



2025-2026

Rapport
Annuel

Notre vision

Empreinte d'ouverture, de collaboration, d'engagement et de transparence envers ses membres, l'APAPUL se démarque par l'approche innovante de ses actions. L'Association contribue à offrir les conditions permettant le développement et l'expression des compétences des membres. Elle est un levier en appui à l'accomplissement de la mission de l'Université Laval ainsi qu'en soutien au bien-être professionnel et personnel de ses membres.



Journée de formation du personnel professionnel administratif - novembre 2024

Notre Mission

Association syndicale indépendante et proactive, l'APAPUL contribue à l'amélioration des conditions de travail et au développement des compétences de ses membres. Elle promeut et défend les intérêts de ces derniers et contribue activement à leur développement de carrière à l'Université Laval.

Nos valeurs

COLLÉGIALITÉ

Nous prônons la collégialité dans les relations avec nos membres et nos partenaires. Soit :

- en faisant preuve d'ouverture, de souplesse et d'adaptabilité tout en favorisant le débat, la réflexion, l'équité et la recherche de solutions négociées face aux enjeux associatifs ;
- en agissant de façon responsable, bienveillante et transparente lors de nos activités collaboratives, consultatives et informatives ;
- en maintenant le partage d'autorité à travers nos instances, la gestion participative et la responsabilité collective lors de la prise de décisions et de l'opérationnalisation des plans d'action en lien avec notre mission.

ACCOMPLISSEMENT

Nous accordons une importance de premier plan à l'accomplissement de chaque membre. Soit :

- à l'acquisition de connaissances de même qu'au développement et au maintien de compétences, et ce, tout au long de la vie professionnelle ;
- au déploiement et à la mise en valeur de la réflexion, du jugement professionnel et de la pensée critique;
- à l'ouverture qu'a chacun envers l'innovation ;
- à la mise en place des conditions favorisant le développement et l'expression des compétences de nos membres.

RESPECT

Nous affirmons le droit de chaque individu et groupe au respect. Soit :

- au respect de la dignité humaine, c'est à dire à la prise en considération de chaque personne dans son entièreté ;
- au respect de la diversité des personnes et de la diversité de points de vue, d'opinions et d'idées dans un esprit de réciprocité et un souci de démocratie syndicale.

RECONNAISSANCE

Nous plaillons pour la reconnaissance de notre contribution et de son unicité, ainsi que sa promotion et sa valorisation.

ENGAGEMENT

Nous attestons la valeur de notre engagement envers notre milieu d'appartenance. Soit :

- avec intégrité, en étant parties prenantes dans la planification, le développement et la prestation de services de qualité ;
- par la nature de nos activités professionnelles, en prenant part au maintien de la mémoire de nos services et en favorisant une poursuite harmonieuse des activités ;
- par nos contributions, en jouant un rôle déterminant et en prenant une part active dans la réalisation de la mission de l'Université Laval et ainsi, en contribuant à son rayonnement.

Table des matières

5	Avant-propos	33	Relations de travail
14	Conseil d'administration	38	Communications et événements
20	Conseil professionnel	44	Divers
23	Comités permanents	49	Finances

APAPUL - RAPPORT ANNUEL 2025/2026

Avant-propos

MOT DU PRÉSIDENT

MOT DE LA DIRECTRICE

NOTRE ÉQUIPE

STATISTIQUES DES PERSONNES MEMBRES

PORTRAIT STATISTIQUE COMPLÉMENTAIRE

STATISTIQUES DOTATION

Mot du président

Un rapport annuel est bien plus qu'un exercice de reddition de comptes : il représente avant tout une occasion privilégiée de souligner le travail, l'engagement et la contribution de nombreuses personnes qui, au quotidien, œuvrent avec conviction au bénéfice de la collectivité que nous représentons. Ce document est le fruit d'un effort concerté, porté par une mobilisation constante et une volonté claire et sincère de faire avancer les enjeux majeurs pour nos membres.



L'année 2025-2026 s'est inscrite dans un contexte exigeant, marqué à la fois par la complexité croissante des enjeux de relations de travail, par des attentes élevées et par des pressions organisationnelles et économiques bien réelles. Malgré cela, notre association a su maintenir le cap, s'adapter et poursuivre son action avec rigueur, professionnalisme et détermination.

Je tiens d'abord à souligner l'engagement remarquable des personnes administratrices de l'APAPUL. Leur implication exemplaire a, encore une fois, contribué à l'amélioration continue de nos pratiques de gouvernance. Par la qualité de leurs analyses, leur sens critique, leur disponibilité et leur souci constant de l'intérêt collectif, elles ont su orienter et soutenir notre action tout au long de l'année. Je les remercie sincèrement pour leur confiance, leur franchise et leur générosité, car cette contribution constitue un appui essentiel à la réalisation de notre mission.

Je souhaite également remercier les personnes professionnelles de liaison, responsables et adjointes, ainsi que l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs siégeant aux différents comités de l'APAPUL. Souvent dans l'ombre, ces personnes jouent un rôle déterminant dans la circulation de l'information, la compréhension fine des réalités des unités et l'émergence de solutions ancrées dans les meilleures pratiques. Leur engagement renforce directement notre capacité d'agir avec justesse et pertinence.

Ma reconnaissance va aussi à l'équipe permanente de l'APAPUL. Leur travail soutenu, parfois réalisé dans des contextes complexes et émotionnellement exigeants, témoigne d'un profond souci du bien-être des membres et d'un attachement sincère aux valeurs de notre organisation. La qualité de leurs interventions, de leur accompagnement et de leurs analyses demeure l'une des grandes forces de notre association et je suis fier de pouvoir compter sur une telle équipe.

Enfin, je tiens à souligner la contribution de nos interlocutrices et interlocuteurs des relations de travail du Vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances, dont l'ouverture au dialogue et la disponibilité ont permis de maintenir des espaces d'échange favorables à la recherche de solutions, même lorsque les enjeux appellent des discussions franches et exigeantes.

Au fil des pages qui suivent, vous découvrirez le reflet de ces efforts collectifs. Je souhaite que cette lecture permette non seulement de mesurer le travail accompli, mais aussi d'en apprécier la portée. C'est avec fierté et gratitude que je vous invite à prendre connaissance de ce rapport annuel.

Bonne lecture.



Éric Matteau, président

Mot de la directrice



Cette première année à la direction a été avant tout une année de découvertes et d'apprentissage. Elle m'a permis de mieux comprendre les défis à relever au sein de notre organisation.

Je vous présente quelques-unes des priorités qui ont orienté notre travail au cours de la dernière année.

Mener à terme le projet de rénovation des bureaux de la permanence

Confronté à divers enjeux en cours de réalisation, le projet de rénovation des bureaux a exigé un suivi rigoureux, une communication étroite avec les différents intervenants et une capacité constante d'ajustement. Les travaux ont pu être exécutés adéquatement pour offrir des espaces de travail fonctionnels et adaptés aux besoins de l'organisation. Je tiens à remercier Madame Julie Carignan, contremaîtresse superviseure au Service des immeubles, pour son accompagnement soutenu, sa disponibilité et son professionnalisme tout au long du projet.

Renforcer et consolider l'équipe

Comme il y a eu deux départs au sein de l'équipe de la permanence en 2025, il était prioritaire de procéder à une analyse de besoins et à l'embauche de nouvelles personnes afin de s'assurer de consolider l'équipe et d'assurer la continuité de nos services. L'équipe conseil des relations de travail a dû travailler une partie de l'année avec une surcharge de travail. En 2025-2026, nous avons accueilli une nouvelle conseillère en relations de travail, madame Caroline Arbour, et une agente de recherche et de planification, madame Sarah-Caroline Poitras. Leurs parcours professionnels respectifs viennent enrichir l'équipe, en complémentarité avec les expertises déjà en place, et à en renforcer la solidité et l'efficacité.

Favoriser le bien-être des membres de l'équipe

Une attention particulière a été portée au climat de travail, à l'écoute, à la communication et au maintien d'un environnement respectueux, bienveillant et mobilisateur. Une démarche visant l'élaboration d'une politique de santé et sécurité au travail et l'identification des risques psychosociaux a été mise en place. *La Politique de santé et de sécurité au travail* a été adoptée par le conseil d'administration en janvier 2026.

Protéger les renseignements personnels détenus par l'APAPUL

L'APAPUL a poursuivi les travaux amorcés au cours des dernières années concernant la protection des renseignements personnels. Cette démarche structurante se poursuit et vise la mise en place de pratiques durables et adaptées aux exigences en vigueur.

Remerciements

Je remercie chaque personne de l'équipe permanente pour leur engagement, leur implication et leur dévouement à la réalisation de la mission de l'APAPUL et pour leur soutien constant au cours de ma première année à titre de directrice. Vous êtes formidables!

Je tiens à remercier chaleureusement les personnes administratrices pour la collaboration, la confiance et l'ouverture dont ils ont fait preuve tout au long de ma première année. Un merci spécial aux membres de l'exécutif, dont le président, pour leur disponibilité et leurs précieux conseils, qui ont contribué à faciliter mon intégration et à soutenir les décisions prises au cours de l'année.

C'est ensemble que nous amorçons la prochaine année avec confiance et détermination dans la poursuite de notre mission.

A handwritten signature in blue ink, reading "Marylène Cloutier".

Marylène Cloutier, directrice

Notre équipe



Éric Matteau
Président

L'équipe permanente de l'APAPUL offre plusieurs services à ses membres afin de les informer sur leurs droits et de les conseiller selon les situations particulières qui peuvent survenir en milieu de travail. Tout au long de l'année, l'équipe s'affaire à différents dossiers de relations de travail, de négociations, d'activités de formation et de réseautage et divers dossiers relatifs au développement du statut professionnel à l'Université Laval.



Marylène Cloutier
Directrice administrative



Lyne Robitaille
Technicienne en gestion de données



Marjorie Balzano
Conseillère en relations de travail



Luc-André Levesque
Conseiller en relations de travail



Jean Beauchemin
Responsable des communications et des événements



Josée Fortier
Adjointe administrative

Arrivées



Caroline Arbour
Conseillère en relations de travail



Sarah-Caroline Poitras
Agente de recherche et de planification

Départs



Michaël D'Amours
Conseiller juridique



Nicolas Fortin
Directeur administratif

Statistiques des personnes membres

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

Nombre total : 1773

Femmes : 1 063

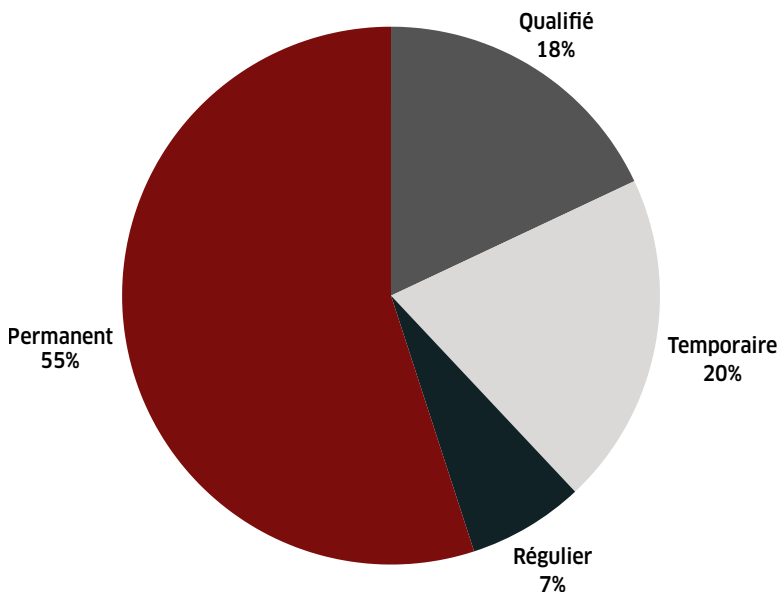
Hommes : 710

Âge moyen : 45

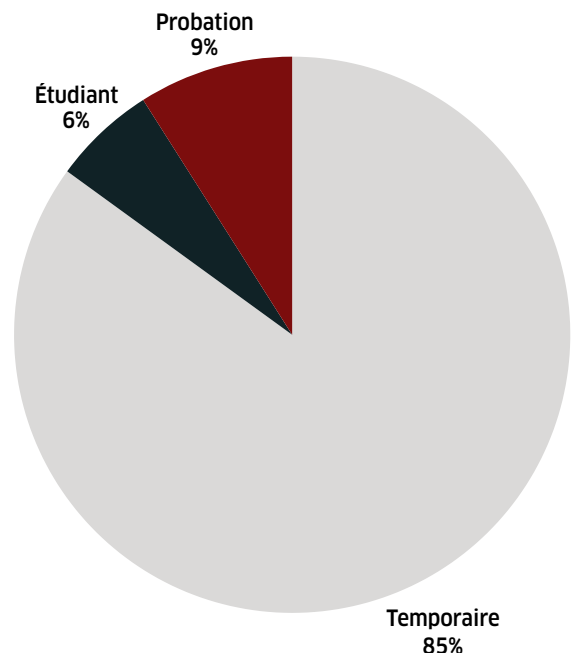
	2023/2024	2024/2025	2025/2026
Total des personnes membres	1619	1734	1773
Nouvelles personnes membres	290	265	206
Personnes membres permanentes	897	848	977

Il est à noter que le taux de personnes membres permanentes est de 55 % en 2025/2026, comparativement à 49 % en 2024/2025.

Répartition en % des personnes membres selon leur statut d'emploi



Répartition en % des nouvelles personnes membres selon leur statut d'emploi



Portrait statistique complémentaire

Rencontres d'accueil

Les personnes conseillères en relations de travail de l'APAPUL rencontrent régulièrement les nouvelles personnes membres. En 2025-2026, 162 personnes ont été rencontrées (79 %).

Essentielles, ces rencontres contribuent à une meilleure connaissance des services de l'association, permettent de répondre aux questions et soutiennent une intégration harmonieuse des nouveaux membres.

Rencontres d'accueil	
2023/2024	263
2024/2025	233
2025/2026	162

Dossiers traités

Dossiers traités : répartition en % des principaux sujets

Dossiers traités	
2023/2024	1395
2024/2025	1107
2025/2026	894

De 2023 à 2025, il y avait eu une hausse des dossiers traités dû à la mise en place de la convention collective 2022-2026 (chantiers de classification, primes, etc.).

2023/2024		2024/2025		2025/2026	
Classification	6 %	Salaire et échelon	10 %	Contrat et affectation temporaire	6 %
Salaire et échelon	5 %	Climat de travail	4 %	Fin d'emploi	5 %
Formation professionnelle	4 %	Horaire de travail	4 %	Congés	4 %
Santé et invalidités	4 %	Congés parentaux	3 %	Invalidités	4 %
Congés	3 %	Congés	3 %	Congés parentaux	3 %

Pour l'année 2025-2026, on observe une diminution des dossiers traités qui s'explique, par l'avancement des travaux liés à la convention collective, combiné à des changements au niveau de l'équipe conseil.

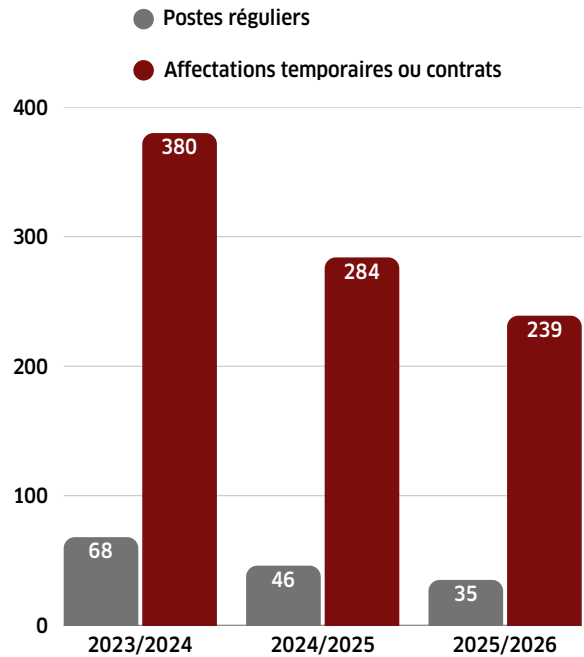
Statistiques dotation

Par Marjorie Balzano

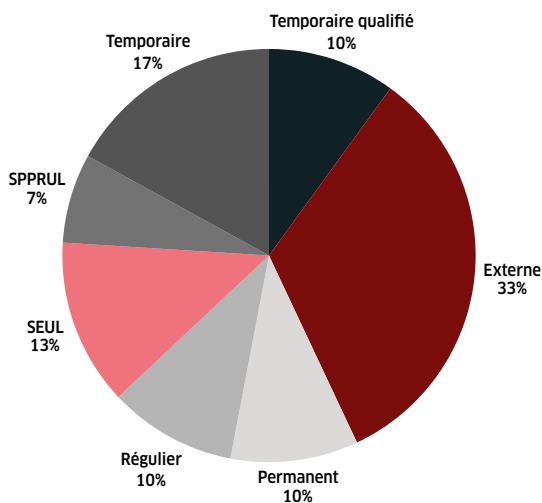
L'année 2025-2026 a été marquée par un contexte financier particulièrement exigeant pour l'Université Laval, lequel a eu des répercussions importantes sur les processus de dotation du personnel professionnel. En raison des modifications aux règles de financement gouvernemental, de la hausse des coûts d'exploitation et de la masse salariale, ainsi que des incertitudes liées aux inscriptions des personnes étudiantes issues de l'international, des mesures de prudence budgétaire ont été mises en place afin de préserver l'équilibre financier.

C'est pourquoi l'Université a décrété, pour la période du 10 décembre 2025 au 30 avril 2026, la suspension temporaire des remplacements de personnel ainsi que de la création de postes administratifs. Cette mesure s'accompagne d'un exercice rigoureux d'évaluation des besoins en effectif au sein des unités, afin d'optimiser l'utilisation des ressources en place.

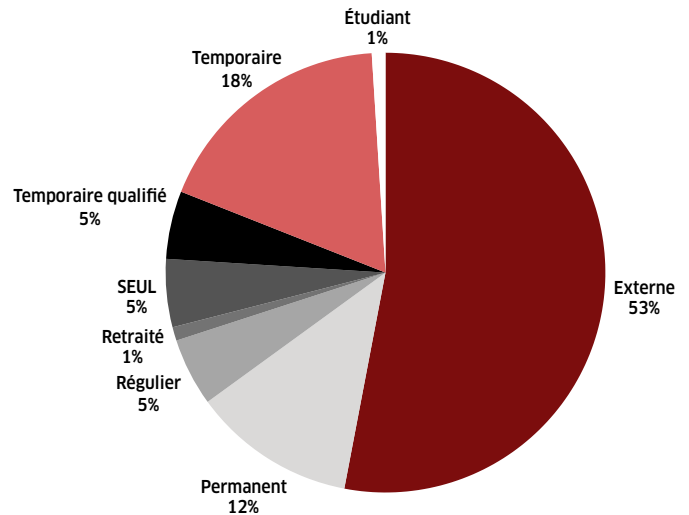
Nombre d'affichages



Proportion en % de la provenance des personnes ayant obtenu un poste régulier



Proportion en % de la provenance des personnes ayant obtenu une affectation temporaire ou un contrat



APAPUL - RAPPORT ANNUEL 2025/2026

Conseil d'administration

MEMBRES

TRAVAUX

COMITÉS

Membres

L'exécutif



Éric Matteau
Président



Jean-François
Morin,
trésorier



Michel Ouellet
secrétaire



Florence Klein
vice-présidente

Les personnes administratrices



Anis Boutouria



Marouchka-Maude
Brisebois



Émilie Casista



Nicolas Diotte



Marc Germain



Joëlle Alice
Michaud-Ouellet



Hélène Pelletier



Stéphanie Tardif

Travaux

Par Éric Matteau

Au cours de l'année 2025-2026, le conseil d'administration de l'APAPUL a tenu sept rencontres régulières ainsi que deux séances extraordinaires.

Encore une fois, l'année a été marquée par la gestion de plusieurs dossiers structurants. Sur le plan de la gestion financière, le conseil a procédé à l'examen et à l'adoption des états financiers de l'APAPUL, en plus de recevoir les rapports de notre auditeur externe. Il a également autorisé un virement de 150 000 \$ vers le Fonds de défense professionnelle, réaffirmant ainsi l'importance de maintenir un fonds robuste afin de soutenir adéquatement les membres lorsque la situation l'exige.

En matière de gouvernance organisationnelle, le travail soutenu des personnes administratrices a permis l'actualisation de plusieurs politiques et règlements clés, notamment la *Politique relative aux élections*, la *Politique relative au conseil professionnel*, le *Règlement général* ainsi que le *Code d'éthique et de déontologie*. Ces travaux ont mené à une amélioration notable de la conformité légale, à une plus grande clarté des processus internes et à une meilleure cohérence de l'ensemble du cadre normatif de l'APAPUL.

L'année a également été marquée par des travaux importants en vue des prochaines négociations de la convention collective. Le conseil a assuré un suivi régulier des consultations menées auprès des membres, de même que des travaux d'analyse préliminaire visant à soutenir ce chantier majeur.

Sur le plan organisationnel, le conseil a procédé à l'embauche et à la nomination de la nouvelle directrice administrative, Mme Marylène Cloutier, en établissant les conditions associées à son mandat. Il a aussi approuvé l'actualisation du Guide des personnes employées de l'APAPUL, des mandats des comités du conseil d'administration ainsi que de la Directive de suivi des balises budgétaires.

Enfin, le conseil a traité de nombreux dossiers courants, notamment le suivi des incidents de sécurité, l'évaluation annuelle du conseil d'administration, la gestion du calendrier des travaux, la préparation des assemblées générales ainsi que l'analyse des rapports réguliers des comités et du bureau permanent.

Je tiens tout particulièrement à souligner l'engagement des personnes administratrices à assurer la pérennité et la santé de notre association. Tout au long de l'année, elles ont fait preuve d'une grande rigueur et d'un souci constant de veiller à ce que l'équipe permanente dispose des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat. Leur engagement a permis de poursuivre l'amélioration de notre gouvernance, en cohérence avec les valeurs de l'APAPUL et les attentes des membres qu'elle représente.



Comités

Par Marylène Cloutier

Comité de gouvernance

Responsable : Michel Ouellet

Membres : Marouchka-Maude Brisebois, Joëlle Alice Michaud-Ouellet, Jean-François Morin et Stéphanie Tardif

Pendant l'année 2025-2026, le comité s'est réuni à huit reprises. Il a procédé à la révision des documents suivants :

- *Règlement général*
- *Politique relative aux élections*
- *Politique relative au conseil professionnel*
- *Code d'éthique et de déontologie de l'APAPUL*
- Matrice des compétences des personnes administratrices
- Formulaires d'autoévaluation du conseil d'administration et du conseil professionnel
- Formulaires de mise en candidature pour les élections au conseil d'administration.

Il a proposé au conseil d'administration des candidatures pour combler les postes suivants :

- Présidence d'assemblée
- Présidence d'élection et présidence d'élection substitut
- Personne représentante au comité des assurances collectives
- Personne représentante au comité d'application des droits des étudiants et étudiantes
- Personne représentante au comité de formation professionnelle
- Personne représentante au comité du parcours d'initiation à la gestion de personnel.

Le comité a analysé les rapports de la présidence d'assemblée et de la présidence d'élection. Il a proposé des balises de rémunération pour les services rendus par la présidence d'assemblée et par la présidence d'élection. Il a également analysé les résultats de l'autoévaluation du conseil d'administration et de l'autoévaluation du conseil professionnel.

Comité d'audit

Responsable : Jean-François Morin

Membres : Anis Boutouria et Nicolas Diotte

Le comité d'audit a tenu neuf rencontres au cours de l'année 2025-2026. Tout d'abord, il a validé le plan annuel d'audit et a reçu les états financiers annuels 2024-2025. Il a recommandé au conseil d'administration un virement de 150 000\$ du Fonds d'administration général au Fonds de défense professionnelle. Il a revu le contenu de l'attestation de conformité et a validé les états financiers trimestriels. Il a fait le suivi des placements, des incidents de sécurité et de la gestion des risques. Il a proposé des modifications aux balises budgétaires et a recommandé l'approbation des prévisions budgétaires 2026-2027 ainsi que le renouvellement des frais liés aux infrastructures informatiques. Il a procédé à la vérification de l'ensemble des couvertures d'assurance en place.

Il a également amorcé des travaux en vue d'optimiser le Fonds de défense professionnelle et de réviser le *Règlement concernant le fonds de défense professionnelle*.

Comité des ressources humaines

Responsable : Florence Klein

Membres : Émilie Casista, Marc Germain et Hélène Pelletier

Au cours de l'année 2025-2026, le comité des ressources humaines s'est rencontré à sept reprises. Il a recommandé au conseil d'administration l'embauche de la nouvelle directrice administrative, a procédé à son évaluation de rendement et a recommandé le renouvellement de son mandat. Le comité a révisé les conditions de travail du personnel de l'APAPUL prévues au *Guide des personnes employées* notamment quant aux modalités de répartition du paiement des primes des assurances collectives. Il a proposé des modifications à la *Politique de prévention du harcèlement* et a participé à l'élaboration de la *Politique de santé et de sécurité au travail*, destinées au bureau permanent. Il a appuyé et conseillé la directrice administrative dans son rôle de gestion des ressources humaines.

APAPUL - RAPPORT ANNUEL 2025/2026

Conseil professionnel

MEMBRES

TRAVAUX

Membres



Sébastien
Arel



Marie-Claude
Asselin



Galdric
Baisset



Anne Marie
Barakat



Marie-Claude
Beaulieu



Pierre-Luc
Bélanger



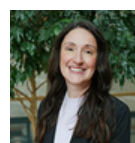
Steve
Bilodeau



Dominic
Bolduc



Nathalie
Bourbeau



Émilie
Casista



Valérie
Croft



Sylvain
Delisle



Arnaud
Desbiens



Olivier
Desjardins



Amélie
Gagnon



Nancy
Gamache



Marc
Germain



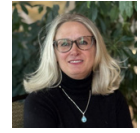
Mélissa
Gravel



Maximme
Grenier



Yves
Gérard



Cindy
Harquail



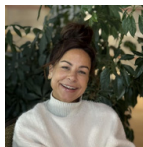
Jessica
Jean



Marie-Claude
Labbé



Marie
Lacerte



Barbara
Langis



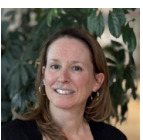
Priscilla
Lavoie



Justine
Leblanc



Valérie
Martin



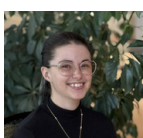
Sonia
Rivest



Ann-Sophy
St-Louis



Christian
St-Pierre



Érika
Vaillancourt

Personnes professionnelles de liaison, adjointes

Annick Bouchard

Lise Brais

Annie Carrier-Robitaille

Julie Charest

Lucie Dupré

Émilie Fortin

Julie-Christine Gagné

Laurence Hamel

Alexandre Laflamme

Josée Langlois

Catherine Paradis

Julie Rodrigue

Andrée-Anne
St-Onge-Trudel

Nadine Thwaites

Benoit Wouters

Travaux

Par Éric Matteau

Au cours de la dernière année, le Conseil professionnel a tenu six rencontres marquées par des échanges riches, des réflexions collectives et des travaux structurants pour l'ensemble de notre communauté professionnelle. Ces rencontres ont permis de consolider la mission de représentation de l'APAPUL et d'enrichir notre compréhension commune des enjeux vécus dans nos milieux.

Faits saillants des travaux et des discussions

L'année a été ponctuée par la tenue de plusieurs ateliers, notamment sur la préparation aux négociations, la mobilisation des membres, les stratégies de communication et les priorités à défendre. Ces réflexions ont mené à l'identification d'actions concrètes, telles que la création de nouveaux outils de visibilité, le développement d'activités de réseautage et l'amélioration de la vulgarisation des enjeux de négociation.

Les membres du Conseil ont également échangé sur de nombreux thèmes soulevés par leurs groupes, notamment :

- l'évolution du télétravail, y compris les perspectives de travail à l'étranger ;
- l'impact de la situation financière de l'Université Laval sur nos emplois et sur la santé psychologique des membres ;
- les défis entourant la migration des sites de cours Brio vers le site de deuxième génération (ENA2) ;
- des préoccupations importantes liées au respect, à la civilité et à la santé psychologique au travail ;
- la question du stationnement, des horaires d'été et des pratiques entourant le congé pour obligations familiales ;
- les enjeux émergents en matière d'évaluation du rendement et de gestion des absences.

Les personnes professionnelles de liaison ont également été étroitement associées aux travaux portant sur les modifications proposées à la convention collective, notamment en ce qui concerne les enjeux de carrière professionnelle, de précarité, de mobilité, d'assurances collectives et de reconnaissance de l'ancienneté. Leur contribution a permis d'orienter les représentations de l'APAPUL auprès de la direction et d'enrichir les analyses menées par notre équipe.

Un rôle essentiel pour l'avancement collectif

Au-delà des dossiers traités, l'année a une fois de plus démontré la valeur ajoutée indéniable du Conseil professionnel. Par leur implication, leur vigilance et leur engagement, les membres du Conseil assurent un lien constant entre l'expérience vécue sur le terrain et les actions collectives de l'APAPUL. Leur participation active a largement contribué à éclairer les orientations stratégiques, à soutenir les représentations auprès de la direction et à préparer les négociations à venir dans un contexte organisationnel complexe.

APAPUL - RAPPORT ANNUEL 2025/2026

Comités permanents

ASSURANCES COLLECTIVES

CLASSIFICATION

FORMATION PROFESSIONNELLE

PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Assurances collectives

Par Éric Matteau et Boris Mayer-St-Onge

L'essentiel des efforts du comité a été consacré à la réalisation d'un appel d'offres ainsi qu'à la sélection et à la gestion de la transition vers un nouvel assureur pour l'ensemble de nos protections. À l'issue d'un processus rigoureux, au cours duquel le comité a bénéficié du soutien de consultants externes, Desjardins Assurances s'est nettement démarquée par ses frais de gestion avantageux et par son alignement avec les objectifs de stabilisation des coûts du comité.

C'est donc le 1er octobre dernier que le passage vers ce nouvel assureur s'est officialisé. Une séance d'information a d'ailleurs été offerte par l'assureur le 16 octobre afin de présenter le fonctionnement des nouvelles plateformes et garanties aux personnes participantes.

Malgré les efforts d'optimisation du comité et les gains réalisés grâce au changement d'assureur, notre régime d'assurance demeure en équilibre précaire. En effet, la contribution de l'Employeur atteint son maximum annuel, soit 2% de la masse salariale, et toute augmentation subséquente relève actuellement de l'entière responsabilité des personnes participantes au régime. Cette situation résulte directement des hausses importantes et soutenues du coût des médicaments. Elle devra faire l'objet de discussions sérieuses dans le cadre des négociations entourant le renouvellement de la convention collective, afin d'y trouver une solution durable.

En plus des travaux réguliers du comité, l'APAPUL a organisé deux midi-causeries destinés aux membres afin de répondre à leurs questions et d'aborder certains aspects méconnus de nos assurances. Deux autres rencontres de même nature ont par la suite été offertes aux cadres et aux directions de services.



Classification

Par Marjorie Balzano et Marjorie Guay

Le comité paritaire de classification est chargé de l'analyse des demandes individuelles de reclassification ainsi que de l'évaluation des fonctions professionnelles.

Au cours de l'année 2025-2026, le comité s'est réuni à cinq reprises afin de traiter les demandes individuelles qui lui ont été soumises et de procéder à l'évaluation de la fonction de conseillère, conseiller en approvisionnement.

En résumé :

- Cinq demandes individuelles de reclassification ont été soumises et analysées :
 - trois demandes ont été acceptées et ont mené à une reclassification ;
 - deux demandes ont donné lieu à une mésentente entre les parties.

Évolution de la fonction des conseillères et conseillers en approvisionnement

À l'automne 2025, l'Employeur a informé l'APAPUL de l'évolution significative, au cours des dernières années, des rôles et responsabilités des personnes professionnelles occupant la fonction de conseillère, conseiller en approvisionnement. La bonification des tâches de ces personnes a mené l'Employeur à réviser la description de fonction de ce groupe.

La description modifiée a été soumise à l'APAPUL et a nécessité la réalisation d'une nouvelle évaluation conjointe par les parties syndicale et patronale, à l'aide de la méthode d'évaluation Hay. À l'issue d'une rencontre tenue le 15 décembre 2025, une nouvelle évaluation de la fonction a été convenue et positionne désormais cette fonction à la classe 7 du plan de classification, plutôt qu'à la classe 6.

Afin que cette nouvelle évaluation devienne effective, elle devra être entérinée par les différentes instances démocratiques de l'APAPUL. Ces démarches sont toujours en cours.

Litige concernant l'évaluation de la fonction de conseillère, conseiller en emploi et en développement professionnel

Le 30 juillet 2025, une décision arbitrale a été rendue dans le dossier de contestation de la classification de la fonction de conseillère, conseiller en emploi et en développement professionnel. Ce dossier a nécessité un total de neuf journées d'audience depuis avril 2024, dont les trois dernières se sont tenues en avril, mai et juin 2025.

Rappelons que ce litige faisait suite à l'implantation de la nouvelle structure salariale à dix classes en 2022 et portait uniquement sur la cote attribuée à l'un des sous-facteurs de la méthode d'évaluation Hay pour cette fonction, soit la « capacité de communiquer et d'influencer ».

Dans sa décision, l'arbitre a reconnu l'importance du rôle des conseillères et conseillers en emploi, de même que la place centrale de l'accompagnement individualisé et de l'entretien motivationnel dans leur pratique. Toutefois, il a jugé que l'évaluation Hay actuelle était cohérente avec la description de fonction, les exigences formelles de l'emploi et l'évaluation comparative des autres fonctions professionnelles à l'Université Laval.

Le grief a donc été rejeté et la classification de la fonction est maintenue à la classe 6.



Formation professionnelle

Par Marjorie Balzano et Émilie Casista

Le comité de formation professionnelle a pour mandat de répartir et d'administrer le budget consacré au financement des activités de formation, d'établir et d'appliquer les règles encadrant l'admissibilité et le remboursement des demandes, ainsi que d'analyser et de statuer sur les demandes de formation qui lui sont soumises, tant à titre individuel que dans le cadre de projets sur mesure ou institutionnels.

En 2025-2026, le montant maximal pouvant être alloué à une personne professionnelle pour des activités de formation individuelle était fixé à 2 700 \$. Les membres du comité se sont rencontrés à 13 reprises cette année.

Entre le 1er avril 2025 et le 31 mars 2026, le comité a traité 981 demandes individuelles de formation professionnelle.

Types de demande individuelle	Nombre
Conférences, congrès, colloques	478
Formations spécialisées	353
Cours de langue	5
Cours universitaires	119
Certifications	2
Immersion	0
Webinaires	8
Autre (supervision professionnelle, abonnement, cours en ligne, etc.)	16
Perfectionnement temps complet	0
Total des demandes individuelles	981

Par ailleurs, le comité a analysé et soutenu 36 projets de formation sur mesure déposés par des facultés et des services, incluant des projets multi-unités. Ces projets visaient à répondre à des besoins spécifiques de formation au sein des unités organisationnelles et à favoriser le développement de compétences adaptées aux réalités des équipes de travail.

Projets sur mesure par unité				
Facultés		Services		
FD : 2	FSA : 4	CACE : 3	DTI : 3	SSP : 1
FMED : 1	FSG : 2	DPRDD : 1	SDP : 1	UC : 2
FPHA : 1	FSI : 1	DSCE : 1	SI : 5	VRRHF : 6
		Multi-unités : 2 BSG et REG / ULaval monde et VRAIDD		
Total : 36				

Demandes	Individuelles	Sur mesure
2023/2024	751	59
2024/2025	1003	51
2025/2026	981	36

Projets institutionnels

En complément des précédentes initiatives de formation, plusieurs projets institutionnels ont également été financés par le comité de formation cette année. Parmi ces initiatives, mentionnons les 3 parcours de formation pour les personnes professionnelles en situation de gestion auxquelles 52 personnes professionnelles ont participé. Une nouveauté cette année, un nouveau parcours de formation destiné aux personnes conseillères à la gestion des études a été offert à 79 personnes professionnelles.

Nouveau programme de formation – Conseillère, conseiller en gestion des études

Cette année, le comité de formation professionnelle a financé la mise en place d'un nouveau programme de formation destiné aux personnes conseillères en gestion des études. Développé en partenariat par le Service du développement professionnel et le Vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances, ce parcours vise à soutenir le développement et la consolidation des compétences essentielles à la fonction, tout en favorisant le partage de pratiques et le réseautage entre les personnes professionnelles du domaine.

Le parcours propose trois profils qui sont adaptés en fonction de l'expérience et des besoins des personnes professionnelles. Chaque parcours comprend différentes activités d'apprentissage qui totalisent environ 26 heures de formation offertes en présentiel de mars à juin 2026.

- Profil A – Se perfectionner : profil s'adressant aux personnes conseillères ayant une expérience dans le domaine depuis plusieurs années qui maîtrisent bien les tâches et les responsabilités : 20 personnes inscrites.
- Profil B – Progresser : profil s'adressant aux personnes conseillères avec une expérience dans le domaine depuis quelques années, qui maîtrisent en partie les tâches et les responsabilités. Certains volets de la gestion des études peuvent être développés ou ne font pas partie des tâches régulières des personnes : 47 personnes inscrites.
- Profil C – Se développer : profil s'adressant aux personnes conseillères nouvellement promues ou avec une expérience à développer dans le domaine, en cours d'appropriation des tâches et responsabilités : 12 personnes inscrites.



Parcours de développement

en gestion de personnel

Par Marjorie Balzano et Hélène Pelletier

Le comité a pour mandat d'assurer un arrimage entre les besoins de formation en gestion des personnes professionnelles et les objectifs poursuivis par les différents parcours de développement en gestion. À la suite des travaux de réflexion complétés au printemps 2024, le Vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances (VRRHF) a mis en place, en collaboration avec le Service du développement professionnel, trois parcours distincts visant des clientèles et des objectifs spécifiques :

- Devenir gestionnaire, est-ce pour moi ? qui est destiné aux personnes professionnelles en réflexion quant à une carrière en gestion. Ce parcours a eu lieu entre le 9 octobre et le 26 novembre 2025. 20 personnes professionnelles y ont participé.
- Initiation à la gestion de personnel qui s'adresse aux personnes possédant un maximum de deux années d'expérience en gestion. Ce parcours a débuté le 16 octobre 2025 et a pris fin le 21 avril 2026. 17 personnes professionnelles en situation de gestion y ont participé.
- Gestionnaire (APAPUL) qui est destiné aux personnes comptant deux années et plus d'expérience en gestion de personnel. Ce parcours a débuté le 27 octobre 2025 et se terminera le 27 mai 2026. 15 personnes professionnelles en situation de gestion participent actuellement à ce parcours.

Le comité a déterminé les critères d'admissibilité et de sélection pour ces parcours et en a assuré la mise en application. Le comité de formation professionnelle a financé les coûts liés à ces trois parcours pour l'année 2025-2026.

Santé et sécurité au travail

Représentations et interventions de l'APAPUL

Par Caroline Arbour

Comité de santé, sécurité et mieux-être au travail

Le comité de santé, sécurité et mieux-être au travail est un comité paritaire dont le mandat est d'analyser et d'explorer toute question relative à la santé, la sécurité et le mieux-être du personnel administratif professionnel dans le contexte de travail. Il s'agit d'un espace privilégié pour adresser les préoccupations communiquées par nos membres au sujet des risques présents au sein des unités et collaborer à la mise en place de solutions structurantes.

En raison d'un mouvement de personnel au sein de l'équipe permanente et d'une charge de travail considérable, le comité s'est réuni une fois dans l'année 2025-2026. Parmi les sujets discutés au sein du comité, nous retrouvons notamment:

- Le déploiement des comités sectoriels en santé et sécurité (CSSS) ;
- Le suivi du taux d'invalidité chez les membres ;
- La première édition de la Semaine de la santé mentale ;
- L'importance de la reconnaissance au travail ;
- La directive en cas de manquement SST ;
- Les directives et ressources en matière de violence conjugale et familiale ;
- La démarche d'identification des risques psychosociaux.

Comité institutionnel de santé et sécurité de l'Université Laval

L'APAPUL siège au comité institutionnel de santé et sécurité de l'Université Laval (CISS) qui réunit des représentants syndicaux et des gestionnaires autour des questions relatives à la santé et la sécurité sur le campus. Ce comité a pour mandat de structurer, d'uniformiser et de promouvoir les actions en prévention en facilitant l'intégration et l'application de la démarche de prévention.

De cette instance découle le Comité des risques psychosociaux (CRP) auquel participe l'APAPUL à titre de représentante du CISS. Cet espace collaboratif rassemble des expertises diversifiées autour d'échanges constructifs quant aux mesures à mettre en place pour assurer un climat de sécurité psychosocial saint conformément aux exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Ces deux comités se sont rencontrés quatre fois cette année et nous avons saisi l'opportunité de mettre de l'avant des propositions constructives et de soutenir les efforts institutionnels en relayant l'information sur les initiatives prises par l'Université dans nos différentes communications avec les membres.

Démarches en matière de risques psychosociaux

Au cours de la dernière année, l'APAPUL a été interpellée par plusieurs membres d'une même unité ayant des préoccupations similaires au sujet des risques psychosociaux présents dans leur milieu de travail. Le cumul de ces témoignages nous a permis de soumettre à l'attention du VRRHF un rapport d'observations sur les risques psychosociaux présents dans l'unité, ainsi que des propositions concrètes pour atténuer l'ampleur de ces risques.

Nous avons d'ailleurs un point récurrent à l'agenda du Conseil professionnel permettant de recueillir de l'information au sujet des risques psychosociaux, mécanisme très utile pour rester connectés aux différentes réalités vécues sur le campus.

La force du nombre permet à l'Association de porter un message collectif qui préserve la confidentialité des situations individuelles et nous profitons de l'occasion pour remercier les membres qui prennent le temps de nous confier leur réalité de travail difficile.



APAPUL - RAPPORT ANNUEL 2025/2026

Relations de travail

**RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE
COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL
COMITÉ DE GRIEFS**

Rapport de la présidence

Par Éric Matteau

L'année 2025-2026 aura, une fois de plus, été marquée par une activité soutenue en matière de relations de travail. Le nombre de nouveaux dossiers, jumelé à la complexité des enjeux, a exigé un engagement soutenu et un suivi à long terme pour plusieurs situations.

Du côté du comité des griefs, l'année a été marquée par un volume de mécontentes plus important que souhaité. La période s'est amorcée avec plusieurs dossiers antérieurs non résolus, auxquels se sont rapidement ajoutés de nouveaux enjeux. Cette situation a mis en lumière la nécessité de revoir nos pratiques de règlement des différends avec le VRRHF afin d'améliorer l'efficacité de nos interventions.

Malgré la complexité de certains dossiers et leur durée prolongée, seize solutions ont pu être élaborées au fil de l'année. Cela témoigne de l'importance accordée à la recherche de règlements négociés, dans l'intérêt des parties et avant le recours à l'arbitrage.

Par ailleurs, le comité des relations de travail a poursuivi ses travaux sur de nombreux dossiers touchant les conditions de travail, l'organisation du travail et l'application de la convention collective. Les échanges ont permis d'aborder des sujets sensibles et structurants, illustrant la complexité croissante de nos milieux et la nécessité d'un dialogue paritaire soutenu, transparent et orienté vers des solutions durables.

Nous tenons à souligner l'ouverture et la collaboration de l'équipe des relations de travail du Vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances (VRRHF), dont la disponibilité a contribué à la qualité des échanges et à l'avancement des dossiers, malgré des positions parfois divergentes. Cette volonté de dialogue demeure essentielle dans un contexte de changements organisationnels et de pressions économiques accrues.

Nous abordons donc la prochaine année avec l'espoir que le dialogue continue de demeurer au cœur des relations de travail, au service de l'intérêt collectif des personnes professionnelles que nous représentons.

Comité des relations de travail

Par **Caroline Arbour** et **Luc-André Levesque**

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

Le comité s'est rencontré à six reprises au cours de l'année 2025-2026. Parmi les sujets qui ont été abordés, nous retrouvons, entre autres :

- La régularisation de postes temporaires ayant plus de 5 ans d'existence en vertu de l'article 14.1.3 de la convention collective et de la lettre d'entente LE-A-2025-02 ;
- Les modalités d'une entente pour engager des personnes étudiantes à moins de 9 crédits de la diplomation ;
- Les modalités applicables lors d'une relocalisation prévue à l'article 15.5 de la convention collective ;
- La visibilité et l'accès au répertoire des personnes qualifiées ;
- La mise en œuvre d'un engagement de confidentialité à l'embauche ;
- Les modalités applicables à l'indexation salariale 2025-2026 ;
- Les pratiques relatives au bilan professionnel annuel prévu à l'article 13.2 de la convention collective ;
- Les modalités encadrant la disponibilité de nuit ;
- Les préoccupations au sujet de la charge de travail générée par la migration des sites de cours vers ENA2 ;
- Les paramètres d'application de la prime de cumul temporaire de fonctions professionnelles prévue à l'article 23.2.3 de la convention collective ;
- Les conditions permettant l'utilisation des congés pour obligations familiales ;
- Les préoccupations au sujet du moratoire sur les embauches et de la transparence quant aux paramètres permettant d'identifier les contrats qui ne seront pas renouvelés, le cas échéant.

Comité des griefs

Par Caroline Arbour et Luc-André Levesque

Au cours de l'année financière 2025-2026, le comité paritaire des griefs est intervenu à la suite du dépôt de griefs pour lesquels les échanges de bonne foi entre les personnes applicatrices, qu'ils soient formels ou informels, n'ont pas permis de résorber les mécontentes. L'intervention du comité s'est inscrite dans un processus visant, d'une part, la recherche de solutions négociées et, d'autre part, la préparation des dossiers en vue d'une décision arbitrale.

Pour l'exercice visé, neuf mécontentes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective de travail ont été formellement transmises par écrit à l'Employeur. Ces griefs portaient notamment sur les thèmes suivants :

- indexations salariales ;
- modalités de fin d'emploi ;
- régularisation des postes ;
- classification des emplois ;
- attribution de primes.

Par ailleurs, le comité a poursuivi ses travaux relativement à des mécontentes déposées antérieurement à l'année financière 2025-2026. Ainsi, ce sont au total trente-huit (38) griefs qui ont fait l'objet de discussions ou de suivis durant l'année.

Bilan des griefs				
Année de dépôt	2025-2026			2026-2027
	Discutés	Réglés	Soumis à l'arbitrage	Seront en discussion
2026	4	0	0	4
2025	6	1	0	5
2024	8	3	2	3
2023	18	13	1	4
Chantier 4	13	13	0	0
2022	2	1	1	0
Total	38	18	4	16

Malgré que la convention collective de travail prévoit la possibilité de soumettre un grief à l'arbitrage dans les trois cent soixante-cinq jours suivant son dépôt, les parties ont, dans plusieurs dossiers, convenu par écrit de prolonger les délais. Cette pratique explique que certaines mécontentes excèdent le délai prévu, notamment en ce qui concerne la désignation d'un arbitre. À cet égard, quatre griefs déposés en 2023 et quatre déposés en 2024 faisaient toujours l'objet de pourparlers à la fin de l'exercice. Notons par ailleurs que cette situation ne pourrait perdurer dans le temps puisque les parties seront amenées à se conformer aux nouvelles exigences de la *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail* (2025, c.28). Cette loi vient modifier le *Code du travail* en y ajoutant un délai maximal de six mois pour la nomination de l'arbitre.

Sur le plan du fonctionnement, les membres du comité paritaire des griefs se sont réunis officiellement à six reprises durant l'année financière 2025-2026. À ces rencontres s'ajoutent diverses rencontres ad hoc, sans production de comptes rendus, ainsi que des rencontres élargies impliquant d'autres interlocuteurs, notamment le Centre d'expertise en santé, sécurité et mieux-être. Ces échanges ont permis, entre autres, la conclusion des griefs du chantier 4 et le règlement d'autres mécontentes.

Au total, les travaux du comité au cours de l'année se sont traduits par la conclusion de seize ententes, contribuant ainsi à la résolution de plusieurs mécontentes sans recourir à l'arbitrage.



APAPUL - RAPPORT ANNUEL 2025/2026

Communications et événements

BILAN DES COMMUNICATIONS

BILAN DES ÉVÉNEMENTS

Bilan des communications

Par Jean Beauchemin

APAPULien 5

APAPUL
[express] 14



Abonnés : 562
Publications : 7

Bilan des événements

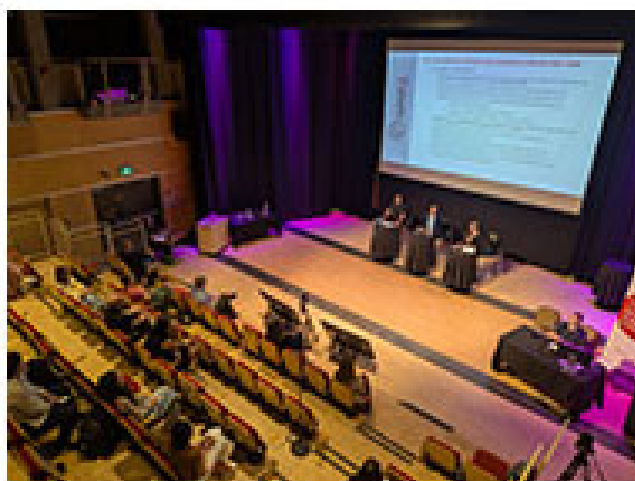
Par Jean Beauchemin

Assemblées générales

Annuelle

25 mai 2025

170 personnes



Extraordinaire

6 novembre 2025

176 personnes



Dîner estival

5 juin 2025 - 583 membres



Cocktail des fêtes

17 décembre 2025 - 295 membres



Cocktail - Personnel nouvellement retraité

14 avril



Cocktail - 25 ans de service

24 avril



Autres rencontres

Cafés discussion - 6

Déjeuners intégration - 2

Midi-causeries - 2

Consultations NÉGO - 4

APAPUL - RAPPORT ANNUEL 2025/2026

Divers

**RRPePUL - groupe de travail
DÉVELOPPEMENT DURABLE
BOURSE D'EXCELLENCE DE L'APAPUL**

RRPePUL

Groupe de travail

Par Marylène Cloutier

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

Ce groupe de travail a été créé en 2023-2024. Il a pour objectif de recueillir des informations précieuses auprès de membres qui sont intéressés par le sujet, notamment sur les outils de communication, les services offerts par le Bureau de la retraite et la gouvernance du comité de retraite. Les thèmes qui sont abordés tout au long de l'année permettent aux membres de comprendre le fonctionnement du Régime de retraite et de parfaire leurs connaissances, tout en formant des personnes qui pourraient éventuellement prendre la relève au comité de retraite du RRPePUL.

Au cours de l'année 2025-2026, voici les principaux sujets qui ont été discutés :

- Modalités applicables en cas de décès ;
- Rapport annuel 2024 du RRPePUL ;
- Tableaux de bord ;
- Responsabilité des fiduciaires ;
- Principes pour l'Investissement Responsable.

Une simulation d'une rencontre du comité de retraite a également eu lieu lors de la dernière rencontre du groupe de travail.

Développement durable

Par Jean Beauchemin

Au cours de l'exercice 2025-2026, l'APAPUL a poursuivi le déploiement de pratiques responsables et a consolidé ses initiatives visant à atténuer son impact environnemental tout en renforçant son engagement en matière d'équité et de mieux-être social.

Engagement environnemental

Considérant que l'Association organise un nombre élevé de rencontres et d'activités — près d'une centaine chaque année — une attention particulière est portée à la réduction des impacts environnementaux liés à ses opérations. La plupart des rencontres sont offertes en mode hybride, permettant ainsi de limiter les déplacements et les émissions qui y sont associées.

L'APAPUL privilégie également la tenue d'activités de formation et d'événements à caractère social sur le campus ou à proximité, dans le but de réduire l'utilisation de l'automobile.

Par ailleurs, l'utilisation de vaisselle réutilisable est désormais intégrée aux réunions du conseil professionnel ainsi qu'aux activités de représentation, contribuant à la diminution des déchets générés.

Afin de promouvoir de saines habitudes de consommation d'eau, l'Association poursuit la distribution de verres réutilisables à ses membres, notamment lors de sa tournée des Cafés discussion sur le campus. Les membres participant à ces rencontres peuvent également utiliser les tasses écologiques de l'APAPUL et les conserver par la suite.

Enfin, l'équipe de l'Association adopte une organisation du travail flexible, combinant présentiel et télétravail selon la nature des tâches, ce qui permet à la fois d'optimiser l'efficacité organisationnelle et de réduire les déplacements.

Responsabilité sociale

L'APAPUL demeure fermement convaincue que des relations de travail harmonieuses reposent sur une approche fondée sur les intérêts. Elle s'emploie ainsi à élaborer des solutions concrètes et adaptées aux enjeux et préoccupations exprimées par ses membres. L'Association a d'ailleurs tenu plusieurs rencontres de consultation avec les membres en vue de la négociation de la prochaine convention collective.

Au cours des dernières années, l'Association a poursuivi ses efforts visant à renforcer ses structures démocratiques avec le souci d'assurer une représentation rigoureuse, inclusive et fidèle des intérêts de ses membres. La participation active de ces derniers est encouragée, et plusieurs instances sont mises en place afin de leur permettre de s'exprimer et de contribuer pleinement à la vie associative.

L'APAPUL a maintenu son soutien au Grand défi ULaval, notamment par la distribution de t-shirts aux membres participants, soulignant leur engagement envers l'adoption et le maintien de saines habitudes de vie.

Enfin, l'Association entretient des échanges réguliers avec la direction en vue d'améliorer la santé psychologique de ses membres, notamment par sa participation au comité sur les risques psychosociaux et par ses interventions en relations de travail. Elle poursuit également des actions soutenues portant sur la prévention de l'incivilité, la gestion de la charge de travail et la reconnaissance professionnelle.

L'indice carbone

Annuellement, l'APAPUL compare l'impact carbone de ses investissements à un indice de référence présentant la moyenne pondérée de l'intensité carbone de plusieurs indices de marchés.

	APAPUL	Indice de référence*	Écart
31 décembre 2023	136,52	140,11	-2,56%
31 décembre 2024	82,01	130,33	-37,07%
31 décembre 2025	79,6	125,43	-37,00%

*L'indice APAPUL est calculé à partir d'une moyenne pondérée des indices de marché TSX, MSCI EAFE, S&P 500 et MSCI EM.

Encore cette année, nos investissements font bonne figure en terminant la période avec un impact carbone 37 % moins grand que celui des indices de marché, une belle stabilité par rapport aux résultats de l'an dernier. Ce résultat s'aligne avec nos valeurs et celles de nos membres, sans pour autant contraindre la performance financière de nos portefeuilles.

Bourse d'excellence de l'APAPUL

Félicitations à la récipiendaire
Mme Laura Bellemare-
Massicotte!



Résumé de son projet d'études

« Le droit de grève a été reconnu comme un droit fondamental protégé par les Chartes en 2015 dans l'arrêt Saskatchewan Federation of Labour. Ce statut constitutionnel impose de nouvelles exigences au législateur qui souhaite limiter le droit de grève de ses citoyens. Le projet de recherche propose ainsi d'examiner les limites de l'intervention du législateur dans l'encadrement de ce droit.

L'étude se concentre plus précisément sur la *Loi 14*, adoptée au Québec en 2025, qui vise à mieux concilier l'exercice du droit de grève avec la protection de l'intérêt public. Cette réforme introduit notamment des mécanismes permettant au gouvernement d'imposer l'arbitrage obligatoire ou d'exiger le maintien de services minimaux en cas de conflits de travail ayant des impacts importants sur la population.

Face aux débats suscités par cette loi, la recherche a pour objectif d'en évaluer la constitutionnalité et de clarifier les paramètres juridiques encadrant les restrictions au droit de grève. Elle contribuera ainsi à mieux comprendre l'équilibre entre les droits fondamentaux des travailleurs et les impératifs collectifs, dans un contexte juridique et social en pleine évolution. »

APAPUL - RAPPORT ANNUEL 2025/2026

Finances

MOT DU TRÉSORIER

RAPPORT DE L'AUDITEUR

ÉTATS FINANCIERS 2025/2026

PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES 2026/2027

Mot du trésorier

Rapport du trésorier 2025–2026

C'est avec plaisir que je vous présente les états financiers de l'Association pour l'exercice terminé le 31 mars 2026, ainsi que les prévisions budgétaires pour 2026–2027.

Dans un contexte demeuré incertain, l'APAPUL a poursuivi une gestion financière prudente et responsable des fonds qui lui sont confiés.



Au Fonds d'administration générale, les revenus de cotisation ont connu une croissance de 5 %, tandis que les dépenses ont augmenté à un rythme un peu plus élevé, soit 8,5 %. Les revenus de placement ont légèrement fléchi, en raison d'une conjoncture moins favorable. Du côté des charges, la hausse des frais d'exploitation s'explique notamment par l'utilisation de certaines réserves au cours de l'exercice précédent, par des besoins récurrents et par une augmentation notable des dossiers en relations de travail.

Pour le Fonds de défense professionnelle, les revenus des placements ont enregistré une progression appréciable de 7,5 %, témoignant de la bonne santé globale du fonds malgré la volatilité des marchés. Cette situation se traduit concrètement par une amélioration de notre capacité d'action en cas de conflit de travail, ainsi que par une capitalisation en nette croissance, maintenant à un niveau robuste de plus de 77 % de notre cible.

Dans l'ensemble, l'APAPUL termine l'exercice 2025–2026 avec une légère amélioration de son Fonds d'administration générale et une croissance marquée de l'ensemble de ses fonds, confirmant la solidité de sa santé financière.

Prévisions budgétaires 2026–2027

Le budget 2026–2027 prévoit des revenus globalement stables, avec une reprise modérée attendue des revenus des placements, sous réserve d'un environnement économique plus favorable. L'évolution des revenus dépendra donc principalement des cotisations des membres.

Les dépenses, pour leur part, devraient connaître une augmentation significative, bien que plus modérée lorsque l'on exclut les éléments comptables liés à l'amortissement. Cette hausse s'explique par plusieurs facteurs : l'augmentation des honoraires (audit, technologies de l'information et services comptables), des dépenses en communication et en visibilité, l'ajout d'une couverture d'assurance en cybersécurité, ainsi que l'intensification des activités destinées aux membres et des interventions en relations de travail.

Une Journée de formation du personnel professionnel est également prévue, entraînant une hausse ciblée du budget de formation. Cet investissement s'inscrit dans une volonté de soutenir le développement et la mobilisation des membres.

Malgré ces pressions, le budget proposé demeure prudent et équilibré, avec un léger excédent anticipé. Il reflète une gestion rigoureuse, alignée sur la mission et les valeurs de l'Association. À l'approche du renouvellement de la convention collective, le maintien d'une flexibilité financière constitue un levier stratégique afin de soutenir efficacement les initiatives à venir.



Jean-François Morin

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

31 2026

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

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

Opinion

	ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF		
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (APAPUL)		31	2026

31 2026

Fondement de l'opinion

Observation - Budget

Autre point

2025 2026

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

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

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

▪

▪

▪

▪

▪

Mallette S.F.N.C.R.L. ¹

8 2026

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

ÉTAT DES RÉSULTATS

31

2026

2025

Budget (non audité)	Fonds d'adminis- tration générale	Fonds de défense profes- sionnelle	Fonds des immobili- sations	Total	
1 940 148 \$	1 226 524 \$	719 106 \$	- \$	1 945 630 \$	1 842 161
94 260	97 069	-	-	97 069	93 148
-	-	-	-	-	38 416
450	418	-	-	418	382
426 600	42 029	811 910	-	853 939	800 737
500	981	-	-	981	531
2 461 958	1 367 021	1 531 016	-	2 898 037	2 775 375
785 350	713 434	-	-	713 434	669 876
153 618	148 934	-	-	148 934	110 498
83 692	47 798	-	-	47 798	96 971
126 500	129 596	-	-	129 596	80 994
15 537	-	-	16 006	16 006	14 077
100 173	-	-	102 392	102 392	87 462
1 264 870	1 039 762	-	118 398	1 158 160	1 059 878
1 197 088 \$	327 259 \$	1 531 016 \$	(118 398) \$	1 739 877 \$	1 715 497

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

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DES SOLDES DE FONDS

31

2026

2025

	Fonds d'adminis- tration générale	Fonds de défense profes- sionnelle	Fonds des immobili- sations	Total	
SOLDE	799 880 \$	10 067 276 \$	316 352 \$	11 183 508 \$	9 468 011
	327 259	1 531 016	(118 398)	1 739 877	1 715 497
	(98 696)	-	98 696	-	
	(64 667)	-	64 667	-	
	(150 000)	150 000	-	-	
SOLDE	813 776 \$	11 748 292 \$	361 317 \$	12 923 385 \$	11 183 508

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

BILAN

31

2026

2025

	Fonds d'administration générale	Fonds de défense professionnelle	Fonds des immobilisations	Élimination	Total	
ACTIF						
	685 797 \$	- \$	- \$	- \$	685 797 \$	712 459
	12 159	-	-	-	12 159	17 274
	-	131 106	-	(131 106)	-	
	12 215	-	-	-	12 215	8 935
	710 171	131 106	-	(131 106)	710 171	738 668
3	413 785	11 617 186	-	-	12 030 971	10 361 485
4	-	-	158 843	-	158 843	76 153
5	-	-	202 474	-	202 474	240 199
	1 123 956 \$	11 748 292 \$	361 317 \$	(131 106) \$	13 102 459 \$	11 416 505

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

BILAN

31

2026

2025

		Fonds d'adminis- tration générale	Fonds de défense profes- sionnelle	Fonds des immobili- sations	Élimination	Total	
PASSIF							
	6	179 074 \$	- \$	- \$	- \$	179 074 \$	232 997
		131 106	-	-	(131 106)	-	
		310 180	-	-	(131 106)	179 074	232 997
SOLDES DE FONDS		813 776	11 748 292	361 317	-	12 923 385	11 183 508
		1 123 956 \$	11 748 292 \$	361 317 \$	(131 106) \$	13 102 459 \$	11 416 505

ENGAGEMENTS

7

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

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE

31

2026

2025

ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT

1 739 877 \$ 1 715 497

(908 725) 849 847

16 006 14 077

102 392 87 462

949 550 967 189

5 485 4 379

955 035 962 810

ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT

(1 284 128) 6 917 780

523 367 6 039 422

(140 866) 14 112

(80 070) 69 243

(981 697) 961 713

AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE

(26 662) 1 097

712 459 711 362

ENCAISSE

685 797 \$ 712 459

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

- \$ 42 170

- \$ 15 403

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

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 2026

1. STATUTS CONSTITUTIFS ET NATURE DES ACTIVITÉS

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Base de présentation des états financiers

Utilisation d'estimations

Comptabilité par fonds

Comptabilisation des produits

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

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 2026

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Comptabilisation des produits

Instruments financiers

Placements

Immobilisations corporelles

10
30
20

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

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 2026

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Actifs incorporels

Dépréciation d'actifs à long terme

Trésorerie et équivalents de trésorerie

3. PLACEMENTS

	2026	2025
	11 617 186 \$	9 978 473
	413 785	383 012
	12 030 971 \$	10 361 485

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

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 2026

4. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

		2026	2025	
	Coût	Amortis- sement cumulé	Valeur nette	
	185 684 \$	49 127 \$	136 557 \$	56 953
	60 585	44 845	15 740	16 239
	33 684	27 138	6 546	2 961
	279 953 \$	121 110 \$	158 843 \$	76 153

5. ACTIFS INCORPORELS

		2026	2025	
	Coût	Amortis- sement cumulé	Valeur nette	
	544 295 \$	341 821 \$	202 474 \$	240 199

6. DETTES DE FONCTIONNEMENT

	2026	2025
	70 375 \$	61 101
	59 090	59 090
	49 609	112 806
	179 074 \$	232 997

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

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 2026

7. ENGAGEMENTS

Contrats

2035
305 021

2027	33 400
2028	33 400
2029	31 735
2030	31 578
2031	31 880

8. INSTRUMENTS FINANCIERS

Risque de crédit

31	2026	94	2025	99
2025				

Risque de liquidité

Risque de prix

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

ANNEXES

31

2026

2025

A - PLACEMENTS

8 918 \$	11 606
908 725	849 847
(63 704)	60 716
853 939 \$	800 737

B - RESSOURCES HUMAINES

699 245 \$	661 715
14 189	8 161
713 434 \$	669 876

C - FRAIS D'ADMINISTRATION

5 225 \$	5 149
10 850	6 695
12 432	10 814
17 896	15 942
2 889	3 392
3 632	3 728
29 795	29 905
-	1 288
57 997	25 991
8 218	7 594
148 934 \$	110 498

D - ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ET SOCIALES

2 728 \$	9 230
-	4 606
45 070	83 135
47 798 \$	96 971

Prévisions budgétaires 2026/2027

Revenus	Fonds d'administration générale	Fonds de défense professionnelle
Cotisations	1 257 350	651 050
Contribution pour services rendus	92 680	-
Revenus de placement	19 200	539 700
Autres	520	-
Total des revenus	1 369 750 \$	1 190 750 \$
Charges		
Ressources humaines		
Salaires	588 569	-
Avantages sociaux	126 019	-
Formation de la permanence	25 000	-
Sous-total des ressources humaines	739 588 \$	-
Frais d'exploitation		
Local	32 000	-
Télécommunications	9 720	-
Assurances	9 500	-
Équipement et logiciels	7 080	-
Ameublement	3 000	-
Entretiens-réparations	12 000	-
Frais d'impressions	4 000	-
Publicité et promotion	9 000	-
Abonnements	20 000	-
Dépenses de bureau	3 500	-
Frais de réunions	18 000	-
Honoraires	85 000	-
Frais financiers	3 530	-
Sous-total des frais d'exploitation	216 330 \$	-
Activités professionnelles et sociales		
Représentation et réception	51 400	-
Reconnaissance/cotisations/subventions	5 793	-
Formations des membres	30 000	-
Formation autre	-	-
Sous-total des activités prof. et sociales	87 193 \$	-
Relations de travail		
Frais de relations de travail	172 500	-
Sous-total des relations de travail	172 500 \$	- \$
Attribution au FDP et placements APAPUL	-	58 400
Amortissement de l'actif		
Corporel	24 142	-
Incorporel	85 635	-
Sous-total des amortissements de l'actif	109 777 \$	-
Total des charges	1 325 388 \$	58 400 \$
Excédent (insuffisance) des revenus sur les charges	44 361 \$	1 132 350 \$



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 - 20 mai 2026
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)