

Assemblée générale annuelle

Association du personnel professionnel et administratif de l'Université de Moncton

PROCÈS-VERBAL

Le 8 décembre 2021 à 13 h 30

Microsoft Teams (à distance)

1. Vérification du droit de présence

64 membres sont présents à l'ouverture de l'Assemblée virtuelle.

2. Ouverture de l'assemblée

Le président, Mikaël Doucet, ouvre l'assemblée virtuelle à 13 h 30. Il souhaite la bienvenue à tous les membres et souligne la présence de Claude Fortin, présidente de la FPPU. Les membres du CA se sont présentés à tour de rôle.

3. Adoption de l'ordre du jour proposé

Stefanie Renée LeBlanc, appuyée par Chantal DeGrâce, propose l'adoption de l'ordre du jour.
ADOPTÉE.

4. Départs à la retraite

Trois (3) membres ont pris leur retraite au cours de l'année :

- **Marie-Claire Berge-Cohé**, Adjointe administrative, Bureau des diplômés et de l'alUMni
- **Linda Coulombe**, Adjointe administrative, Faculté d'administration
- **Adèle King**, Responsable, Secteur des payables

Les membres retraités recevront une APAPLUME par la poste, avec une lettre de félicitations.

5. Lecture et adoption du procès-verbal proposé de l'AGA 2020.

Johanne Laliberté, appuyée par Lynn Bissonnette, propose l'adoption du procès-verbal de l'AGA 2020. **ADOPTÉE.**

6. Affaires découlant du procès-verbal adopté de l'AGA 2020

6.1 Avoir des membres et cotisation

Eric Theriault présente l'avoir des membres. Il propose un montant plafond pour le compte chèque dont le solde sera ajusté à 15 000 \$ au 31 octobre de chaque année. Le surplus serait redistribué parmi les membres qui auront cotisé au moins une fois au cours des 12 mois précédents. Les membres suggèrent à Eric de trouver une façon de calculer le remboursement pour être le plus équitable possible.

7. Rapport de la présidence

Mikaël Doucet, président, présente son rapport. Il fait un résumé des activités du Conseil d'administration (CA) et de l'importance de son rôle (rencontres mensuelles du CA, rencontres pré Conseil des Gouverneurs, rencontre avec la FPPU, participation du CA à divers événements. (Voir l'annexe A)

8. Rapport financier

Eric Thériault, trésorier, présente le rapport des états financiers pour les trois dernières années. (Voir l'annexe B).

Questions des membres :

Q1: Qu'est-ce qui est compris dans la dépense *Social et Formation* au montant de 1 690 \$?

R: Comprend l'honoraire à Roger LeBlanc pour la présentation virtuelle du 30 avril 2021 et le dîner servi aux membres qui assistent à la présentation.

Q2 : Un membre demande ce qui est inclus dans Dépenses diverses et suggère de détailler à l'avenir. **R :** Comprends en majeure partie l'aide aux membres pour la Covid-19.

Q3 : Pourquoi le revenu de cotisations a-t-il diminué en 2020-2021? **R :** La baisse du taux de cotisation à 1.05 % a diminué les revenus.

À la suite de la discussion, Marielle DeGrâce propose l'adoption du Rapport financier 2020-2021, appuyée par Norbert Godbout. **ADOPTÉE.**

9. Affaires nouvelles

9.1 Proposition : Aide aux membres pour la COVID-19

Eric Thériault présente la proposition aux membres:

L'APAPUM propose de remettre aux membres qui ont cotisé durant les mois d'août 2020 à octobre 2021 inclusivement, un montant de 15 \$ par mois jusqu'à concurrence de 225 \$. Il s'agit d'une aide financière imposable. Le montant total de l'aide à nos membres sera d'environ 19 830 \$.

Questions des membres :

Q1: Pourquoi ce montant est-il imposable? **R :** Claude Fortin répond que l'année dernière il s'agissait d'une situation d'urgence, donc l'aide n'était pas imposable.

Q2 : Pourquoi une aide pour la Covid-19? **R :** Eric cherche une solution pour cesser l'augmentation des revenus dans les comptes.

Q3 : Un membre suggère de rémunérer le CA. **R :** Le président répond que le remboursement du stationnement est suffisant.

Claude Fortin suggère de procéder au vote et de confier le mandat au CA d'étudier l'avoir des membres.

Eric Thériault propose de procéder au vote secret pour la proposition, appuyé par Nisk Imbeault.
ADOPTÉE.

56 membres participent au vote.

Vote de la Proposition :

POUR : 33 CONTRE : 16 ABSTENTION : 7
Adoptée à la majorité

Le président suspend l'assemblée à 14 h 25 pour une pause, les travaux reprennent à 14 h 40.

10. Rapports des comités

10.1 COMITÉ AVISEUR DU MIEUX-ÊTRE UNIVERSITAIRE

Mikaël Doucet présente le rapport du Comité en l'absence de Sonia Bérubé.

**Rapport abrégé des activités qui se sont déroulées au sein du
Comité aviseur du mieux-être universitaire 2021
(habituellement 2 réunions/année)**

- Le Comité du mieux-être est heureux d'accueillir sa nouvelle présidente, Brigitte Basque, secrétaire administrative de l'École de psychologie.
- Les membres du personnel sont invités à consulter le site internet du Comité du mieux-être universitaire (CMU) (<https://www.umoncton.ca/umcm-mieuxetre/>) afin de prendre connaissance des activités prévues durant la semaine.
- La CMU informe également les membres du personnel des activités à venir avec un courriel hebdomadaire. Si vous ne recevez pas les courriels, prière de consulter votre boîte de courriels indésirables.
- Le 4 novembre 2021, le comité aviseur s'est réuni en présence de l'exécutif du Comité du mieux-être (CMU).
- Voici une liste d'activités réalisées depuis le début de la session d'automne 2021: Initiation parcours Uni-fit <https://nickwarddesigns.github.io/Uni-Fit-Interactive-Map/>, Sondage thème de nutrition, Photo paysage – Facebook, Trousse avec cartes des sentiers du Grand Moncton, Concours de sculpture de citrouilles et Méditation midi.
- Voici les activités qui auront lieu en novembre et décembre 2021 :
 - Session nutrition avec diététiste Madélie Giguère Johnson 5 novembre « La boîte à lunch : un dîner santé pas compliqué;
 - Défi de la p'tite marche du 8 novembre au 17 décembre;
 - Session d'éducation en nutrition avec étudiantes du cours NUAL-4701 (16 et 19 novembre);
 - Dîner-causerie : 17 novembre « Rester connecté dans le monde numérique d'aujourd'hui »
 - 15 décembre « Gérer le stress du temps des Fêtes » et à déterminer pour la session d'hiver;
 - Session s'entraîner à la maison avec le minimum d'équipement avec David Boilard (18 novembre);
 - Méditation – Midis avec Suzanne Harrison tous les mardis et jeudis;
 - Club de cours/marche – mardis soir;

- Session spinning avec Madélie Giguère Johnson (25 novembre);
- L'Art comme thérapie avec Marie Line Noel (29 novembre);
- Initiation à la salle de musculation avec David Boilard (2 décembre);
- Bootcamp (9 décembre).
- Autres idées d'activités proposées par le CMU : Soirée avec humoriste et Décoration de votre porte de bureau pour Noël
- Les membres peuvent envoyer des idées d'activités à Brigitte Basque, présidente du CMU (brigitte.basque@umoncton.ca).

10.2 COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ASSURANCE COLLECTIVE

Lynn Bissonnette présente le rapport du Comité. (Voir l'annexe C)

10.3 COMITÉ D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI (Renée Savoie-Power)

Au cours de la dernière année, le Comité d'équité en matière d'emploi a été convoqué à deux reprises : une fois pour un poste syndiqué et l'autre pour un poste non-syndiqué. Les membres du comité ont jugé que les procédures suivies par le Comité de sélection respectaient la politique d'équité en matière d'emploi.

10.4 COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Stefanie Renée LeBlanc présente un état des lieux des activités du comité de perfectionnement professionnel à l'Université de Moncton pour l'année 2021

Le Comité sur le perfectionnement professionnel s'est rencontré à trois reprises en début 2021, en janvier, février et mars) afin de discuter des besoins de formation ciblés par les membres syndiqués et non syndiqués de l'Université de Moncton.

Un besoin pour la formation en matière d'intervention en cas d'agression sexuelle fut ciblé pour plusieurs groupes du personnel de l'université. Cette formation fut offerte aux membres ciblés de l'APAPUM, l'ATTUM et l'AEUM en mai 2021.

Il n'est pas clair si le dossier relatif au perfectionnement professionnel est présentement suspendu au niveau des RH. Aucune rencontre du comité n'a eu lieu depuis le départ de Vicky Martin.

10.5 COMITÉ DE RETRAITE

Marielle DeGrâce nous présente le rapport du Comité.

Points saillants de 2021

En 2021, les marchés boursiers à travers le monde ont continué d'être affectés par la pandémie avec des rendements plutôt modérés. Au 31 décembre 2020, la valeur marchande totale de la caisse de retraite était de 142,9 M\$ puis elle a augmenté à 148,1 M\$ au 30 juin 2021 soit un rendement total du portefeuille de 4,6%. Ce rendement est en dessous de la cible de 5,30%.

Malgré la mise en œuvre de la nouvelle politique de placement, la pandémie a affecté

grandement les rendements en 2020. Ces derniers ont été insuffisants pour assurer la base de continuité et de solvabilité du régime selon l'évaluation actuarielle datée du 31 décembre 2020. Par conséquent, une hausse des cotisations des participantes et participants a été nécessaire. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2021.

Il y a eu 7 réunions du Comité de retraite en 2021 et 4 blocs de formation. En plus, il y a eu 12 réunions des membres exécutifs ou ceux du comité conjoint ou des rencontres spécifiques.

« Hausse des cotisations au régime de pension à compter du 1^{er} novembre 2021 »

Hausse des cotisations des participantes et participants

Les participantes et participants au *Régime de pension pour le personnel de soutien, les techniciens et techniciennes et le personnel administratif ou professionnel* ont reçu une hausse de leur cotisation sur leur paye.

Détails :

1^{er} novembre 2021 au 30 avril 2022 : **0,35%** du salaire régulier (rattrapage)

1^{er} mai 2022 au 31 décembre 2035 : **0,13%** du salaire régulier

Cette hausse est le résultat de l'application de la **Politique de financement** qui est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014. Voici quelques extraits de cette politique :

« Les cotisations peuvent varier à la hausse ou à la baisse selon les modalités et la performance du régime (page 3). »

*« Ces cotisations d'équilibre seront établies lors d'évaluations actuarielles futures au montant et pour la période requise par la Loi sur les prestations de pension du Nouveau-Brunswick. La portion de la cotisation d'équilibre attribuée aux années de service à partir du 1er janvier 2014 sera **assumée à parts égales** entre les participants et participantes, d'une part, et l'employeur, d'autre part, jusqu'à un **maximum total de 2,5 % du salaire** (soit **1,25 % du salaire provenant de chacune des parties**) jusqu'au plafond salarial. (page 3-4). »*

Évaluation actuarielle

L'évaluation actuarielle a été réalisée pour l'année 2020. Ces évaluations annuelles sont requises puisque le ratio de transfert est en dessous de 0,90. Au 31 décembre 2020, le ratio du régime a atteint 0,862. Le régime a encore environ 22,3 M\$ (en date du 31 décembre 2020) à aller chercher pour éliminer les déficits liés à la base de continuité et de solvabilité.

Selon cette évaluation actuarielle, les paiements spéciaux en place ne sont pas suffisants pour combler le déficit. Il est donc nécessaire d'ajouter un nouveau paiement annuel additionnel de 369 000\$ pour combler le nouveau montant de déficit de 4,4 M\$. Le

tableau 1 explique l'allocation de ces paiements entre l'employeur et les participants, ce qui entraîne une hausse de cotisations de 0,13% du salaire régulier.

Tableau 1. Allocation des paiements spéciaux additionnels au 31 décembre 2020

| Item | Taux d'actualisation 5.30% par année | |
|--|--|---|
| Paiement annuel additionnel requis sur 15 ans | 369 000 \$ par an pour combler le nouveau déficit de 4,4 M\$ | |
| Allocation du paiement spécial additionnel entre la période d'avant le 31 déc. 2013 et à partir du 31 déc. 2013 | | |
| | Avant le 31 déc. 2013 | À partir du 31 déc. 2013 |
| Pourcentage selon le tableau IV.I de la Politique de financement (page 7) | 78,1% = 288 200\$ | 21,9% = 80 800\$ |
| En \$ annuel | Employeur 100% Participants 0% | Employeur : 50% Participants : 50% Donc, chacun 40 400\$ par an |
| En % du salaire | Employeur 0,91% Participants 0% | Employeur 0,13% Participants 0,13% |

Au 31 décembre 2020, il y avait 511 participantes et participants au régime, 375 retraités et 161 inactifs.

À titre d'information, les états financiers sont vérifiés à l'interne et à l'externe.

Politique de placement

Le comité de retraite a terminé la sélection des gestionnaires de portefeuille des nouvelles classes d'actifs. Nous attendons toujours des appels de capital pour les gestionnaires IFM et Brookfield.

Le tableau ci-dessous énumère tous les gestionnaires de portefeuille et démontre la répartition des fonds en date du 30 juin 2021. Le pivot représente l'objectif visé lorsque tous les fonds auront été distribués selon la nouvelle politique de placement.

Tableau 2. Répartition des actifs de la caisse par gestionnaire de portefeuille au 30 juin 2021 selon le pivot respectif.

| Gestionnaires de portefeuille | Répartition actuelle | Pivot selon la politique de placement |
|---|----------------------|---------------------------------------|
| Placements Louisbourg (Obligations canadiennes, Actions canadiennes et américaines, Actions EAEO) | 52,4% | 37% |

| | | |
|--|-------|-----|
| Jarislowsky Fraser (Actions canadiennes et Actions de pays émergents) | 9,9% | 8% |
| Integra (Actions américaines et Actions EAEO) | 10,4% | 10% |
| Invesco (Immobilier direct mondial) | 10,0% | 10% |
| Gestion de placements TD (Dette privée d'infrastructure) | 8,0% | 10% |
| JP Morgan Asset Management (Actions de pays émergents) | 3,1% | 3% |
| Global Alpha (Actions mondiales de petite capitalisation) | 6,2% | 6% |
| IFM (Infrastructures) | 0% | 8% |
| Brookfield (Dette hypothécaire commerciale) | 0% | 8% |

Nominations

Avec le départ de Lissa Gagnon, Denis Richard est devenu le nouvel observateur au sein du Comité de retraite. Il possède une large expérience avec les marchés boursiers.

PROJETS ACTIFS

Refonte du Règlement du régime : la version officielle actualisée de 1992. Une version refondue datée de 2014 doit être révisée, modifiée puis approuvée par le comité. Ce document intégrera tous les avenants qui ont été votés par le comité de retraite depuis la dernière refonte. Depuis la préparation de ce document, d'autres avenants ont été votés. Il reste à définir quelle sera la prochaine étape.

Formation des membres du comité : le monde de l'investissement comprend un jargon propre à son secteur. Les membres ont bénéficié d'une formation offerte par la firme-conseil Normand-Beaudry à la fin novembre 2021. Ces formations réparties en 4 blocs ont été enregistrées et serviront de formation dans le futur pour tous les nouveaux membres.

Rapport de performance : Suite à la mise en œuvre de la Politique de placement, il était nécessaire de s'outiller de rapport de performance efficace (biannuel) afin de bien évaluer

les gestionnaires de portefeuille. Le but est d'avoir une rencontre avec chacun des gestionnaires sur une période de 18 mois.

Tous les gestionnaires de portefeuille seront évalués en date du 31 décembre 2021 (les anciens et les nouveaux). Le comité recevra ce rapport à sa prochaine réunion en février 2022. Des actions correctives pourraient être décidées selon les résultats du rapport.

Mise à jour de la Politique de financement : Comme il est statué dans la Politique de financement, il est nécessaire d'effectuer une révision périodique tous les 5 ans. Ce sera un projet à entreprendre au cours des prochains mois.

Élaboration d'une Politique de gouvernance : La surintendante des régimes de pension du NB exige que chaque régime de pension de la province ait en main une Politique de gouvernance, et ce, au plus tard le 31 décembre 2021. Un sous-comité a été mis en place pour élaborer cette nouvelle politique. Elle prévoit inclure un code de conduite pour l'administrateur et des mécanismes de détection des conflits d'intérêts des membres.

Les informations du régime de pension sont régulièrement mises à jour sur le site web de l'Université : <https://www.umoncton.ca/rppsap/>.

Si vous avez des questions ou avez des demandes précises, vous pouvez communiquer avec Véronique Caron-Fournier au Service des ressources humaines.

10.6 COMITÉ DE BOURSES

Juliette Belliveau présente le rapport du Comité.

2020-2021

La date limite de l'an dernier était le 18 décembre après l'AGA. Nous avons prolongé la date puisque nous n'avions reçu aucune candidature. Un rappel aux membres a été envoyé après l'AGA. De plus, l'appel de candidatures a été élargi aux étudiants de 2e cycle. Nous avons finalement reçu cinq (5) candidatures pour la bourse FPPU/APAPUM pour 2020-2021.

Le récipiendaire de la bourse 2020-2021 fut Robert Cormier inscrit au 2e cycle, fils de Michelle Cormier.

2021-2022

Nouveauté : deux bourses sont maintenant offertes aux étudiantes et étudiants :

- une bourse au 1er cycle et une bourse au 2e cycle fut ajoutée cette année.

Nous avons reçu deux candidatures pour la bourse au 1er cycle. La récipiendaire 2021-2022 est Camie Coulombe, fille de Linda Coulombe.

Il n'y a eu aucune candidature pour la bourse du 2e cycle.

Q1 : Peut-on annoncer la bourse au 2^e cycle de nouveau? **R** : Le CA étudiera cette possibilité à sa prochaine réunion mensuelle.

Q2 : Qu'arrive-t-il au fonds de bourse s'il n'est pas remis? **R** : Les bourses ont toujours été remises.

10.7 COMITÉ DES CIRCONSTANCES SPÉCIALES

Eric Thériault présente le rapport du Comité.

Les circonstances spéciales qui sont soulignées par l'APAPUM (au nom de ses membres) sont :

- Décès d'un membre de l'Association ;
- Décès d'un membre de la famille proche (conjointe ou conjoint, père, mère, enfant, frère, sœur et beaux-parents) ;
- Mariage d'un membre ;
- Naissance/Adoption ;
- Maladie d'un membre du Conseil d'administration.

Tel qu'il fut proposé à l'AGA du 1^{er} décembre 2005, un message est envoyé par courriel aux membres de l'APAPUM lorsqu'un don est fait à un organisme pour souligner les circonstances spéciales ci-dessus.

Dons remis du 1^{er} juillet 2020 au 31 octobre 2021 :

Dons remis en mémoire de personnes défunt(e)s :

- 1 don de 25 \$ a été remis à la Fondation du CISSS de la Côte de Gaspé
- 1 don de 25 \$ a été remis à la Fondation CHU Dumont.
- 1 don de 25\$ a été remis à Pèpère Boîte à Lunch Inc

Don remis pour une naissance :

- 1 don de 25 \$ a été remis à un membre de l'association pour la naissance de son enfant

10.8 COMITÉ MIXTE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Nathalie Desroches présente le rapport du comité

Le comité se réunit tous les mois au cours de la dernière année, une obligation selon la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail. Il est constitué de 8 personnes, dont 4 représentants de l'Université (employeur) et d'un représentant pour chacune des 4 associations (salariés). Chaque nouveau membre doit suivre une formation en ligne auprès de Travail-Sécurité N.-B. Voici le courriel générique : cmhst-cm@umoncton.ca

Les fonctions du comité sont :

1. d'identifier les principaux problèmes de santé et de sécurité en milieu de travail, d'évaluer et d'émettre des recommandations en vue de corriger ces problèmes.
2. de veiller à l'établissement et au maintien de programmes de promotion, de formation et d'éducation en matière de santé et de sécurité au travail.
3. de garder confidentiel toutes les informations médicales et les secrets de fabrication obtenus dans le cadre de ses fonctions.
4. toutes autres fonctions telles que prévues à l'article 15 de la LHSTNB.

Les dossiers d'accomplissements sont :

- Suivis des rapports d'inspections mensuelles des lieux de travail
- Suivis des ordres de Travail Santé et Sécuritaire N.-B.
- Révision du mandat du comité
- Élaboration des statistiques de rapports d'incidents et d'accidents
- Révisions et mises à jour des plans opérationnels pour la reprise des activités
- Piscine au CEPS

Les dossiers actifs :

- Dossiers récurrents : Suivis des rapports d'incidents présentés par le coordonnateur en santé et sécurité
- Courriels de rappel : Campagne de sensibilisation pour un milieu de travail sans parfum, risques de chutes
- Participation aux conférences de Travail Sécuritaire N.-B. (octobre 2021)
- Encourager le port d'équipement de protection individuel
- Formation de santé et sécurité au travail à venir de deux nouveaux membres
- Système d'identification des employés et contractants (les identifier comme « visiteurs autorisés »)
- Répondre aux inquiétudes des employés de UdeM en lien avec la reprise des activités et les mesures additionnelles de la pandémie (cartes d'accès pour entrer lors de la phase rouge, ajout de désinfectant à certains édifices)

10.9 COMITÉ PARITAIRE SUR LA CLASSIFICATION (Noëlla Bourque)

Lisa Poirier présente le rapport en remplacement de Noëlla Bourque.

Le comité paritaire composé de Lisa Poirier, André Bordage et moi-même s'est réuni une fois, le 23 février 2021, pour évaluer deux demandes de reclassification.

Des deux postes évalués, un poste est maintenu au même groupe et l'autre poste a été mis de côté afin de permettre aux ressources humaines de faire un suivi avec le supérieur immédiat du membre pour clarifier plusieurs points dans cette demande.

À noter que Tracy LeBlanc a remplacé André Bordage sur le comité, à la suite de son départ à la retraite.

10.10 COMITÉ PARITAIRE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Stefanie Renée LeBlanc présente le rapport du Comité.

Quatre rencontres du comité paritaire des relations de travail (CPRT) ont eu lieu en 2021, soit en février, mars, avril et octobre.

Deux griefs étaient actifs à l'APAPUM au début janvier 2021. Les deux griefs furent réglés et des lettres d'entente ont été rédigées et déposées en septembre 2021. Un grief demeure en délai de suspension. Enfin, l'APAPUM a déposé un nouveau grief au cours de l'année 2021 et le dossier fut réglé avant d'aboutir en arbitrage.

Divers dossiers individuels et collectifs ont également été traités au cours de l'année 2021 lors des rencontres du CPRT. L'APAPUM fait régulièrement appel à la FPPU pour avoir un avis juridique et bénéficier de l'expertise de ses membres en vue de toute question relative aux conditions et aux relations de travail.

10.11 COMITÉ KALÉIDOSCOPE

Mikaël Doucet présente le rapport du Comité.

L'association des personnes employées de l'Université de Moncton appartenant à des diversités sexuelles, romantiques et de genre

La mission de Kaléidoscope est d'assurer le mieux-être des personnes employées de l'Université de Moncton appartenant à des diversités sexuelles, romantiques et de genre

Les activités du comité en 2021

- 5 réunions
- Activités de sensibilisation
- Site web
- Levée du drapeau de la fierté – 17 mai 2021
- Parade de la Fierté
- Inter-campus
- Levée de fonds

10.12 COMITÉ FACMUM

Juliette Belliveau présente le rapport du Comité.

Nous avons trois réunions par année.

Nous discutons des points communs des associations. Dans la dernière année, nous avons beaucoup discuté de la COVID-19. Le stationnement, le télétravail, le jumelage avec les étudiants internationaux sont presque toujours des sujets à nos réunions.

Si je me souviens bien, il y a toujours un manque pour le jumelage avec les étudiantes et étudiants internationaux. Si vous êtes intéressés, vous pouvez toujours communiquer avec le Service aux étudiantes et étudiants internationaux.

11. Élections du conseil d'administration (Claude Fortin)

La présidente des élections, Claude Fortin, présente les membres élus par acclamation pour les postes suivants :

- **Trésorier** : Eric Thériault
- **Conseillère** : Marise Dupuis

Claude Fortin ouvre ensuite les mises en candidatures pour le poste de **Vice-présidence** pour un mandat de deux (2) ans :

- Juliette Belliveau, appuyée par Lynn Bissonnette, propose la candidature de Lynn Courteau.

Lynn accepte la mise en candidature et est élue à la vice-présidence.

Claude félicite les membres du Conseil d'administration et souligne l'implication et la contribution de Juliette Belliveau.

12. Autres

Un membre demande si on a envisagé l'APAPUM B? Mikaël Doucet répond qu'il étudiera la possibilité d'ouvrir ce dossier.

13. Remerciements et levée de l'assemblée

Mikaël Doucet remercie Claude Fortin et tous les membres d'avoir participé virtuellement à l'assemblée générale annuelle.

14. Clôture de l'assemblée à 15 h 55.

ANNEXE A

Rapport de la présidence Réalizations de décembre 2020 à décembre 2021

Les activités du conseil d'administration :

- Rencontres mensuelles (neuf rencontres)
- Publication de trois bulletins de nouvelles aux membres
- Veillé au respect de la convention collective
- Assisté à deux rencontres pré Conseil des Gouverneurs
- Représentation lors d'événements et consultations publiques
- Assisté à la rencontre du Recteur Dr. Prud'homme avec le personnel de l'UdeM
- Rencontres avec l'administration et les RH sur la politique de vaccination
- Formation aux membres : Les bénéfices d'une vie saine et active en milieu de travail
- Assisté aux consultations pour le concours VRARH
- Nomination d'un membre pour Gala Bleu et Or
- Renouvellement des placements financiers et révision de l'avoir des membres
- Collaboration avec la FPPU :
 - Bourse APAPUM-FPPU 2^e cycle
 - Gestion de cas de relations de travail
 - Assisté à un conseil fédéral en mars et un comité stratégique en mai
 - Portrait des professionnels dans les universités

ANNEXE B



États des revenus et dépenses des trois dernières années

| | 2020-2021 | 2019-2020 | 2018-2019 |
|--------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <u>Revenus</u> | | | |
| Cotisations mensuelles (1,05%) | 68 309,95 \$ | 76 393,54 \$ | 72 173,30 \$ |
| Remboursement FPPU | 16 575,00 \$ | 9 891,00 \$ | 1 000,00 \$ |
| Remboursement UdeM (formation) | 1 000,00 \$ | 0.00 \$ | 1 095,00 \$ |
| Total des revenus | 85 884,95 \$ | 86 284,54 \$ | 74 268,30 \$ |
| <u>Dépenses</u> | | | |
| Affiliation FPPU (0,70%) | 46 057,93 \$ | 52 677,77 \$ | 49 662,83 \$ |
| Divers (Aide COVID-19) | 8 291,50 \$ | 1 187,30 \$ | 271,34 \$ |
| Dons et cadeaux | 236,00 \$ | 2 025,00 \$ | 125,00 \$ |
| Frais administratifs | 6 885,04 \$ | 5 283,62 \$ | 6 681,82 \$ |
| Primes de recrutement | 2 298,00 \$ | 2 298,00 \$ | 2 250,00 \$ |
| Dépenses du CA | 837,08 \$ | 1 347,99 \$ | 1 918,55 \$ |
| Imprimerie et courrier | 0,00 \$ | 39,04 \$ | 25,88 \$ |
| Libérations syndicales | 0,00 \$ | 541,15 \$ | 0,00 \$ |
| Social et formation | 1 690,15 \$ | 617,80 \$ | 3 635,86 \$ |
| Réunions générales | 0,00 \$ | 229,43 \$ | 634,23 \$ |
| Négociations | 0,00 \$ | 0,00 \$ | 1 802,66 \$ |
| Bourse FPPU/APAPUM | 2 000,00 \$ | 2000,00 \$ | 2 000,00 \$ |
| Total des dépenses | 68 295,70 \$ | 68 247,10 \$ | 69 008,17 \$ |
| <u>Solde</u> | | | |
| Placement | 72 224,79 \$ | 40 256,54 \$ | 39 328,36 \$ |
| Compte courant | | | |
| - Épargne 60 098,88 \$ | | | |
| - Chèque 34 634,06 \$ | 94 732,94 \$ | 111 927,40 \$ | 83 929,03 \$ |
| Total du solde | 166 957,73 \$ | 152 183,94 \$ | 123 257,39 \$ |

ANNEXE C

Comité consultatif sur l'assurance collective Rapport de comité pour l'AGA 2021 de l'APAPUM

Le comité est constitué de 20 personnes, incluant les campus d'Edmundston et Shippagan. Des représentants de toutes les associations, du service des ressources humaines et d'Assomption étaient présents.

Le comité s'est réuni virtuellement le 23 septembre 2021.

RH UdeM : Véronique Caron-Fournier remplace Adam Thibodeau

Les dossiers discutés à cette rencontre:

Renouvellement du contrat d'assurance collective en vue du renouvellement du contrat à compter du 1er juin 2021.

Taux finaux au renouvellement :

- Assurance vie : -10% assurance vie
- Invalidité courte durée : -12%
- Invalidité longue durée : +10% (payée à 100% par employé)
- Santé = 0
- Dentaire = 0

Prime annuelle : augmentation 1.77%

Moins de 10% pour notre type de régime : c'est très bien

Une présentation a été effectuée par le fournisseur de service. Une copie de la présentation a été transmise à l'exécutif de l'APAPUM le 19 novembre 2021.

Sommaire des garanties Vie et Invalidité

- Assurance vie de base : 4 fois le salaire annuel : montant maximum 165 000\$
- Assurance-vie à la retraite 4 000\$
 - Prime taxable (employeur)
 - Assurance non taxable (employé)
- Assurance vie des personnes à charge : 10 000\$ conjoint.e et 5 000\$ chaque enfant
- Assurance invalidité
 - Courte durée (ICD) : 80% du salaire hebdomadaire; maximum 700\$
 - Accident : payable 1^{re} journée
 - Maladie : payable 6^e journée
 - Durée : 13 semaines

- Longue durée (ILD) : 60% du salaire mensuel; maximum 5 000\$

Expérience et renouvellement Vie et Invalidité – calculée au 31 décembre 2020

(note : ceci s'applique au campus de Moncton, et n'est pas exclusif à l'APAPUM)

Explication de la méthodologie de calcul et de l'évolution entre 1^{er} juillet 2010 au 31 décembre 2020

A partir de ces évaluations, les taux sont ajustés.

- Assurance vie : -10% assurance vie
- Invalidité courte durée : -12%
- Invalidité longue durée : +10% (payée à 100% par employé)

Répartition des réclamations par cause : ILD (invalidité longue durée); ICD (Invalidité courte durée)

- Troubles mentaux et du comportement : 39% (ILD); 32% (ICD)
- Maladie du système ostéo-articulaire et du tissu conjonctif : 16% (ILD); 22% (ICD)
- Tumeurs : 10% (ILD); 10% (ICD)
- Maladies de l'appareil circulatoire : 4% (ILD); 8% (ICD)
- Lésions traumatiques, empoisonnement et certaines conséquences de causes externes : 8% (ILD); 6% (ICD)
- Autres : 23 % ILD); 22% (ICD)

Ratio des cas en invalidité :

| Année | Nouveaux Cas | Cas Terminés | Actifs |
|-------|--------------|--------------|--------|
| 2015 | 14 | 15 | 29 |
| 2016 | 21 | 21 | 29 |
| 2017 | 26 | 20 | 35 |
| 2018 | 18 | 22 | 31 |
| 2019 | 19 | 15 | 35 |
| 2020 | 12 | 19 | 28 |

Sommaire des garanties Santé et Dentaire

Assurance maladie

- Hospitalisation
 - Chambre semi-privée : paiement direct à l'hôpital
 - Régime paie 100 % des dépenses admissibles
- Frais complémentaires (Certains praticiens sur ordonnance médicale seulement!)
 - Rembourse 80 % des frais admissibles
 - Services paramédicaux : maximum pour chaque praticien de 500 \$ par assuré
 - Sauf massothérapie et psychologue : maximum pour chacun de 750 \$ par assuré
 - Maximum global pour l'ensemble des praticiens de 1 500 \$ par année calendrier
- Soins de la vue
 - Paie 80 % jusqu'à un maximum de 250 \$ par 24 mois consécutifs pour lunettes ou lentilles cornéennes et examen de la vue (12 mois consécutifs pour enfants âgés de moins de 19 ans)
- Assurance voyage
 - Paie 100 % des dépenses admissibles, maximum 2 M\$
- Médicaments
 - Médicaments génériques avec franchise de 20 %, maximum 20 \$ par ordonnance, à moins d'une ordonnance d'un médicament de marque. Processus d'autorisation spéciale pour les médicaments onéreux (10 000 \$/année)

CHANGEMENT :

Pompe à insuline : Renouvelable aux 60 mois au lieu de 84 mois. Maximum 6 000\$

Capteur pour pompe à insuline : Maximum 3 000\$

Assurance dentaire

- Partie 1 – De base : 80 %

Exemples : examens buccaux, radiographies, soins préventifs tels que le polissage et l'application de fluorure, chirurgie buccale (ablation d'une dent)

 - Endodontie : traitement de canal
 - Périodontie : traitement des gencives
- Partie 2 – Restauration majeure : 80 %

Exemples : couronne, gingivoplastie, incision et drainage
- Maximum combiné : 1 000 \$ par année calendrier

Expérience et renouvellement Santé et Dentaire – calculée au 31 décembre 2020

(note : ceci s'applique au campus de Moncton, et n'est pas exclusif à l'APAPUM)

Explication de la méthodologie de calcul et de l'évolution entre 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020

A partir de ces évaluations, les taux sont ajustés.

- Santé = 0
- Dentaire = 0

Santé :

| Assurance maladie | 2020-01-01 au 2020-12-31 | % du total réclamé | % d'aug. /dim. sur l'année 2019 |
|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Médicaments | 932 202 \$ | 68.5 % | 1,8 % |
| Frais complémentaires | 315 920 \$ | 23.2 % | -10.3 % |
| Soins de la vue | 64 499 \$ | 4.7 % | -21.9 % |
| Assurance voyage | 45 789 \$ | 3.4 % | 190.4 % |
| Chambre d'hôpital | 1 625 \$ | 0.1 % | 67.5 % |
| TOTAL | 1 360 035 \$ | 100,0% | -0.6 % |

| Frais complémentaires | 2020-01-01 au 2020-12-31 | % du total | % d'aug. /dim. sur l'année 2019 |
|-------------------------|-----------------------------|---------------|------------------------------------|
| Services paramédicaux | 239 625 \$ | 75.9 % | -16.9 % |
| Équipement respiratoire | 25 276 \$ | 8,0 % | 145.9 % |
| Fournitures diabétiques | 20 737 \$ | 6,6 % | 57.3 % |
| Orthopédique | 10 804 \$ | 3,4 % | -9,8 % |
| Équipement médical | 7 867 \$ | 2,5 % | -36,0 % |
| Fournitures d'ostomie | 5 654 \$ | 1,8 % | 36,8 % |
| Ambulance | 1 840 \$ | 0,6 % | -26,6 % |
| Frais médicaux | 1 435 \$ | 0,5 % | -46,9 % |
| Laboratoire | 868 \$ | 0,3 % | 95,6 % |
| Soins infirmiers | 740 \$ | 0,2 % | -29,4 % |

| | | | |
|------------------------------|------------|---------|---------|
| Autres | 618 \$ | 0,2 % | 72,5 % |
| Test d'allergie et matériaux | 430 \$ | 0,1 % | 100,0 % |
| Aide de mobilité | 27 \$ | 0,0 % | -99,5 % |
| TOTAL | 315 920 \$ | 100,0 % | -10,3 % |

| Services paramédicaux | 2020-01-01 au 2020-12-31 | % du total | % d'aug. / dim. sur l'année 2019 |
|--------------------------|-----------------------------|------------|--|
| Massothérapeute | 84 180 \$ | 35,1 % | -13,7 % |
| Psychologue | 48 219 \$ | 20,1 % | -1,3 % |
| Physiothérapeute | 39 371 \$ | 16,4 % | -20,7 % |
| Chiropraticien(ne) | 23 147 \$ | 9,7 % | -16,4 % |
| Ostéopathe | 16 460 \$ | 6,9 % | -15,3 % |
| Naturopathe | 13 001 \$ | 5,4 % | -47,4 % |
| Acuponcteur/acuponctrice | 9 252 \$ | 3,9 % | -25,0 % |
| Diététicien(ne) | 2 963 \$ | 1,2 % | -12,9 % |
| Podiatre | 2 232 \$ | 0,9 % | 7,1 % |
| Orthophoniste | 412 \$ | 0,2 % | 38,0 % |
| Chiropodiste | 168 \$ | 0,1 % | -88,7 % |
| Réflexologue | 113 \$ | 0,0 % | -68,5 % |
| Ergothérapeute | 108 \$ | 0,0 % | -80,0 % |
| TOTAL | 239 625 \$ | 100,0 % | -16,9 % |

Dentaire :

| Soins Dentaires | 2020-01-01 au 2020-12-31 | % du total | % d'aug. / dim. sur l'année 2019 |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|--|
| Base (incluant endo. / pério.) | 316 635 \$ | 93,9 % | -20,2 % |
| Restaurations majeures | 20 311 \$ | 6,1 % | 0,7 % |
| TOTAL | 336 947 \$ | 100,0 % | -19,2 % |

| Services de base | 2020-01-01 au 2020-12-31 | % du total | % d'aug. /dim. sur l'année 2019 |
|-------------------------------------|--------------------------|------------|---------------------------------|
| Prévention | 124 483 \$ | 39,3 % | -24,4 % |
| Restauration | 86 019 \$ | 27,2 % | -15,3 % |
| Diagnostic | 61 705 \$ | 19,5 % | -18,4 % |
| Chirurgie buccale maxillofacial | 20 126 \$ | 6,4 % | -2,9 % |
| Endodontie | 11 677 \$ | 3,7 % | -26,3 % |
| Parodontie | 7 257 \$ | 2,3 % | -39,6 % |
| Autres | 2 955 \$ | 0,9 % | 0,0 % |
| Services généraux complémentaires | 2 358 \$ | 0,7 % | -30,8 % |
| Prosthodontie amovible (partie 111) | 55 \$ | 0,0 % | -50,3 % |
| TOTAL | 316 635 \$ | 100,0 % | -20,2 % |

Considérations futures

- Programme de médicaments plus (PMP)
- Biosimilaires
- Maladie grave (« critical illness ») : 2 options de produits sur base obligatoire ou optionnel
- Refonte des formulaires pour genre « X »

Nouveautés récentes chez Assomption Vie:

- Télémédecine: Options de 3 visites par année ou service illimité
- Pharmacie postale : plus grande présence suite au COVID-19