

# L'Apapulien

Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval

Vol. 15, n° 5 - Mars 2013

## DANS CE NUMÉRO

Plan triennal 2012-2015 :  
L'APAPUL toujours plus près  
de ses membres

Un peu de fiscalité

Grand projet informatique à l'APAPUL

Revue de presse :  
Un sondage qui en dit long !

Des nouvelles de nos membres

### Vos droits

Accès aux postes de cadre  
Quelle est la portée réelle de  
l'article 47 de la convention collective?

La FORCE de notre syndicat est  
avant tout tributaire de  
l'ENGAGEMENT de nos membres

Agenda de votre association

Le tirage de la maison Tanguay...  
Avant tout pour le bien-être des  
enfants handicapés!

### Comité d'information et de consultation

Claudine Bergeron, Annie Cantin,  
Chantal Desmeules, Sophie Leclerc,  
Christian St-Pierre, Manouane Théberge,  
Lucie Garneau, responsable,  
Johanne Richard, secrétaire à l'édition

## Plan triennal 2012-2015 : L'APAPUL toujours plus près de ses membres

Le 21 novembre dernier, votre conseil d'administration a adopté le plan d'action triennal 2012-2015 de l'Association. Ce plan comporte un programme très ambitieux d'objectifs et d'actions destiné à faire avancer la situation du personnel professionnel, tant sur le plan des conditions de travail que sur celui, plus large, de l'accomplissement de soi dans son travail, et à perpétuer la qualité des services syndicaux offerts. Surtout, il inclut une large part qui vous est adressée et qui vous invite à continuer à construire « votre » APAPUL, à « votre » image.

Le plan présente six engagements. Ces engagements sont de valeur et de priorité égales, puisqu'à nos yeux l'écoute des membres ne doit pas être considérée moins importante que la négociation collective ou vice-versa.

Les objectifs liés à chacun de ces engagements, et les actions qui en découleront seront, quant à eux, réalisés suivant un calendrier évolutif, défini par le conseil d'administration et l'équipe permanente, et ce, en fonction des intérêts des membres et selon ce que le futur nous réservera. Comme les relations de travail sont une science bien difficile à prédire, une flexibilité dans l'exécution du plan est essentielle.



2325 rue de l'Université  
Bureau 3330,  
Pavillon Alphonse-Desjardins  
Québec, QC G1V 0A6  
apapul@apapul.ulaval.ca  
Site Internet : www.apapul.org

Le plan triennal est présenté sur le site Web, non dans sa forme par points, actions et dates, mais de manière à mettre en valeur les grands objectifs qu'il vise, vous permettant ainsi de comprendre les orientations qui seront suivies, tout en laissant au conseil d'administration et à l'équipe permanente la marge de manœuvre requise pour accomplir un programme aussi ambitieux.

Par ailleurs, afin de faciliter le suivi de l'atteinte des multiples objectifs du plan d'action triennal de votre association syndicale, nous vous proposons un second document présentant, pour chaque tranche de six mois, les principaux chantiers sur lesquels travaillera l'équipe de l'APAPUL. Un nouveau document sera mis en ligne aux six mois et mentionnera toute nouvelle décision prise par votre conseil d'administration. Vous êtes donc assurés d'avoir, en tout temps, l'agenda de votre association.

Nous vous invitons à en prendre connaissance dès maintenant !

Bonne lecture !

## Un peu de fiscalité

The image shows a portion of a 2003 Quebec tax declaration form. The header includes 'Revenu Québec' and 'Déclaration de revenus' for the year 2003. A section titled 'Renseignements sur vous' is highlighted with a dashed box. This section contains fields for 'Nom de famille', 'Date de naissance', 'Sexe', 'Langue de compétence', 'Appartement', 'Maison', 'Rue, code postal', 'Ville, village ou municipalité', and 'Code postal'. A note above the fields states: 'Si vous avez reçu une étiquette personnelle, ajoutez-la ici. Si vous prévoyez changer d'adresse, consultez le guide à la page 8.' There is also a small box with the number '381' and the text 'C'est l'âge de votre première déclaration, cochez si applicable.'

Il n'y a pas de fiscaliste à l'APAPUL, mais on en côtoie. Récemment, un membre nous faisait remarquer que la présentation du Relevé 1 destiné à la préparation de nos déclarations d'impôt provinciale est source de confusion. En fait, il nous apprenait que si on était peu habitué à lire le Relevé 1, on pouvait perdre une somme pouvant aller à plus d'une centaine de dollars en remboursement d'impôt annuellement.

Après vérification auprès de Revenu Québec, il s'avère que ce renseignement est conforme. La case J du Relevé 1 contient depuis toujours des renseignements sur ce que verse l'Employeur en votre nom en termes de cotisations d'assurance santé. Cependant, elle ne contient pas la cotisation que VOUS avez versée personnellement.

Jusqu'à l'an dernier, la somme que vous aviez consacrée à cette cotisation se retrouvait uniquement sur le relevé fédéral (T4). Or, vous avez peut-être droit à une déduction d'impôt au Québec, fondée sur cette somme que vous versez si le total de vos dépenses en soins et médicaments dépasse le seuil prévu. Pour les amateurs de détails, la ligne 381 de la déclaration provinciale est en cause. Ce problème ne se retrouve pas du côté de la déclaration fédérale.

Si vous utilisez les services d'un comptable ou un logiciel d'impôt, vous avez fort probablement évité la perte. Par contre, si au cours des dernières années, vous avez fait vous-même vos déclarations d'impôt sans l'aide de logiciel d'impôt, il est possible que ce détail vous ait échappé. Si vous constatez que vous avez effectivement fait cet oubli, sachez que vous pouvez demander l'ajustement jusqu'à dix ans en arrière et donc faire corriger vos déclarations de revenu gagné depuis 2003. Un formulaire de demande est disponible sur le site de Revenu Québec ([Demande de redressement d'une déclaration de revenus \(TP-1.R\)](#)).

L'APAPUL a contacté le Vice-rectorat aux ressources humaines à cet effet et M<sup>me</sup> Danielle Malenfant, directrice adjointe à la rémunération et aux avantages sociaux, nous a confirmé qu'à partir de cette année, une case numérotée 235 est présente sur le Relevé 1. Les problèmes seront ainsi évités.

Cependant, vous seul pouvez demander une correction pour le passé; nous vous invitons à le faire sans tarder.



# Grand projet informatique à l'APAPUL

Éric Matteau, directeur général  
eric.matteau@apapul.ulaval.ca

Certains disent que le développement d'un projet informatique n'est jamais simple. Je crois pouvoir affirmer que l'équipe permanente de l'APAPUL est maintenant d'accord avec cette affirmation. Depuis la mise en service de PeopleSoft RH (PS RH), nous nous sommes lancés, bien malgré nous, dans une longue course informatique à obstacles.

Vous souvenez-vous des avis administratifs émis par le Vice-rectorat aux ressources humaines (UL-7)? Oui, c'était bien ces feuilles jaunes qui nous étaient postées à la maison par le Service des ressources humaines à la suite de chaque modification à notre dossier d'employé. L'APAPUL s'est toujours assurée que chacun de ces avis soit exempt d'erreurs afin de protéger vos droits.

Avec la venue de PS RH, ces documents ont disparu pour être remplacés par des rapports de mouvements de poste présentés à l'écran à partir de l'application Web PS RH. A priori, il s'agit là d'une bonne nouvelle en termes de développement durable et de possibilité de gains de productivité. Cependant, pour nous à l'APAPUL, la mise en place de ce nouvel outil s'avère beaucoup plus complexe et coûteuse que ce qui nous avait été dit il y a déjà plus de trois ans.

## Des attentes et des défis

Lorsque le chantier PS RH a été lancé, on nous avait confirmé que nous serions consultés tout au long du processus de développement afin d'assurer une intégration harmonieuse des particularités de notre convention et de favoriser une transition respectueuse vers l'utilisation des rapports numériques. Malheureusement, l'APAPUL, tout comme les autres syndicats, n'a pas été consultée une seule fois au cours de la période de développement. En fait, nous avons été informés des modalités de fonctionnement de l'application environ dix jours ouvrables avant son déploiement final.

Nous avons essayé un délai de plusieurs mois afin de convenir d'un format simple et reconnu de transmission des mouvements de postes par PS RH. Au cours de cette période de *silence radio*, les renseignements concernant les mouvements de postes du personnel nous étaient transmis dans un format rendant la validation pratiquement impossible.

Également, plus d'un an aura été nécessaire afin d'obtenir les données nominatives sur nos membres, données nécessaires à l'exercice de la mission de l'APAPUL et qui étaient auparavant incluses dans les UL-7 imprimées.

Bref, pour l'APAPUL, ce passage à un processus numérique a eu des impacts sur nos opérations courantes. Traditionnellement, l'Association vérifiait manuellement de 2 000 à 4 000 UL-7 chaque année afin de s'assurer qu'aucune erreur n'apparaissait à votre dossier. Au cours de la dernière année, PS RH a produit plus de **90 000 rapports** divers à vérifier! Vous comprendrez qu'il est maintenant impossible de valider manuellement l'ensemble de ces renseignements.

### IMAGINEZ...

Un chiffrier qui déroule horizontalement sur huit écrans de largeur avec plusieurs dizaines de colonnes comprenant des informations codifiées et où chaque ligne représente une modification au dossier d'un membre.

### MAINTENANT, TENTEZ DE FAIRE LA DISTINCTION...

entre une ligne du chiffrier soumis aujourd'hui avec une ligne du chiffrier de la semaine dernière.

### DES HEURES DE PLAISIRS, JE VOUS LE DIS!

Les défis techniques engendrés par la migration vers PS RH et les incompatibilités de notre base de données actuelle sont multiples. Par exemple, une tâche aussi simple que la production d'une liste de membres pour les élections de représentants, tâche qui exigeait normalement 15 minutes de travail, nécessite maintenant plusieurs jours de travail soutenu.

Avec l'aide d'une ressource en informatique, l'APAPUL a tenté de développer un outil maison d'importation de données qui permettrait de présenter les informations transmises en un format convivial et vérifiable.

Malheureusement, la tâche est plus importante qu'elle le semblait au départ.

### L'approche retenue

Notre base de données actuelle ne permet pas d'importer efficacement un tel nombre d'entrées ou d'en faciliter la vérification.

Nous avons donc choisi de procéder à un appel d'offres, sur invitations, auprès de plusieurs firmes informatiques de toutes tailles de la région afin de doter notre Association d'un outil moderne, nous permettant de faciliter le traitement des données en provenance de PS RH et d'accroître la productivité de l'équipe permanente dans le traitement de ses dossiers.

En espérant que cette course à obstacles connaîtra un dénouement heureux prochainement.

## Revue de presse Un sondage qui en dit long !

Patrice Gosselin, président  
patrice.gosselin@apapul.ulaval.ca

Cet automne, nous avons fait un sondage auprès des membres concernant certaines situations relatives à leur vie professionnelle. La participation a été au-delà de toutes nos attentes considérant la nature du sondage où on demandait aux personnes de se révéler un peu plus : 482 membres répondants, pour un taux de participation de plus de 53 %. La richesse des réponses est aussi à la hauteur.

De nombreux points de ce sondage trouveront leur écho auprès du comité d'éducation et de formation syndicales qui verra à aborder les points les plus névralgiques. Mais, également, une bonne partie des données que nous en avons tirées nous a permis d'établir un intéressant portrait du vécu de nos membres qui sera fort utile au moment de la négociation. Il convient donc de ne pas trop en révéler, mais, tout de même, la pudeur a ses limites.

### Quelques résultats du sondage

Si l'on doit en tirer un fait saillant, il y a celui des nombreuses préoccupations signalées par nos membres qui sont en droite ligne avec des préoccupations que l'on retrouve ailleurs sur le marché du travail, dans le privé comme dans le public. Par exemple, 24 % des répondantes et répondants signalent qu'ils doivent parfois être disponibles en soirée ou la fin de semaine. Aussi, 24 % signalent faire 40 heures ou plus par semaine. Plus encore, ce ne sont pas les mêmes personnes ! En effet, si on cumule les deux groupes, 43 % des membres vivent l'une ou l'autre de ces situations.

Voici un petit secret pas très difficile à deviner : l'APAPUL ne reçoit pas d'avis de paiement d'heures supplémentaires ou de disponibilité pour la très grande majorité de ces personnes. Elles le font pour s'acheter des « airs louses » dirait-on...! Vous n'êtes pas les seuls dans ce bateau, de nombreux textes confirment cette lourde tendance. Pas étonnant que l'on voit poindre les rappels à l'ordre dans les cercles des experts, particulièrement en ces temps où nos téléphones intelligents peuvent être qualifiés de « laisses » (voir [La frontière entre vie professionnelle et personnelle de plus en plus floue et Quand le temps de travail déborde sur le temps personnel](#)).

Ce phénomène est largement documenté et notre sondage confirme ce que mentionne l'article écrit par [Santé Canada](#) : « *Les exigences professionnelles sont étroitement associées à la surcharge de rôles. Notre analyse a fait ressortir que les déterminants les plus importants de la surcharge de rôles chez les hommes et les femmes comprennent le nombre d'heures supplémentaires non payées par mois [...] et le nombre total d'heures de travail par semaine [...].* »

En effet, 40 % des membres répondants confirment que leur supérieur leur a déjà signifié « qu'il n'y a pas d'heures supplémentaires payées dans leur unité ». Lorsque les membres nous signalent qu'ils font des heures supplémentaires, c'est à 46 % qu'ils nous disent qu'on leur a coupé la possibilité de se faire payer ces heures. Pourtant, notre convention mentionne, à l'article 130.3, que ces heures sont rémunérées, et, à l'article 130.4, que le paiement des heures est converti en temps seulement si le membre le souhaite, et non le contraire. Ajoutez que, dans le sondage mené il y deux ans par l'Université, le degré de surcharge était dénoncé dans plusieurs unités. On ne peut que constater que tout reste à faire. Une surcharge temporaire est une chose, mais une surcharge constante compte parmi les facteurs les plus importants d'épuisement professionnel (voir [L'épuisement professionnel](#)).

Il est permis d'accepter ou de refuser de faire des heures supplémentaires au-delà de 40 heures; c'est une décision personnelle. Le syndicat n'est pas là pour vous dire quoi faire, la convention vous laisse la place nécessaire pour faire preuve de jugement. Alors, si au moment de prendre cette décision, vous avez l'impression que vous n'avez pas le choix, c'est un signe en soi révélateur d'une surcharge mal contrôlée.

Trop souvent, dans le désir d'autonomie professionnelle et d'augmentation de la productivité, l'évaluation de la charge de travail est disparue du radar. C'est d'autant plus vrai si cette surcharge n'est pas mesurée par un coût en dollars, mais seulement par des « airs lousses » plutôt intangibles.

## **Vous êtes peut-être victime de ce phénomène.**

### **Pallier le problème**

Bien sûr, au premier chef, l'équipe de l'APAPUL est toujours disponible pour vous conseiller.

Nous vous invitons également à lire [La charge de travail : un problème complexe](#), de Jean-Pierre Brun, expert en ce domaine et professeur à l'Université Laval, qui propose dix actions simples.

À lire avant de craquer !



### **Références**

[La frontière entre vie professionnelle et personnelle de plus en plus floue](#)

Florence Faure, La Toile des recruteurs

[Quand le temps de travail déborde sur le temps personnel](#)

Journal *Forum*, Université de Montréal

[Conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire](#)

Santé Canada

[L'épuisement professionnel](#)

Document de référence - 2012 Optima Santé globale

[La charge de travail : un problème complexe](#)

Jean-Pierre Brun, professeur et titulaire de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail - Université Laval



## Des nouvelles de nos membres

- Marie-France Huet, conseillère en formation, Faculté de médecine dentaire
- Jessica Jean, conseillère à la gestion des études, Faculté de pharmacie
- Kenza Khabra, chargée de communication, Institut Technologies de l'information et Sociétés
- Janique Landry, conseillère en formation, Direction générale de la formation continue
- Valérie Lepage, conseillère à la gestion des études, Faculté de médecine
- Nancy Mill, conseillère à la gestion des études, Direction générale des programmes de premier cycle
- Sylvain Ouellet, conseiller en formation, Faculté de médecine
- Geneviève Robitaille-Drouin, coordonnatrice d'opérations, Faculté de médecine
- Isabelle Roy, chargée de communication, Service de placement
- Érick Sullivan, responsable de travaux pratiques et de recherche, Faculté de droit
- Andrée Têtu, coordonnatrice d'opérations, Faculté de musique
- Mathieu Toussaint, chargé de programmation et d'analyse, Direction des technologies de l'information

### Nouveaux membres

#### Postes permanents

- Patrick Gagnon, analyste de l'informatique, Direction des technologies de l'information
- Chiheb El Ouekdi, conseiller en sécurité de l'information, Bureau de la sécurité de l'information
- Chantal Vézina, spécialiste en ressources documentaires, Bibliothèque
- Julie Villa, consultante spécialisée en évaluation ou en statistique, Vice-rectorat aux études et aux activités internationales

#### Postes temporaires

- Philippe Aubé, analyste de l'informatique, Direction des technologies de l'information
- Audrey Bissonnette, conseillère à la gestion des études, Faculté des sciences de l'administration
- Isabelle Boivin, consultante en counseling, Centre d'aide aux étudiants
- Nathalie Bouchard, coordonnatrice d'opérations, Faculté des lettres
- Ginette Comeau, conseillère en emploi, Service de placement
- Véronique Desrochers, consultante en counseling, Centre d'aide aux étudiants
- Olivier Duval-Montminy, coordonnateur d'opérations, Faculté des sciences de l'administration
- Louis Frenette-Nolin, coordonnateur d'opérations, Vice-rectorat à l'administration et aux finances
- Emmanuelle Hamelin, conseillère en systèmes d'information, Direction des technologies de l'information
- Élisabeth Houde, agente de recherche et de planification, Direction des technologies de l'information

### Membre reconnu pour sa compétence

L'APAPUL est fière de vous présenter un membre de l'Association dont le succès témoigne de son excellence.

Nous félicitons Nicole R. Caron, de la Faculté de musique, qui a obtenu un avancement accéléré d'échelon pour études.

# VOS DROITS

## Accès aux postes de cadre Quelle est la portée réelle de l'article 47 de la convention collective?

M<sup>e</sup> Frédéric Lavigne, conseiller en relations de travail  
frederic.lavigne@apapul.ulaval.ca

En 2008, l'APAPUL déposait un grief afin de contester le rejet de la candidature d'un membre lors d'un processus de sélection d'un poste de cadre. Le cœur du litige était l'admissibilité à l'entrevue de ce membre sur un poste de cadre et, par incidence, la portée de l'article 47 de la convention collective qui se lit comme suit :

« Article 47 L'Université accorde au membre du personnel professionnel un accès aux postes de cadre en considérant sa candidature au même titre que celle des cadres. »

Cet article permet à tous les membres du personnel professionnel, sans exception, d'être considérés à l'étape interne dans un concours de sélection d'un poste de cadre. Il convient de mentionner que si ces derniers ont la formation appropriée et l'expérience pertinente, ils sont admis aux étapes subséquentes du processus de sélection de cadre (entrevue, tests, etc.).

Selon nous, cette décision permet d'élargir la portée de cet article. Nous reproduisons les passages importants de la décision de l'arbitre, M<sup>e</sup> Denis Tremblay (le souligné est de nous) :

[133] Ce droit que l'on a accordé aux professionnels à l'emploi de l'Université de postuler sur un poste de cadre ne doit pas être « vide ». Celui qui s'en prévaut doit pouvoir jouir d'un traitement équitable de la part de l'Université tant au niveau de la recevabilité de sa candidature que de son admissibilité.

[134] En ce qui me concerne, rendu à l'étape de l'admissibilité, l'Université doit traiter la candidature d'un professionnel comme l'aurait été celle d'un cadre dans la même situation que lui, c'est-à-dire de bonne foi et de façon non arbitraire.

[...]

[136] Dans le contexte du présent grief, ce n'est définitivement pas à moi à fixer quels auraient dû être les critères d'admissibilité pour le poste convoité par le plaignant, ni à dire si ceux qui ont été utilisés étaient corrects ou pas.

[137] Mon rôle se limite à voir si la démarche de l'Université en rapport avec la candidature du plaignant a été faite de façon juste et raisonnable. En bref, je dois me demander si le plaignant a été traité de façon juste et équitable par l'Université à toutes les étapes du processus qui a abouti au rejet de sa candidature et, si ce n'est pas le cas, ordonner la reprise de celui-ci.

En somme, bien que l'APAPUL n'ait pas réussi à invalider le processus de sélection de cadre et de faire accorder le poste cadre au professionnel concerné, ou même de forcer la reprise du processus de sélection, l'arbitre a, malgré tout, statué que sous l'application de l'article 47 de la convention collective, il est possible de contester un processus de sélection d'un poste de cadre lorsqu'un membre du personnel professionnel considère qu'il n'a pas été traité de façon juste et équitable par l'Université, et, à toutes les étapes du processus qui a abouti au rejet de sa candidature.

Si c'est le cas, l'arbitre doit ordonner la reprise du processus de sélection du poste de cadre.

À cet égard, l'un ou l'autre des conseillers en relations de travail de l'APAPUL demeure disponible pour vous conseiller adéquatement.





# La **FORCE** de notre syndicat est avant tout tributaire de l'**ENGAGEMENT** de nos membres

Nous remercions les personnes suivantes qui ont accepté de nous représenter au sein de divers comités.

## Comités permanents de l'APAPUL

### Conseil d'administration de l'APAPUL

- Miguel Levasseur, du Service de sécurité et de prévention, a été élu administrateur du groupe Vice-rectorat exécutif et au développement.
- Ève Richard, de la Bibliothèque scientifique, a été nommée par le conseil d'administration, pour une période de quatre mois, administratrice du groupe Vice-rectorat aux études et aux activités internationales, en remplacement de Florence Breton.

### Comité d'éducation et de formation syndicales

Daniel Guay, du Bureau des bourses et de l'aide financière, et Marjorie Balzano, du Bureau de la vie étudiante.

### Comité d'évaluation et d'attribution d'une marque de reconnaissance

Julie Rodrigue, de la Faculté des sciences et de génie, a été nommée membre du comité en remplacement de Willem Fortin.

### Comité d'information et de consultation

Chantal Desmeules, du Service des finances, et Christian St-Pierre, de la Faculté des sciences et de génie.

### Comité ad hoc sur l'auto-évaluation du conseil d'administration

Nouvellement mis sur pied, ce comité est chargé de concevoir l'outil d'auto-évaluation du conseil d'administration. François Gagnon, Gilbert Nadeau et Marie Nadeau, tous membres du conseil d'administration, se joignent au président, Patrice Gosselin, et au directeur général, Éric Matteau, pour concevoir cet outil.

### Président d'assemblée et d'élection

Luc Simon, du Bureau de planification et d'études institutionnelles.

## Comités de l'Université

### Comité-conseil d'usagers des déplacements, transport et stationnement

Michel Beauchamp, de la Faculté de médecine.

### Comités de discipline de l'Université Laval

Christine Dufour, du Bureau du secrétaire général.

### Comités des droits des étudiants et des étudiantes

Guy Labrecque, de la Faculté de médecine.

## Candidature recherchée

### Comité de suivi des placements de l'APAPUL

L'APAPUL est à la recherche d'un membre désirant siéger au comité de suivi des placements de l'APAPUL. Les principales responsabilités des membres de ce comité sont les suivantes :

- Assurer le suivi périodique des transactions au portefeuille;
- Procéder à l'évaluation annuelle du gestionnaire de placement;
- Assurer la mise en place et le suivi de procédures de contrôle des risques;
- Formuler des recommandations au conseil d'administration.

Les membres du comité se rencontrent périodiquement afin de leur permettre d'atteindre les objectifs fixés par le conseil d'administration. Sauf en cas d'exception, les réunions se tiennent sur l'heure du midi. Nous estimons le temps total à consacrer à cette représentation à moins de 10 heures par année.

### Profil de la candidature recherchée

La personne doit avoir un intérêt pour les finances, les placements et l'économie. Elle doit être à l'aise avec la lecture de données statistiques financières de base, ainsi que des états financiers. Si le défi vous intéresse, veuillez nous faire parvenir, par courriel, une lettre de motivation précisant votre intérêt et vos aptitudes à faire partie de ce comité.

# Agenda de votre association

- 13 mars Midi-causerie - *Un syndicat en 2013, quelles valeurs ça doit défendre?*
- 14 mars Comité des activités professionnelles et sociales
- 20 mars Conseil d'administration de l'APAPUL
- 26 mars Comité d'éducation et de formation syndicales
- 2 avril Comité de retraite du personnel professionnel
- 10 avril Midi-causerie - *Développement durable : au-delà du message, quelles sont les attentes?*
- 20 mars Conseil d'administration de l'APAPUL
- 7 mai Comité de retraite du personnel professionnel
- 29 mai Assemblée générale annuelle
- 14 juin Tournoi de golf APAPUL, 39<sup>e</sup> édition



**Billet**  
**8,50 \$**  
**3 chances**

**Le tirage de la maison Tanguay...**

**Avant tout pour le bien-être des enfants handicapés!**

L'APAPUL renouvelle sa contribution à la campagne de financement de la Fondation Maurice Tanguay en rendant disponible à ses membres l'achat de billets à prix réduit pour le tirage de la Maison Tanguay 2013.

Nous vous invitons à visiter les sites Internet de la [Fondation Maurice Tanguay](#) pour connaître sa mission, ainsi que [Micasa](#) pour la visite virtuelle de la maison.

Soyez parmi les 25 gagnants-finalistes qui participeront au grand tirage qui aura lieu le 15 septembre 2013.

Procurez-vous **DÈS MAINTENANT ET AU PLUS TARD LE MARDI 16 AVRIL** un ou plusieurs billets pour le tirage de la maison TANGUAY au coût de 8,50 \$, une économie de 1,50 \$ sur le prix demandé.

Billets en vente au secrétariat de l'APAPUL, bureau 3330, pavillon Aphonse-Desjardins

Heures d'ouverture  
De 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.