus d'une cinquantaine de personnes collaboratrices et employées extraordinaires. J'espère que cette lecture vous en convaincra. Comme ce rapport mettra en lumière nos résultats, je tiens à profiter de ces quelques lignes afin de remercier les personnes qui sont derrière chacun de ces accomplissements.

Notre conseil d'administration

Au-delà des projets, au-delà des décisions parfois difficiles, je tiens à souligner le travail exemplaire de notre conseil d'administration. Tant à l'extérieur des rencontres qu'au cours de celles-ci, ces 12 personnes sont toujours prêtes à offrir un conseil ou à nous aider à améliorer notre association pour les membres. Votre dévouement envers l'APAPUL est clairement perceptible à travers vos actions.

Notre conseil professionnel

Je tiens également à remercier les 28 personnes professionnelles qui constituent le conseil professionnel. Au fil des rencontres et des échanges, leur contribution nous permet d'améliorer notre connaissance de l'évolution des fonctions professionnelles, de nos milieux de travail et de l'opinion, parfois très diversifiée, que les membres peuvent avoir sur nos grands enjeux. Merci à vous de contribuer à l'émergence de meilleures solutions, à nous aider à saisir les opportunités et à maintenir un lien privilégié avec les membres.

Nos collaborateurs et collaboratrices sur les comités

Il est essentiel de souligner le travail admirable réalisé par nos personnes collaboratrices siégeant aux multiples comités de l'APAPUL prévus à notre convention collective ou siégeant à l'un des comités officiels de l'Université Laval. Artisans de l'ombre, ces personnes réalisent l'important travail destiné au maintien de certains de vos bénéficiaires les plus importants ou des principes qui régissent notre université.

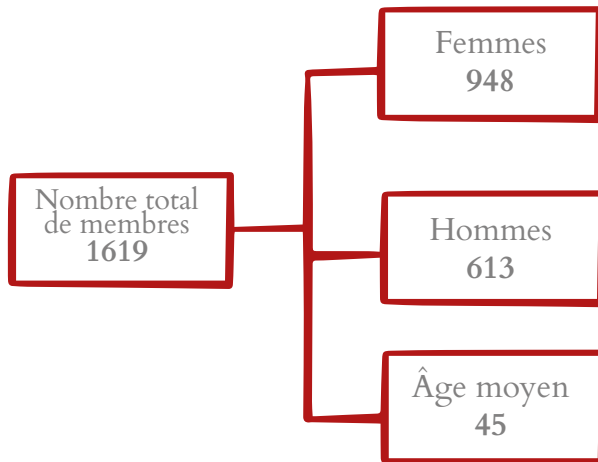
Notre équipe permanente

Merci à mes chers collègues! Votre dévouement à aider les membres dans les moments difficiles et dans le soutien au développement de leur carrière m'inspire à devenir une meilleure personne. Je ressens également beaucoup de fierté en constatant la qualité du travail de notre équipe administrative et des communications. Celle-ci n'a rien à envier à plusieurs autres organisations de plus grande taille. Merci à vous tous et toutes!

J'espère que vous aurez plaisir à découvrir le fruit du travail de ces personnes au fil de ce document. Bonne lecture!

Éric Matteau

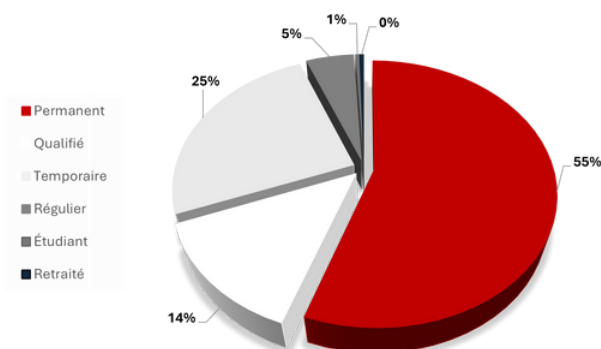
STATISTIQUES DES MEMBRES



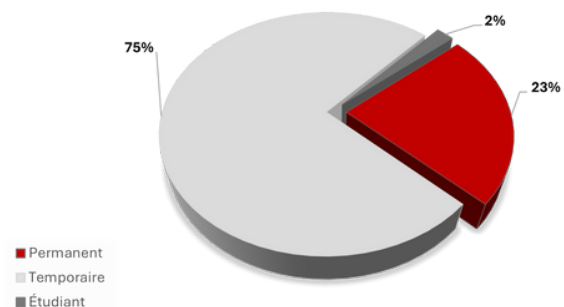
À noter que les statistiques sont basées sur l'année financière de l'APAPUL, soit du 1er avril au 31 mars.

	2023/2024	2022/2023	2021/2022
Membres totaux	1619	1482	1313
Nouveaux membres	290	280	226
Membres permanents	897	842	669

STATUT D'EMPLOI DES MEMBRES



STATUT D'EMPLOI DES NOUVEAUX MEMBRES





Mot du directeur administratif

Une autre belle année remplie de défis et de réalisations!

L'équipe a accompli un grand nombre d'actions présentes dans les différents axes de son plan stratégique.

Rayonnement

L'APAPUL a instauré les déjeuners d'intégration des nouveaux membres et les Cafés discussion où l'équipe rencontre les membres d'un grand nombre d'unités. Les rencontres d'accueil, quant à elles, ont continué à se tenir sur une base régulière. La campagne promotionnelle de reconnaissance a été poursuivie et des entrevues auprès des personnes participantes au sujet de leur vision de la reconnaissance y ont été ajoutées. Un groupe de travail au sujet du régime de retraite a été créé, permettant d'échanger sur ce sujet et d'assurer la relève au Comité de retraite.

Systèmes

L'APAPUL a délaissé son serveur local; ses dossiers sont maintenant dans l'infinuagique afin de diminuer les risques et de faciliter l'indexation des données et le travail collaboratif. Pour des raisons similaires, l'APAPUL transférera sous peu sa comptabilité dans le « nuage ». Le développement de la base de données maison se poursuit et des bonifications substantielles ont été effectuées aux modules « services rendus », « communication » et « représentation ». L'APAPUL travaille maintenant à y développer un « espace membre ». De plus, l'outil Power BI est progressivement intégré à notre production de rapports.

Permanence

Au cours de la dernière année, l'APAPUL a comblé toutes les fonctions du bureau de la permanence et a même ajouté une quatrième ressource à son équipe de personnes-conseils dans le but de répondre à la demande grandissante et de maintenir ses standards en termes de services aux membres. La complexité des dossiers et les nombreux projets de développement gardent l'équipe bien occupée. La permanence a participé à une activité de consolidation d'équipe et a reçu ses collaborateurs de l'année lors d'un 5 à 7 afin de les remercier pour leur généreuse contribution.

Par ailleurs, des plans d'architecture et d'ingénierie sont en production afin de modifier certains espaces de travail et de permettre à tous les employés de travailler de façon optimale.

Remerciements

J'en profite pour remercier toutes les personnes qui ont contribué d'une façon ou d'une autre au rayonnement de l'APAPUL et à son bon fonctionnement; sans ces personnes l'APAPUL n'aurait pas sa collégialité, sa diversité de compétences et son dynamisme actuels.

Nicolas Fortin

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nous sommes sincèrement foyés de pouvoir compter sur des personnes administratrices aussi dédiées à la saine gouvernance de notre organisation.



Nicolas Fortin
Directeur administratif

Le comité exécutif



Éric Matteau
Président



Florence Klein
Vice-présidente



Najat Aattouri
Secrétaire



Michel Ouellet
Trésorier

Les personnes administratrices



Anis Boutouria



**Marouchka-Maude
Brisebois**



Émilie Casista



Marc Germain



Jean-François Morin



Gilbert Nadeau



Hélène Pelletier



Raymond Poirier

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Travaux

Par **Éric Matteau**

Rencontres régulières : 8
Rencontres extraordinaires : 2

Les principales responsabilités du conseil d'administration l'amènent à assurer la saine gouvernance, le développement de notre organisation et sa pérennité. Il s'agit d'un mandat qui n'est pas toujours facile, mais qui est assumé admirablement par nos 12 administratrices et administrateurs. Voici quelques informations portant sur les activités de notre conseil d'administration au cours des 12 derniers mois.

- Réalisation et adoption d'un plan stratégique et le suivi de sa progression.
- Réflexions portant sur l'adhésion de l'APAPUL à la Conférence des associations de cadres et de professionnels des universités du Québec.
- Révision de la délégation de pouvoir aux représentants de l'APAPUL sur le comité des assurances collectives.
- Mise à jour de nombreuses politiques internes et abolition des politiques devenues désuètes.
- Recommandation de plusieurs lettres d'ententes et amendements destinés à l'Assemblée générale des membres.
- Adoption de deux nouvelles politiques afin de maintenir notre conformité aux lois applicables :
 - Politique sur la confidentialité et la protection des renseignements personnels
 - Politique de travail en matière de violence conjugale
- Adoption des prévisions budgétaires et des dépenses spéciales survenant en cours d'année et dépassant les balises établies. Par exemple, lorsque fut le temps de procéder à l'embauche d'un nouvel employé pour notre bureau permanent.

Il est à noter qu'une rencontre fort intéressante de style "lac-à-l'épaule" s'est également tenue à l'automne 2023 où les personnes administratrices ont eu l'opportunité d'échanger de diversité et de compétences lors du recrutement au CA de l'APAPUL, de mesurer la performance financière et non financière ainsi que la place de la stratégie au CA.



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Comités

Comité de gouvernance

Composition

Najat Aattouri, responsable
Marouchka-Maude Brisebois
Raymond Poirier

Au cours de l'année 2023-2024, le comité a proposé au conseil d'administration des candidatures à la présidence d'assemblée et d'élections, au comité de retraite du Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval, ainsi qu'au comité des assurances collectives. Il a révisé la Politique relative au conseil professionnel et a adopté la Politique de travail en matière de violence conjugale et la Politique sur la confidentialité et la protection des renseignements personnels. Il a également procédé à l'examen de la grille de compétences des personnes administratrices, à l'analyse des résultats de l'autoévaluation du conseil d'administration et a examiné les faits saillants de l'autoévaluation du conseil professionnel.

Comité d'audit

Composition

Michel Ouellet, responsable
Anis Boutouria
Jean-François Morin
Gilbert Nadeau

Lors de la dernière année, le comité a travaillé à l'établissement d'indicateurs de gestion intégrée des risques et préparé un atelier destiné au Conseil d'administration afin de refaire un exercice de quantification des risques. Le règlement du Fonds de défense professionnelle a également été revu. Les tâches annuelles régulières ont également été effectuées. Le comité a donc examiné et déposé au conseil d'administration, chaque trimestre, les bilans financiers de l'Association. Il a fait de même avec les états financiers annuels et les prévisions budgétaires. Le comité a aussi procédé au suivi annuel des placements.

Comité des ressources humaines

Composition

Florence Klein, responsable
Émilie Casista
Marc Germain
Hélène Pelletier

L'an dernier, le comité a procédé au suivi de la conformité et des obligations légales en matière de ressources humaines. Il a également révisé le Guide de l'employé du bureau de la permanence de l'APAPUL et aboli des politiques qui n'étaient plus nécessaires à la suite de cette révision. Il a aussi procédé au bilan professionnel annuel du directeur administratif. Plus globalement, le comité a été interpellé et a apporté sa contribution sur les questions de ressources humaines à la permanence.

NOTRE ÉQUIPE!

Éric Matteau
Président



Marylène Cloutier
Conseillère en relations
de travail



Nicolas Fortin
Directeur administratif



Marjorie Balzano
Conseillère en relations
de travail



Lyne Robitaille
Technicienne en gestion
de données



Jean Beauchemin
Responsable des
communications et des
événements



Josée Fortier
Adjointe administrative

NOUVEAUX COLÈGUES!



Michaël D'Amours
Conseiller juridique



Luc-André Levesque
Conseiller en relations
de travail

CONSEIL PROFESSIONNEL

Le conseil professionnel est composé de personnes professionnelles de liaison représentant leurs unités d'appartenance ou des regroupements de petites unités. Ces personnes sont appelées à collaborer aux orientations de l'Association et à partager leurs idées et opinions sur des sujets qui touchent les membres. Elles contribuent également à la réalisation d'initiatives favorisant le développement des compétences et la reconnaissance du personnel professionnel. Elles sont aussi invitées à partager leurs réflexions dans le cadre des négociations et à s'impliquer au sein de groupes de travail qui porteront sur différentes thématiques associatives. Enfin, leur rôle permet de faciliter la circulation de l'information.

Nous tenons à remercier chacune de ces personnes de leur engagement. C'est largement grâce à la mobilisation de nos membres que l'APAPUL peut se développer et poursuivre l'amélioration de ses services.



CONSEIL PROFESSIONNEL

Rapport

Par **Éric Matteau**

Lors de la dernière année, notre conseil professionnel a tenu cinq rencontres et réalisé quatre ateliers fort intéressants. Voici certains des thèmes abordés :

- **Réflexions sur le parcours de développement « initiation à la gestion de personnel »** : réalisé en collaboration avec l'équipe dédiée à la formation et au développement du VRRHF, cet atelier aura permis de valider les besoins des membres concernant l'avenir de ce parcours de formation très apprécié des personnes professionnelles.
- **Le futur des activités de formation offertes par l'APAPUL** : ce thème visait à préciser les formules pédagogiques, les périodes de l'année et les sujets de formation et de sensibilisation les plus susceptibles d'intéresser nos membres.
- **Profil de compétences génériques** : réalisé en collaboration avec l'équipe dédiée à la formation et au développement du VRRHF, cet atelier avait pour objectif de tenter de faire émerger certaines des compétences génériques qui pourraient être communes à toutes nos fonctions professionnelles. L'exercice s'intègre dans le cadre plus large, et toujours en cours, du déploiement de profils de compétences pour nos fonctions.
- **Balises d'exercice de la gestion fonctionnelle** : discussion visant à réaliser un état de situation de cette pratique. Cet échange a permis de recueillir l'opinion des membres et certaines suggestions d'améliorations pour le futur.



COMITÉ DES ASSURANCES COLLECTIVES

Par Michaël D'Amours et Éric Matteau

Rapport du comité

Encore cette année, il nous apparaît important de mettre en lumière certains aspects moins connus du travail du comité des assurances collectives. Annuellement, le comité mandate une firme d'actuaire afin de négocier les meilleurs tarifs possibles pour nos couvertures d'assurances. Chaque coût est scruté à la loupe afin d'offrir le prix le plus juste en fonction du marché. Le rôle du comité touche également la représentation des personnes assurées auprès des assureurs. En effet, lorsqu'une personne se sent lésée par le traitement d'un assureur, le comité peut analyser la requête et tenter de trouver une voie de résolution avec l'assureur.

Une année marquée par les hausses de tarification

Au 1er janvier 2024 et malgré les efforts de nos négociateurs, notre assurance salaire longue invalidité a connu une hausse de 45 % de sa tarification. Cette hausse est en grande partie applicable au nombre important de personnes en arrêt de travail pour une durée de plus de 6 mois. Les données accessibles au comité nous portent à croire que cette tendance à la hausse devrait maintenant ralentir. Le comité entend assurer une veille très active sur ce risque et sollicitera l'assureur en vue de rediscuter des modes de fonctionnement et de notre partenariat d'affaires.

En début d'année, la contribution de l'Employeur est passée à 80 \$ par paie, réduisant d'autant les coûts devant être assumés par les personnes assurées. Nous estimons que cette contribution de l'Employeur représente 1,97% de la masse salariale.

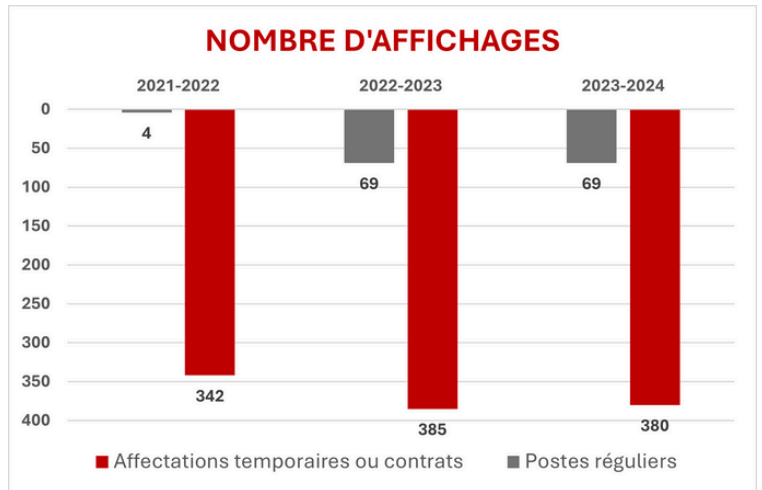
Principaux facteurs expliquant les hausses de tarification

La tarification de notre assurance santé (médicaments et soins dentaires) est basée sur le niveau des réclamations des membres de notre groupe de personnes assurées (soit les professionnels et cadres de l'Université Laval). Ainsi, les efforts de substitution des médicaments d'origine pour des génériques ou de passer à une période d'ordonnance de 90 jours plutôt que de 30 jours pour les médicaments courants sont toutes d'excellentes pratiques en vue de réduire la croissance des coûts. Plusieurs capsules vidéo ont été rendues disponibles afin de mieux comprendre le fonctionnement de notre régime d'assurances collectives.

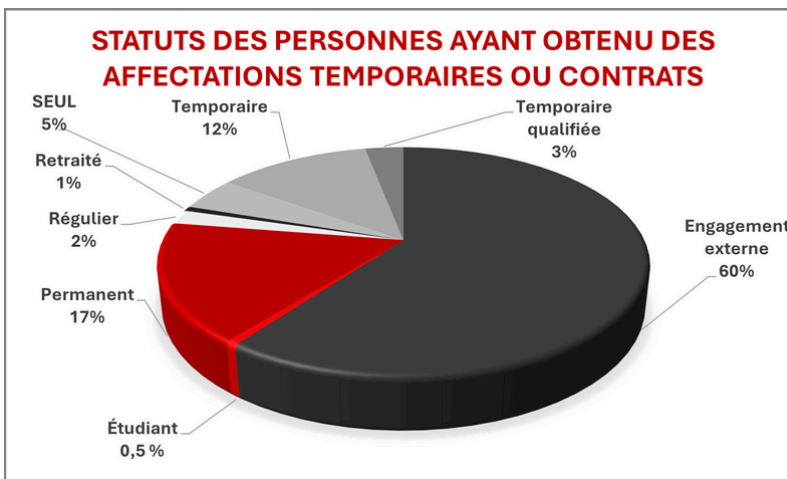
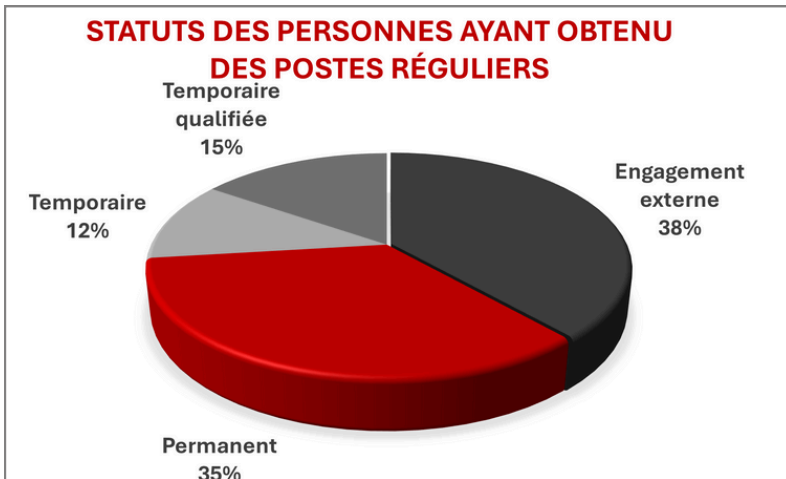
DOTATION

Par Marjorie Balzano

Pour l'année 2023-2024, le nombre d'affichages de postes réguliers, d'affectations et de contrats temporaires est demeuré comparable à celui de l'an dernier. Au total, entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024, ce sont 449 affichages de postes professionnels qui ont été réalisés.



Quant aux statuts des personnes qui ont obtenu les différents postes, nous constatons que ce sont 38 % des postes réguliers et 60 % des postes temporaires qui ont été comblés par des personnes candidates externes. Il est cependant à noter que ces données sont comparables à celles de l'an dernier.



Que signifient les différents statuts de la convention 2022-2026?

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

COMITÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Par **Émilie Casista et Marylène Cloutier**

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

En mai 2023, un seul changement a été apporté aux Règles particulières soit la **possibilité d'obtenir du coaching à titre d'activité de formation non créditée**. En quoi consiste le coaching? Il s'agit d'un accompagnement personnalisé destiné à améliorer les compétences et la performance d'une personne professionnelle, et ce, dans le but de la soutenir vers l'atteinte de ses objectifs professionnels. La demande de coaching doit être accompagnée de l'offre de service du coach certifié et des honoraires. Durant la dernière année, 4 personnes professionnelles ont pu en bénéficier.

Nous constatons une augmentation des demandes autant au niveau individuel que pour les projets sur mesure.

DEMANDES	INDIVIDUELLES	PROJETS SUR MESURE
2021/2022	518	32
2022/2023	751	48
2023/2024	1003	59

TYPES DE DEMANDES INDIVIDUELLES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Conférences, congrès et colloque	450
Formations spécialisées	405
Cours de langue	26
Cours universitaires	103
Formation incluant une certification	1
Immersion	0
Symposium	0
Webinaire	4
Autre (coaching, supervision professionnelle)	13
Perfectionnement temps complet	1
Total	1003

PROJETS SUR MESURE PAR UNITÉS

Facultés	Services	
FD : 3 FLSH : 1 FMED : 6 FSA : 5 FSG : 1 FSI : 2 FFGG : 3	BI : 1 BIBL : 2 CAE : 3 DSE : 1 DPRDD : 5 DTI : 2 REG : 2 SAS : 1	SC : 1 SDP : 6 SIM : 4 SSE : 2 SSP : 2 SWRE : 2 VRRHF : 4
Total : 59		

PROJET INSTITUTIONNEL :

PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT - INITIATION À LA GESTION DE PERSONNEL

Ce parcours constitue l'occasion pour une personne professionnelle d'apprendre à mieux se connaître sur le plan personnel et professionnel afin de clarifier son désir d'envisager ou de poursuivre une carrière en gestion. Comme il y a eu plusieurs demandes, le comité a accepté pour l'année 2023-2024 de financer deux cohortes, soient les cohortes 12 et 13 qui ont débuté à l'automne 2023 et qui vont se terminer au printemps 2024.

COMITÉ DU PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT

Par Hélène Pelletier et Marylène Cloutier

Le comité a pour mandat d'assurer un arrimage étroit entre les besoins de formation en gestion des personnes professionnelles et les objectifs poursuivis du Parcours de développement – *initiation à la gestion de personnel*.

Tout au long de l'année 2023-2024, les membres du comité ont continué leur réflexion afin de s'assurer d'offrir des parcours adaptés aux personnes professionnelles qui sont en réflexion quant à une carrière en gestion, à celles débutant en gestion de personnel et à celles ayant plus de 2 ans d'expérience en gestion.

Considérant la mise en place d'un nouveau parcours de développement en gestion pour les gestionnaires administratifs, le comité a jugé pertinent d'offrir à une cohorte pilote de personnes professionnelles ayant 2 ans et plus en gestion de personnel, l'opportunité d'y participer. Le comité de formation professionnelle a accepté de financer cette cohorte pilote de 11 personnes professionnelles qui a débuté en décembre 2023 et se terminera au mois de juin 2024. Les commentaires des personnes participantes recueillis serviront, le cas échéant, à adapter le contenu. Le comité poursuivra le travail entamé au cours de la prochaine année.

COMITÉ DE CLASSIFICATION

**Par Marjorie Balzano, Michaël D'Amours et
Marjorie Guay**

Encore cette année, plusieurs dossiers d'envergure en lien avec la classification des fonctions professionnelles ont occupé les membres de l'équipe de l'APAPUL et du comité de classification. Notamment, l'entrée en vigueur du nouveau plan de classification des fonctions professionnelles en mai 2022 a mené à l'analyse, par le Vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances (VRRHF), du rangement des personnes professionnelles dans les fonctions qui étaient visées par des changements. Une fois les décisions rendues par le VRRHF, les personnes professionnelles pouvaient signifier leur désaccord face aux décisions rendues en présentant une demande d'appel.

CHANTIER 3

Dans un premier temps, ce sont les demandes des personnes occupant des fonctions en ressources informationnelles (RI) qui ont été analysées par le comité d'appel en 2022-2023. Les dossiers pour lesquels une entente n'a pas été possible entre les parties ont mené au dépôt de 11 griefs dont les discussions ont débuté cette année et se poursuivront en 2024-2025 en vue de règlements ou d'audiences devant un arbitre de grief.

CHANTIER 4

Dans un second temps, ce sont les personnes professionnelles occupant des fonctions visées par le chantier 4 qui ont reçu une décision de la part du VRRHF, en avril 2023, sur leur rangement dans le nouveau plan de classification des fonctions professionnelles. Rappelons que les fonctions visées par le chantier 4 (titres utilisés avant mai 2022) étaient celles de chargée ou chargé de conservation et de restauration, conseillère ou conseiller en formation, consultante ou consultant en counseling, consultante ou consultant spécialisé en évaluation et en statistique, coordonnatrice ou coordonnateur à l'administration, responsable des relations avec le milieu, conseillère et conseiller en recrutement et en formation et conseillère et conseiller en prévention. Par suite des décisions rendues par le VRRHF, ce sont 44 personnes professionnelles qui ont déposé une demande d'appel de la décision.

QUELQUES CHIFFRES

- Plus de 15 rencontres du comité d'appel en 2023
- 44 demandes analysées
- Plus de 60 rencontres individuelles réalisées par l'APAPUL auprès des personnes professionnelles ayant déposé une demande d'appel
- Sur 44 demandes : 13 approuvées, 11 refusées, 1 jugée non-admissible et 19 se sont soldées par une mésentente entre les parties
- 16 griefs ont été déposés

RÉVISION DE FONCTIONS

En mai 2023, les **conseillères et conseillers en recrutement et en formation** ainsi que les **conseillères et conseillers en prévention** ont vu leur description de fonction révisée être adoptée.

Les travaux entourant la révision du Continuum en gestion des études ont progressé tout au long de l'année. En mars 2024, l'employeur a convoqué les **conseillères et conseillers en gestion des études** à une présentation sommaire de la mise en jour de leur description de fonction. Les travaux de révision se poursuivront en 2024-2025.

LITIGE CONCERNANT L'ÉVALUATION DE 2 FONCTIONS

• **Conseillère et conseiller en emploi et en développement professionnel**

Cette année, les discussions tenues avec l'employeur au comité de griefs n'ont pas permis d'en arriver à un règlement dans ce dossier. Ce dernier a donc été déféré à l'arbitrage de grief. Les premières auditions devant l'arbitre sont prévues en avril et mai 2024. Il est à noter que d'autres dates d'audition seront nécessaires en 2024-2025.

• **Coordonnatrice ou coordonnateur à l'administration**

Les discussions en vue du règlement du grief portant sur l'évaluation de cette fonction ont permis d'en arriver à une entente favorable avec l'employeur sans avoir recours à la procédure d'arbitrage. La classification de cette fonction a été revue à la hausse, soit en classe 7.

DEMANDES RÉGULIÈRES DE CLASSIFICATION

En parallèle des autres chantiers et comités d'appel, les membres du comité paritaire de classification ont analysé 6 demandes régulières :

- 2 demandes approuvées
- 1 demande refusée
- 3 mésententes entre les parties (3 griefs déposés)

RELATIONS DE TRAVAIL

Par **Éric Matteau**

L'APAPUL a à cœur de préserver la confidentialité des informations recueillies dans le cadre des services rendus à ses membres. À cet égard, seuls les dossiers ayant une portée générale ou globale figurent au présent rapport.

- Analyses, entrevues et évaluations de la classification de plusieurs personnes professionnelles.
- Négociation et préparation de plus de 30 ententes particulières visant à régler des iniquités ou des problématiques spécifiques à une personne.
- Représentations soutenues concernant la poursuite du projet « continuum de la gestion des études » et visant à préciser le rôle des personnes conseillères à la gestion des études et d'en soutenir le déploiement.
- Multiples représentations auprès de la direction concernant la valorisation du rôle de bibliothécaire universitaire.
- Analyse et négociation de nombreux cas particuliers de régularisation de postes. Établissement de balises visant à faciliter ce processus dans le futur.
- Arbitrage de grief concernant la classification de la fonction de « conseiller.ère en emploi et développement professionnel ».
- Consultation, analyse et rédaction d'un avis portant sur la révision des statuts de l'Université Laval.
- Analyse et remise d'un rapport destiné au VRRHF et portant sur la protection des renseignements personnels des membres ainsi que sur les données recueillies par notre logiciel AgoraXRM.
- Multiples représentations concernant l'application de la prime pour responsabilités additionnelles.

TYPES DE DOSSIERS TRAITÉS PAR IMPORTANCE					
2023/2024		2022/2023		2021/2022	
Classification	12 %	Classification	18 %	Classification	8 %
Primes	5 %	Salaire/échelon	5 %	Négociation	7 %
Formation professionnelle	5 %	Dotation	4 %	Contrats/affectation	6 %
Santé/invalidité	5 %	Primes	4 %	Congés	5 %
Congés	4 %	Sans solde	4 %	Salaire	5 %

Statistiques	2023/2024	2022/2023	2021/2022
Rencontres d'accueil	263	219	240
Nombre de dossiers	1395	1411	979

COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

**Par Marylène Cloutier, Michaël D'Amours et
Éric Matteau**

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

Le comité s'est rencontré à sept reprises au cours de l'année 2023-2024. Parmi les sujets qui ont été abordés, nous retrouvons notamment :

- La mise en place d'outils complémentaires d'évaluation des compétences dans le cadre des passerelles informatiques.
- Les modalités applicables lors de la régularisation des postes en vertu de l'article 14.1.3 de la convention collective ainsi que l'analyse des postes temporaires ayant plus de 5 ans d'existence.
- La charge de travail et les rôles et responsabilités des personnes conseillères en gestion des études.
- L'état d'avancement du traitement des demandes de prime de responsabilités additionnelles et les modalités applicables.
- Le traitement des données confidentielles ou sensibles transmises par l'Université à l'APAPUL (conformité à la Loi 25).
- La distinction entre la gestion fonctionnelle et la gestion administrative.



COMITÉS SECTORIELS DES RELATIONS DE TRAVAIL

Par Marjorie Balzano et Marylène Cloutier

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

L'APAPUL a rencontré une faculté et trois services au cours de la dernière année. Lors de ces rencontres, l'APAPUL a soulevé différents enjeux vécus par les personnes professionnelles dans leur travail tels que des facteurs de risques psychosociaux notamment le taux d'absentéisme et de roulement particulièrement élevés, la charge de travail, la confusion quant aux rôles et responsabilités de différents intervenants, les communications déficientes, le manque de soutien ou de formation.

Notre intervention est généralement appréciée et permet d'ouvrir le dialogue avec les gestionnaires, de réfléchir à des pistes de solutions et, de ce fait, d'améliorer certaines situations vécues dans les milieux de travail.



COMITÉ DES GRIEFS

Par Marylène Cloutier et Michaël D'Amours

Le comité des griefs a pour mandat d'étudier et de tenter de résoudre tout grief déposé par une personne professionnelle, un groupe de personnes professionnelles, par l'APAPUL ou par l'Université concernant une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention. Durant la dernière année, le comité des relations de travail s'est constitué en comité des griefs.

Au 1er avril 2023, il y avait 1 grief de 2021-2022 et 18 griefs de 2022-2023 toujours en cours. Sur ces 19 griefs, 2 griefs ont été déférés à l'arbitrage, 2 griefs ont été réglés, 4 griefs étaient en voie de règlement au 31 mars 2024 et 11 griefs sont toujours en discussion au comité des griefs soient ceux concernant la contestation du positionnement octroyé par l'Université Laval dans le cadre du chantier de révision des fonctions en ressources informationnelles (chantier 3).

L'APAPUL a déposé 32 griefs dans la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024; 16 de ces griefs concernent la contestation du positionnement octroyé par l'Université Laval dans le cadre du chantier 4 révision des fonctions professionnelles. Sur les 32 griefs déposés, nous avons réglé un grief, 2 griefs étaient en voie de règlement au 31 mars 2024 et nous serons en discussion avec l'employeur pour les 29 autres griefs au cours des prochains mois.



COMITÉ DE TRANSITION

Par Marylène Cloutier et Éric Matteau

Ce comité a été créé en mars 2022 afin de convenir et d'appliquer les mesures transitoires découlant du renouvellement de la convention collective 2022-2026, de voir à la création du répertoire des personnes professionnelles qualifiées, de convenir des mécanismes afférents et de discuter de toute préoccupation ou problématique soulevée par la mise en place des changements apportés, afin de trouver des solutions concrètes.

Le comité de transition s'est réuni à 5 reprises du 1er avril 2023 au 17 juillet 2023. Les sujets suivants ont été discutés au sein du comité :

- La mise en place du processus d'appel dans le cadre de la révision des fonctions (chantier 4).
- Les résultats des travaux concernant la reconnaissance des années de service dans une autre accréditation syndicale pour le calcul des vacances à l'APAPUL.
- Le processus d'évaluation et de bilan professionnel.
- Le traitement des demandes de prime de responsabilités additionnelles.

Il a été convenu de mettre fin aux travaux du comité de transition étant donné que la majorité des éléments liés au contexte de transition ont été mis en place. C'est le comité des relations de travail qui prendra en charge la suite des travaux, dont la mise en place du processus lié au Répertoire des personnes professionnelles qualifiées. Quant à la mise en place des profils de compétences, des formulaires d'évaluation et de bilan professionnel, l'APAPUL fait partie d'un comité de travail avec l'équipe dédiée à la formation et au développement de talents du VRRHF.

COMITÉ SANTÉ, SÉCURITÉ ET MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

Par Marylène Cloutier et Michaël D'Amours

Le comité santé, sécurité et mieux-être au travail est un nouveau comité conventionné à l'article 9.7 de la convention collective 2022-2026. Il s'agit d'un comité paritaire dont le mandat est accessible à l'article 9.7.2 de la convention collective.

Les discussions en vue de former le comité ont débuté durant l'année 2022-2023. Cinq rencontres ont eu lieu avec la Direction santé et mieux-être au travail (DSMET) afin que l'APAPUL soit informée du suivi de l'implantation des nouvelles mesures en lien avec les modifications apportées par la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail.

C'est au cours de l'année 2023-2024 que le comité a été officiellement créé. Il s'est réuni à trois reprises. Parmi les sujets discutés au sein du comité, nous retrouvons notamment :

- Le rôle du comité institutionnel SST et du comité de prévention des risques psychosociaux.
- La présentation de la nouvelle structure de gouvernance en santé et sécurité à l'Université.
- La démarche à suivre lors d'un accident de travail.
- Le droit de refus.
- L'implantation des comités sectoriels en santé et sécurité (CSSS).
- Les préoccupations de l'APAPUL concernant certains facteurs de risques psychosociaux relevés lors d'un sondage auprès des personnes professionnelles.

DÉVELOPPEMENT DURABLE



Par **Éric Matteau**

Bien que l'APAPUL soit une petite organisation, nos valeurs nous poussent à tenter d'en faire toujours davantage en vue d'améliorer nos pratiques de développement durable.

Voici certaines des initiatives réalisées par l'APAPUL au cours de la dernière année. Celles-ci portent principalement sur les deux dimensions du développement durable sur lesquelles nos activités ont les plus grandes conséquences:

DIMENSION ÉCOLOGIQUE

- **Rencontres** : au cours d'une année, l'APAPUL organise près d'une centaine de rencontres diverses. Sauf exception, celles-ci sont offertes en mode hybride afin d'éviter les déplacements superflus.
- **Grands événements sur le campus** : l'APAPUL favorise l'organisation de ses activités de formation ou à caractère social sur le campus ou près de celui-ci en vue d'éviter un usage excédentaire des voitures.
- **Vaisselle réutilisable** : Nous avons fait l'acquisition de vaisselle réutilisable que nous employons lors des réunions du conseil professionnel et de divers autres activités de représentation. Cette initiative a permis une réduction annuelle substantielle des matières résiduelles qui étaient générées auparavant par nos activités.
- **Distribution de verres à eau** : en vue de favoriser de saines habitudes de consommation d'eau, l'APAPUL a procédé à la distribution de verres à eau réutilisables à ses membres, notamment dans le cadre d'une tournée des unités.
- **Organisation du travail au sein de l'équipe permanente** : notre équipe travaille à répartir ses tâches entre le mode de travail à distance et en présence, en fonction de la nature des tâches à effectuer. Ainsi, de façon générale, notre équipe de relations de travail est sur le campus trois jours par semaine, alors que notre équipe administrative y travaille deux jours par semaine. Cette formule nous permet d'optimiser notre prestation de travail, tout en limitant les déplacements.

DIMENSION SOCIALE

- **Notre mode de relations de travail** : le cœur de notre travail s'inscrit dans un mode de relations de travail qui nous ressemble ; les relations de travail basées sur les intérêts. Cette approche vise la construction, par les parties, d'une solution propre à chaque situation.
- **Campagne de valorisation des personnes professionnelles** : réalisée au cours de la dernière année, cette campagne a permis la mise en lumière de la diversité de contribution des personnes professionnelles, à la réalisation de la mission de l'Université Laval.
- **Participation et soutien actif au projet « Grand Défi UL »** : l'APAPUL distribue des t-shirts aux membres qui participent à ce projet et s'engagent à améliorer leurs habitudes de vie.
- **Tout au long de l'année** : l'APAPUL a échangé avec la direction en vue d'améliorer la santé psychologique des membres (comité sur les risques psychosociaux et représentations en relations de travail). Nous réalisons également des représentations soutenues concernant l'incivilité, la charge de travail et la reconnaissance professionnelle.

BOURSE D'EXCELLENCE DE L'APAPUL

Félicitations au récipiendaire, M. Jason Lesage, étudiant à la maîtrise au Département des relations industrielles!



Son projet de mémoire s'intitule : Les coalitions syndicalisme-environnementalisme - une étude de cas auprès du front commun pour la transition énergétique. Illustration des motivations, des défis et des leviers de la coalition pour les organisations syndicales.

Ce projet s'inscrit dans un contexte d'enjeux et de défis pour les organisations syndicales, autant au niveau de la représentation que des nouvelles formes que prennent les relations de travail. Ce travail s'imbrique dans le mouvement actuel de recherche autour du mouvement environnemental et du travail, entamé depuis quelques années au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) et cherche à enrichir la littérature scientifique québécoise sur les coalitions formées entre les syndicats et les mouvements environnementaux.

Ce projet vise à étudier la solidarité externe chez les organisations syndicales, solidarité qui représente une ressource pouvant être mobilisée stratégiquement afin d'être vecteur de renouveau syndical et rebalancer le rapport de force dans un contexte de mondialisation (Lévesque et Murray, 2002). L'objet d'étude s'axera autour d'une coalition québécoise, ayant pour mission la transition écologique et sociale, et auquel adhèrent les grandes centrales syndicales québécoises et plusieurs organisations environnementales.

Cette recherche s'intéresse aux intérêts communs qui unissent les syndicats et les acteurs environnementaux au sein de la coalition, à l'échelle d'action de la coalition et sur la structure que prend cette coalition. Nous cherchons à comprendre ce qui a été source de motivation pour les organisations syndicales à former cette alliance, quelle forme adopte cette alliance et mieux cerner les avantages qu'ils en retirent ainsi que les limites qui peuvent se présenter. Des entrevues semi-dirigées seront ainsi tenues auprès de participants-clés dans la coalition, provenant des grandes organisations syndicales nationales et des instances syndicales régionales.

BILAN DES COMMUNICATIONS

Par Jean Beauchemin



APAPULien

6



19



1



530
ABONNÉS

14
PUBLICATIONS

Campagne Reconnaissance

Périodes d'affichage

- Avril et mai 2023
- Octobre 2023 à février 2024

Médias utilisés

- Affiches numériques Bell Média
- Babillards CADEUL
- Impact Campus

L'APAPUL tient à remercier sincèrement toutes les personnes professionnelles qui ont accepté de participer à cette campagne.



BILAN DES ÉVÉNEMENTS

Par Jean Beauchemin

Assemblées générales

Annuelle

30 mai 2023

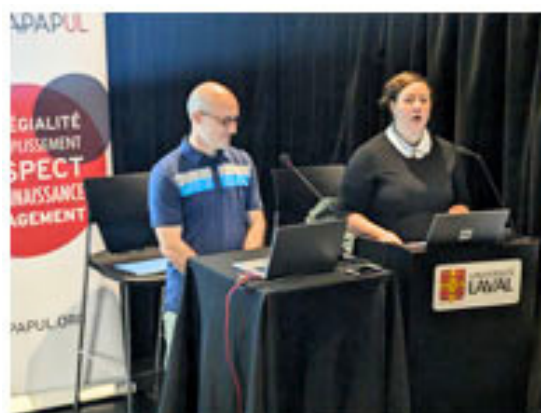
174 personnes



Extraordinaire

30 novembre 2023

126 personnes



Dîner estival APAPUL

15 juin
Atrium du pavillon De-Koninck
450 personnes



Cocktail des Fêtes

13 décembre
Le Cercle
Pavillon Alphonse-Desjardins
280 personnes



Événements de reconnaissance

25 ans de service - 7 juin



Personnel nouvellement retraité - 10 octobre



Rencontres avec les membres

Cafés Discussion



Déjeuners intégration



MOT DU TRÉSORIER



C'est avec grand plaisir que je vous présente les états financiers de notre association pour l'exercice qui s'est terminé au 31 mars 2024, de même que les prévisions budgétaires de l'année 2024-2025.

États financiers 2023/2024

La dernière année financière a été marquée par l'inflation, les nombreux conflits géopolitiques, la crise du logement, la pénurie de main-d'œuvre et les négociations, souvent bruyantes, dans le secteur public. C'est dans ce contexte que l'APAPUL dépose des états financiers positifs, démontrant une gestion prudente et responsable des fonds qui lui sont confiés par ses membres.

Concernant le Fonds d'administration générale, les revenus de cotisation ont augmenté de 14,8% (+125 k\$) alors que les dépenses n'ont augmenté que de 11,4% (+81 k\$). Le principal poste de dépense représente les ressources humaines dont l'embauche d'une ressource supplémentaire pour les services aux membres en janvier 2024 qui a nécessité un réaménagement des dépenses afin de limiter leur progression. L'embauche d'une nouvelle ressource a été rendue nécessaire par l'augmentation significative du nombre de membres de l'APAPUL au cours des trois dernières années. Cet accroissement important a fait en sorte de multiplier les demandes de service et donc la pression sur les personnes conseillères en relations de travail. Après avoir analysé soigneusement la situation, le conseil d'administration, sur recommandation du comité des ressources humaines, a approuvé l'embauche d'une nouvelle ressource en service-conseil. Cet ajout, combiné à l'ajustement des salaires de l'équipe permanente après la signature de la convention collective de l'APAPUL, explique la hausse observée au poste des ressources humaines (+22,4%; +105 k\$) alors que les autres postes ont diminué (-9,8%; -24 k\$).

Concernant le Fonds de défense professionnelle, l'année 2023-2024 a permis de renouer avec des revenus de placements répondant plus aux attentes (670 k\$). Suivant l'afflux de nouveaux membres et les augmentations de salaire reçues, les contributions au Fonds se sont accrues de 22,2% pour atteindre 550 k\$. La santé financière du Fonds est excellente et, même si l'arrivée de plusieurs nouveaux membres peut avoir retardé l'atteinte de l'objectif en nombre de jours de revenus en cas de grève ou de lock-out, le capital investi poursuit sa croissance en fonction de la Politique de placement et profitera de la progression prévue des marchés en 2024-2025.

L'APAPUL termine donc l'année 2023-2024 avec une hausse de son actif net de 40,8% au Fonds d'administration générale et de 17,9% pour l'ensemble de ses fonds.

Prévisions budgétaires 2024/2025

Le budget 2024-2025 du Fonds d'administration générale prévoit une augmentation des revenus de 7,9% (+87 k\$). Cette augmentation proviendra principalement des cotisations et des contributions pour services rendus après l'application des indexations anticipées découlant des résultats de négociations d'ententes collectives dans le secteur public. Au chapitre des dépenses, celles-ci sont en progression contrôlée (24,1%; +212 k\$) afin d'absorber, tel que prévu, les augmentations salariales des membres du personnel du bureau permanent et l'ajout d'une ressource supplémentaire en service-conseil, tel que mentionné plus tôt. Cet ajustement permet d'éviter la génération d'un surplus trop élevé, favorise la rétention du personnel et bonifie significativement les services aux membres.

Quelques autres postes de frais d'exploitation ont été ajustés à la hausse en prévision de l'achat d'ameublement, d'équipement et de logiciels ainsi que des hausses anticipées en honoraires et en frais de réunions. Ces frais s'expliquent encore par l'ajout de ressources, le réaménagement des espaces et la poursuite des activités en présentiel, qui sont de plus en plus coûteuses. À l'inverse, les dépenses anticipées de publicité et de promotion ont été abaissées à leur niveau habituel après l'importante campagne promotionnelle de 2023-2024.

Concernant la hausse prévue des dépenses liées aux activités professionnelles et sociales, celle-ci s'explique majoritairement par la tenue de la Journée de formation du personnel professionnel en 2024-2025. C'est au chapitre des frais de relations de travail que la plus grande hausse des dépenses est anticipée puisque de nombreuses causes devront être défendues au courant de cette année. En conclusion, nous déposons un budget plus équilibré, présentant un excédent certainement plus modeste, mais surtout plus en cohérence avec la mission et les valeurs de l'Association.



Michel Ouellet
Trésorier

ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)
ÉTATS FINANCIERS
31 MARS 2024

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

ÉTATS FINANCIERS

31 MARS 2024

	Page
Rapport de l'auditeur indépendant	2 - 5
Résultats	6
Évolution de l'actif net	7
Bilan	8
Flux de trésorerie	9
Notes complémentaires	10 - 16
Renseignements complémentaires	17

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

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

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers de l'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL), qui comprennent le bilan au 31 mars 2024, 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 2024, 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.

Autres points

La responsabilité des autres informations incombe à la direction. Les autres informations se composent des informations contenues dans le rapport annuel 2023-2024 de l'organisme, mais ne comprennent pas les états financiers et notre rapport de l'auditeur sur ces états.

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

En ce qui concerne notre audit des états financiers, notre responsabilité consiste à lire les autres informations et, ce faisant, à apprécier s'il existe une incohérence significative entre celles-ci et les états financiers ou la connaissance que nous avons acquise au cours de l'audit, ou encore si les autres informations semblent autrement comporter une anomalie significative. Si, à la lumière des travaux que nous avons effectués, nous concluons à la présence d'une anomalie significative dans les autres informations, nous sommes tenus de signaler ce fait aux responsables de la gouvernance. Nous n'avons rien à signaler à cet égard.

Les états financiers de l'Association pour l'exercice clos le 31 mars 2023 ont été audités par un autre auditeur qui a exprimé sur ces états une opinion non modifiée en date du 29 mai 2023.

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.

Mallette S.E.N.C.R.L.

Québec, le 16 mai 2024

CPA auditeur, permis de comptabilité publique n° A135161

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

RÉSULTATS

EXERCICE CLOS AU 31 MARS 2024

Page 6

	Prévisions budgétaires (non auditées)	Fonds d'administration générale	Fonds de défense profes- sionnelle	Fonds des immo- bilisations	2024	2023
		Non affecté			Total	Total
Revenus						
Cotisations	1 430 973	978 680	550 193	\$ -	\$ 1 528 873	\$ 1 302 919
Contributions de l'Université Laval						
Services rendus	89 702	80 167	-	-	80 167	73 565
Journée du personnel professionnel	-	-	-	-	-	21 462
Droits d'entrée	312	586	-	-	586	575
Placements (annexe A)	315 160	45 086	670 065	-	715 151	15 765
Autres revenus	200	151	-	-	151	241
	<u>1 836 347</u>	<u>1 104 670</u>	<u>1 220 258</u>	<u>-</u>	<u>2 324 928</u>	<u>1 414 527</u>
Charges						
Ressources humaines (annexe B)	534 775	576 912	-	-	576 912	471 161
Frais d'exploitation (annexe C)	186 545	131 902	-	-	131 902	133 337
Activités professionnelles et sociales (annexe D)	89 850	53 995	-	-	53 995	67 730
Frais de relation de travail	70 500	35 668	-	-	35 668	44 705
Amortissement des immobilisations corporelles	9 377	-	-	10 598	10 598	11 792
Amortissement des actifs incorporels	69 325	-	-	72 030	72 030	62 776
	<u>960 372</u>	<u>798 477</u>	<u>-</u>	<u>82 628</u>	<u>881 105</u>	<u>791 501</u>
Excédent (insuffisance) des revenus sur les charges	<u>875 975</u>	<u>306 193</u>	<u>1 220 258</u>	<u>(82 628)</u>	<u>1 443 823</u>	<u>623 026</u>

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

ÉVOLUTION DE L'ACTIF NET

EXERCICE CLOS AU 31 MARS 2024

Page 7

	Fonds d'administration générale			2024	2023
	Non affecté	Fonds de défense professionnelle	Fonds des immo- bilisations	Total	Total
Solde au début	552 601 \$	7 192 480 \$	279 107 \$	8 024 188 \$	7 401 162 \$
Excédent (insuffisance) des revenus sur les charges	306 193	1 220 258	(82 628)	1 443 823	623 026
	<u>858 794</u>	<u>8 412 738</u>	<u>196 479</u>	<u>9 468 011</u>	<u>8 024 188</u>
Virements interfonds					
Acquisition d'immobilisations corporelles	(10 819)	-	10 819	-	-
Acquisition d'actifs incorporels	(69 665)	-	69 665	-	-
	<u>(80 484)</u>	<u>-</u>	<u>80 484</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
Solde à la fin	<u>778 310 \$</u>	<u>8 412 738 \$</u>	<u>276 963 \$</u>	<u>9 468 011 \$</u>	<u>8 024 188 \$</u>

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

BILAN

AU 31 MARS 2024

Page 8

	Fonds d'adminis- tration générale	Fonds de défense profes- sionnelle	Fonds des immo- bilisations	Éliminations	2024 Total	2023 Total
Actif						
À court terme						
Encaisse	711 362 \$	- \$	- \$	- \$	711 362 \$	551 217 \$
Débiteurs	1 662	-	-	-	1 662	1 272
Frais payés d'avance	8 189	-	-	-	8 189	6 559
Avance au fonds d'administration générale	-	130 993	-	(130 993)	-	-
	721 213	130 993	-	(130 993)	721 213	559 048
Placements (note 4)	351 535	8 281 745	-	-	8 633 280	7 365 512
Immobilisations corporelles (note 5)	-	-	33 948	-	33 948	33 727
Actifs incorporels (note 6)	-	-	243 015	-	243 015	245 380
	<u>1 072 748</u> \$	<u>8 412 738</u> \$	<u>276 963</u> \$	<u>(130 993)</u> \$	<u>9 631 456</u> \$	<u>8 203 667</u> \$
Passif						
À court terme						
Créditeurs (note 7)	163 445 \$	- \$	- \$	- \$	163 445 \$	179 479 \$
Dû au fonds de défense professionnelle	130 993	-	-	(130 993)	-	-
	294 438	-	-	(130 993)	163 445	179 479
Actif net	<u>778 310</u>	<u>8 412 738</u>	<u>276 963</u>	<u>-</u>	<u>9 468 011</u>	<u>8 024 188</u>
	<u>1 072 748</u> \$	<u>8 412 738</u> \$	<u>276 963</u> \$	<u>(130 993)</u> \$	<u>9 631 456</u> \$	<u>8 203 667</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 2024

Page 9

	2024	2023
Activités de fonctionnement		
Excédent des revenus sur les charges	1 443 823 \$	623 026 \$
Éléments n'affectant pas la trésorerie :		
Distributions et variation de la juste valeur des placements	(755 206)	(62 198)
Amortissement des immobilisations corporelles	10 598	11 792
Amortissement des actifs incorporels	<u>72 030</u>	<u>62 776</u>
	771 245	635 396
Variation nette des éléments hors caisse liés au fonctionnement (note 3)	<u>(18 054)</u>	<u>106 694</u>
	<u>753 191</u>	<u>742 090</u>
Activités d'investissement		
Acquisition de placements	(828 091)	(6 159 795)
Produit de disposition de placements	315 529	5 873 485
Acquisition d'immobilisations corporelles	(10 819)	(6 830)
Acquisition d'actifs incorporels	<u>(69 665)</u>	<u>(88 292)</u>
	<u>(593 046)</u>	<u>(381 432)</u>
Augmentation de la trésorerie et des équivalents de trésorerie	160 145	360 658
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début	<u>551 217</u>	<u>190 559</u>
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin	<u>711 362</u> \$	<u>551 217</u> \$

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

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 le bénéfice net 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 liés à la défense professionnelle des membres.

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 aux actifs incorporels.

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.

Contributions de l'Université Laval

Les revenus de contributions de l'Université Laval sont comptabilisés lorsqu'il existe une preuve convaincante d'une entente, que les services sont rendus aux clients, que le prix est déterminé ou déterminable et que l'encaissement est raisonnablement assuré.

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 sur les fonds communs de placement, au moment où ils sont acquis au titulaire.

Instrument 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.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Instruments financiers (suite)

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 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 de trésorerie les soldes bancaires, y compris les découverts bancaires lorsque les soldes bancaires 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 dans des fonds communs de placement sont comptabilisés à la juste valeur avec comptabilisation des variations aux résultats.

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

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Actifs incorporels

Les actifs incorporels sont constitués de logiciels et ils sont comptabilisés au coût. Ils sont amortis en fonction de leur durée de vie utile selon la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de 5 ans.

Dépréciation d'actifs à long terme

Les immobilisations corporelles et les actifs incorporels 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

	2024	2023
Débiteurs	(390) \$	41 812 \$
Frais payés d'avance	(1 630)	6 338
Créditeurs	(16 034)	62 990
Revenus perçus d'avance	-	(4 446)
	<u>(18 054) \$</u>	<u>106 694 \$</u>

4. PLACEMENTS

	2024	2023
Fonds de défense professionnelle		
Fonds communs de placement	8 281 745 \$	7 045 512 \$
Fonds d'administration générale		
Fonds communs de placement	<u>351 535</u>	<u>320 000</u>
	<u>8 633 280 \$</u>	<u>7 365 512 \$</u>

5. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2024		
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette
Mobilier de bureau	29 043 \$	25 342 \$	3 701 \$
Équipement informatique	53 056	32 717	20 339
Améliorations locatives	<u>42 746</u>	<u>32 838</u>	<u>9 908</u>
	<u>124 845 \$</u>	<u>90 897 \$</u>	<u>33 948 \$</u>
	2023		
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette
Mobilier de bureau	29 043 \$	24 417 \$	4 626 \$
Équipement informatique	44 537	26 203	18 334
Améliorations locatives	<u>40 446</u>	<u>29 679</u>	<u>10 767</u>
	<u>114 026 \$</u>	<u>80 299 \$</u>	<u>33 727 \$</u>

6. ACTIFS INCORPORELS

	2024		
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette
Logiciels	<u>394 982 \$</u>	<u>151 967 \$</u>	<u>243 015 \$</u>
	2023		
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette
Logiciels	<u>718 025 \$</u>	<u>472 645 \$</u>	<u>245 380 \$</u>

7. CRÉDITEURS

	2024	2023
Fournisseurs	11 423 \$	130 324 \$
Salaires et frais courus	<u>152 022</u>	<u>49 155</u>
	<u>163 445 \$</u>	<u>179 479 \$</u>

8. ENGAGEMENTS CONTRACTUELS

Les engagements pris par l'Association en vertu de contrats de location totalisent 51 319 \$ et les versements à effectuer au cours des cinq prochains exercices sont les suivants :

2025	31 783 \$
2026	14 539 \$
2027	2 221 \$
2028	2 221 \$
2029	555 \$

9. 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 2024.

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 crédoiteurs.

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. L'Association effectue, de façon continue, des évaluations de crédit à l'égard de ses clients et maintient des provisions pour pertes potentielles sur créances, lesquelles, une fois matérialisées, respectent les prévisions de la direction. Le risque de crédit pour l'Association est principalement lié aux débiteurs.

9. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

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 autres que celles découlant du risque de taux d'intérêt ou du risque de change, 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 2024

Page 17

	2024	2023
Annexe A		
Revenus de placements		
Intérêts	11 083 \$	2 261 \$
Distributions et variation de la juste valeur des placements	755 206	62 198
Frais de gestion des placements	<u>(51 138)</u>	<u>(48 694)</u>
	<u>715 151 \$</u>	<u>15 765 \$</u>

Annexe B

Ressources humaines

Salaires et charges sociales	565 577 \$	463 535 \$
Formation	<u>11 335</u>	<u>7 626</u>
	<u>576 912 \$</u>	<u>471 161 \$</u>

Annexe C

Frais d'exploitation

Assurances	5 140 \$	4 768 \$
Entretien et réparations	7 213	4 362
Frais d'assemblées et de réunions	10 487	6 647
Frais d'impression	3 659	3 706
Frais de bureau	18 742	22 063
Intérêts et frais bancaires	3 610	1 240
Loyer	29 244	27 096
Publicité	22 470	11 471
Services professionnels	24 265	44 957
Télécommunications	<u>7 072</u>	<u>7 027</u>
	<u>131 902 \$</u>	<u>133 337 \$</u>

Annexe D

Activités professionnelles et sociales

Contributions, subventions et adhésions	9 065 \$	5 653 \$
Formation des membres	8 802	16 304
Représentation et réceptions	<u>36 128</u>	<u>45 773</u>
	<u>53 995 \$</u>	<u>67 730 \$</u>

Prévisions budgétaires 2024/2025

Revenus	Fonds d'administration générale	Fonds de défense professionnelle
Cotisations	1 077 043	644 183
Contribution pour services rendus	87 370	-
Revenus de placement	26 800	381 700
Autres	712	-
Total des revenus	1 191 925 \$	1 025 883 \$
Charges		
Ressources humaines		
Salaires	558 632	-
Avantages sociaux	101 649	-
Formation de la permanence	14 200	-
Sous-total des ressources humaines	674 481 \$	-
Frais d'exploitation		
Local	30 047	-
Télécommunications	8 200	-
Assurances	5 750	-
Équipement et logiciels	11 100	-
Ameublement	2 000	-
Entretiens-réparations	7 000	-
Frais d'impressions	3 621	-
Publicité et promotion	8 000	-
Abonnements	9 000	-
Dépenses de bureau	3 500	-
Frais de réunions	18 000	-
Honoraires	36 000	-
Frais financiers	3 250	-
Sous-total des frais d'exploitation	145 468 \$	-
Activités professionnelles et sociales		
Représentation et réception	46 600	-
Reconnaissance/cotisations/subventions	10 025	-
Formations des membres	24 000	-
Formation autre	2 500	-
Sous-total des activités prof. et sociales	83 125 \$	-
Relations de travail		
Frais de relations de travail	92 500	-
Sous-total des relations de travail	92 500 \$	- \$
Attribution au FDP et placements APAPUL	-	47 000
Amortissement de l'actif		
Corporel	5 052	-
Incorporel	83 827	-
Sous-total des amortissements de l'actif	88 879 \$	-
Total des charges	1 084 453 \$	47 000 \$
Excédent (insuffisance) des revenus sur les charges	107 471 \$	978 883 \$



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

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

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

Dépôt légal - 2024
Bibliothèque et Archives du Canada