

# L'œil ouvert

## D'un mai à l'autre!

**Gilles Bronchti**

Professeur au  
Département d'anatomie  
**Président**



Nous sommes chez nous depuis près de deux mois maintenant. La vie chamboulée, celle de certains plus, celle de certains moins, mais nous savons qu'il y a désormais un avant, un pendant et un après (on l'espère) la pandémie.

Pourtant le mois de mai est, au Québec, l'arrivée du printemps, les bourgeons qui éclatent, les arbres qui verdissent, la nature qui ressuscite. Mais pas cette année, elle aussi a du mal, comme nous elle est déboussolée, se demande s'il est temps de se réveiller. De la neige un 8 mai !

Avez-vous pensé à l'autre mois de mai ? Non, pas celui de 1968 (ouin, je suis vieux, un aîné !), l'autre, 50 ans plus tard, 50 ans, l'âge de l'UQTR. Mai 2018. Là aussi on nous avait sorti de l'UQTR. Décidément, je n'aime plus les mois de mai.

### **L'Œil ouvert**

Le symbole graphique de cette proposition de logo représente à la fois un œil ouvert et un porte-voix. Il illustre ainsi les concepts d'ouverture et de communication, ainsi que la vocation militante de *L'Œil ouvert*.

La forme extérieure verte, composée d'obliques, apporte dynamisme et singularité au logo. Les caractères linéaires comportant des rondeurs donnent une touche de modernité rafraîchissante et très à propos dans ce contexte de changement d'image pour le SPPUQTR.

Il y a des parallèles, c'est certain : jetés dehors, tous. Arrêt de tout, ou presque. Et au retour il a fallu travailler comme des fous pour rattraper le temps perdu, le temps volé, jamais rattrapé. Des différences, beaucoup de différences : en 2018 nous n'avions plus nos salaires – heureusement, à travers le syndicat nous avons cotisé pour compenser cette perte. Mais aussi, souvenez-vous, cette belle solidarité qui a émergé immédiatement, celle-là même qui reste associée dans nos têtes avec l'image des cubes ! Ces découvertes surprenantes de nos voisins de palier, des gens des autres pavillons, d'autres mondes autour de notre monde. C'est cette solidarité qu'ils n'avaient pas prévue qui a vaincu réellement le recteur et son administration. En 2020, comment être solidaires quand l'ennemi est si petit ? Quand il n'y a pas d'ennemi. Quand c'est pour notre bien à tous que nous devons rester chez nous. Quoique, c'était aussi l'argument du recteur en 2018. Il savait ce qui était bon pour nous.

Mai 2020, le virus ne nous laisse pas nous réchauffer les uns les autres et les cubes sont déserts. En 2018, un zoom était ce mécanisme qui sert à prendre une photo en gros plan. Qui connaissait le logiciel alors ?

Aujourd'hui, comme hier, nous nous plongeons dans le travail pour finir la session d'hiver, pour sauver ce qui peut l'être de l'été, de nos recherches, de cette nouvelle année académique 20-21 en point d'interrogation.

Nous travaillons dur malgré tout car, en 2018 comme en 2020, la passion nous anime, notre travail c'est nous et, ce que l'administration n'a jamais compris : nous sommes nos propres patrons. C'est pourquoi la solidarité doit demeurer aussi présente, car c'est ensemble, en combinant nos idées, nos forces, en discutant pour mieux nous comprendre, comprendre les 460 réalités qui sont les nôtres, que nous pourrons progresser.

*Suite à la page 2*

(suite)

## D'un mai à l'autre!

Les occasions ne manquent pas. Depuis 2018, plusieurs mois avant le lock-out, les directions de département ont exigé une nouvelle dynamique dans leurs relations avec l'administration. Ce que plusieurs ont appelé la CDDD 2.0. Une brèche dans la nouvelle gestion publique pour laquelle les universités sont des usines, avec des patrons qui savent et donnent les ordres, des patrons qui sont les administrateurs, bien sûr. La marchandisation du savoir ! Derrière « Savoir, Surprendre », se cache « Savoir, Vendre ». La brèche 2.0 permet aux professeurs de s'impliquer dans les processus décisionnels. À la CDDD, oui, mais aussi par l'intermédiaire du syndicat : nous avons été consultés tout au long de la crise actuelle et notre avis a été pris en compte, très largement.



Un aboutissement de ce changement se passe ces jours-ci, trois professeur(e)s sont nommés vice-doyen(e)s à la recherche, un par secteur. Félicitation Catherine Briand, Hugo Germain et Chantal Plourde, votre implication, qui ne date pas d'hier, est notre atout, à nous tous ! C'est un début, un balbutiement, qu'il faut soutenir. Bientôt, je l'espère, nous pourrons avoir des vice-doyens sectoriels aux trois décanats et plus encore participer au développement de l'Université. Un travail important nous attend, tous. En effet, nous devons nous mobiliser et être solidaires. Il faudra du monde pour occuper ces postes, et nous voulons qu'ils restent professeurs. Les vice-doyens recherche, par exemple, doivent continuer leurs recherches, pas les mettre en veilleuse ! Aidons-les donc à nous aider. Nous avons d'autres représentants : les professeur(e)s qui occupent des postes de direction pédagogique, nos représentants aux comités institutionnels et syndicaux. Eux aussi travaillent pour nous, proches de nous et méritent notre soutien. Plus ils seront actifs, mieux ils nous représenteront auprès des instances.

La démocratie est exigeante, si on la laisse aller, si on laisse « les autres » s'en mêler, si ce qui nous intéresse c'est notre bout de terrain, notre nombril, ceux à qui nous avons donné le pouvoir vont « s'occuper de nous ». C'est un peu ce qui s'est passé dans les universités où nous avons tous délégué le pouvoir à l'administration sans trop s'en faire. De service universitaire, elle est devenue la Direction, des administrateurs professionnels ont pris la place et la gardent, jalousement. Mais ce faisant, ils s'éloignent de notre réalité, ils ne peuvent plus la comprendre autrement que par des demandes de comptes rendus, selon leur langage, leur format : objectifs, cibles quantitatives identifiées... format qui ne correspond plus à rien de ce que nous connaissons.

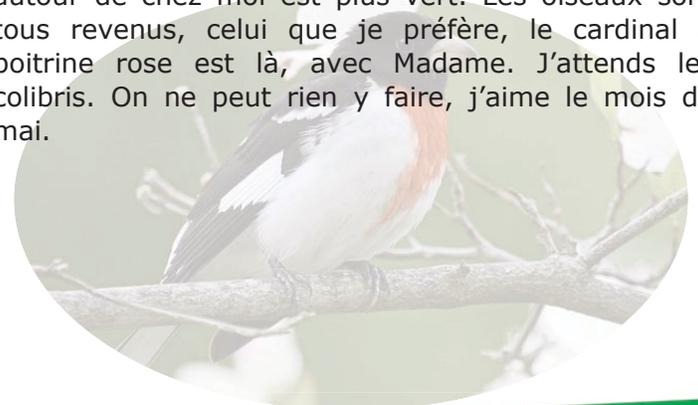
Ces dernières années, la taille de l'administration à l'UQTR et des services qui en dépendent a augmenté sans commune mesure. Nous pourrions penser que c'est pour donner plus de services, mais non, c'est plus de contrôles, plus de bureaucratie, et chaque contrôle activé nécessite l'engagement d'une autre ressource qui devra justifier son salaire en demandant plus de redditions de comptes.



Mobilisons-nous, s'il vous plait, et reprenons le contrôle, partiellement au moins. Soyons volontaires ou aidons ceux qui le sont.

Un autre dossier nous occupe ces jours-ci, la recherche de candidats pour occuper le poste de recteur. Des sondages circulent ou vont circuler. Connaissez-vous des candidats potentiels ? De chez nous ou d'ailleurs ? Nous avons besoin de quelqu'un qui nous ressemble, de quelqu'un qui nous rassemble.

Gros soleil, aujourd'hui. Encore froid, mais le bois autour de chez moi est plus vert. Les oiseaux sont tous revenus, celui que je préfère, le cardinal à poitrine rose est là, avec Madame. J'attends les colibris. On ne peut rien y faire, j'aime le mois de mai.



## Un an plus tard...

**Marty Laforest**

Professeure au  
Département de lettre et communication sociale  
**Vice-présidente aux relations de travail**



Avec mes collègues du conseil exécutif, j'ai l'œil ouvert sur les relations de travail depuis maintenant un an. Notre volonté affichée, dès notre entrée en poste, était de faire comprendre à la direction qu'elle ne peut pas *faire* sans les profs. Nous avons tendu la main, elle a été saisie et je dirais avec chaleur. Nous sentons de l'écoute et nous ne sommes pas en mode résistance et conflit, au contraire. La résolution de plusieurs dossiers témoigne, je pense, de la valeur de nos choix. Mais tout prend du temps, plus que je pensais. Nous étions une nouvelle équipe, il nous fallait apprendre et du côté de la direction, nos interlocuteurs les plus immédiats sont maintenant encore plus nouveaux que nous : une nouvelle directrice du Service des relations de travail et un nouveau directeur du Service des ressources humaines sont entrés en poste tout récemment, le second à la mi-mars, eh oui. Car il y a cette crise sanitaire, qui a tout bousculé, les relations de travail comme le reste. C'est dans ce contexte improbable que l'œil ouvert, j'essaie de voir tout ce qui doit l'être, ce que l'on nous montre et ce que l'on nous cache.

La plupart des problèmes qui nous sont soumis se résolvent, mais parfois au prix de complications inutiles. Il peut s'agir de dossiers où l'expertise de plus d'un service est mobilisée. Chacun fonctionne en vase plus ou moins clos et ceux qui y travaillent ne saisissent pas toujours en quoi ce fonctionnement est incompréhensible du dehors. La volonté clairement affichée de l'administration d'améliorer la qualité du dialogue entre tous les acteurs de la scène uqterrienne peine alors à s'incarner. J'ai en tête un dossier récent, un problème qu'on aurait pu régler rapidement mais qui, parce qu'une information légitimement demandée au Service des finances restait incompréhensible pour la professeure concernée (et pour nous), a fini par entraîner le dépôt de deux griefs et une tension difficile à apaiser.

Les dossiers les plus difficiles engagent la manière dont l'administration perçoit la place des profs au sein de l'institution et ils ont leur source dans un style de gestion. À l'UQTR, je constate que la volonté de contrôle est patente, mais paradoxalement, le contrôle ou plutôt le leadership qui devrait être exercé dans certains cas ne l'est pas. En d'autres termes, en toutes circonstances, la première idée de l'administration est une demande de reddition de comptes lourde et constante qui va à l'encontre de la souveraineté des assemblées départementales ; mais quand l'exercice de cette souveraineté mène à des dérives comme c'est parfois le cas, cette même administration hésite à exercer un pouvoir dont elle dispose pourtant, ou n'y met pas les formes. Il en résulte des conflits qui aboutissent au syndicat, s'enveniment, traînent, coûtent cher aux deux parties et qu'on aurait souvent pu éviter.

### La transparence et l'opacité

Elles sont toutes deux là. La transparence est l'un des mantras des gestionnaires de tous ordres depuis quelques années. À l'UQTR, la trouve-t-on ailleurs que dans le discours ? Oui, souvent, dans nos échanges avec nos interlocuteurs, en ces circonstances où des deux côtés de la table, on cherche de bonne foi une solution à tel ou tel problème. Les échanges sont alors francs, c'est la première condition de la confiance et les concessions ne sont pas à sens unique. Je dirais que jusqu'à maintenant, nos discussions avec la direction concernant la crise sanitaire actuelle constituent un bon exemple. Mais une grande opacité subsiste. Il est parfois difficile de savoir quel mandat est véritablement confié à ceux qui sont nos interlocuteurs au quotidien ; des questions restent longtemps sans réponse ; des choix s'opèrent sur des critères qui ne sont pas explicités – l'exemple tout récent des postes accordés l'automne dernier, et qui une fois le long processus de sélection terminé ne seront finalement pas comblés, est le premier qui me vienne en tête. On pourrait aussi parler de ces consultations dont le résultat n'est pas pris en compte, voire tout simplement pas transmis aux instances décisionnelles. L'opacité fait en sorte que les profs membres d'une commission comprennent après-coup qu'on ne leur a pas transmis toute l'information dont disposait l'administration, que d'autres se rendent compte qu'ils ont travaillé pour rien en répondant à tel sondage, en participant à tel forum ou aux travaux de tel comité – encore là, l'exemple récent des postes qui ne seront finalement pas comblés illustre parfaitement la chose.

Suite à la page 3

(suite)

## Un an plus tard

Aucune campagne de mobilisation, aucun world café n'a le pouvoir de remotiver des profs qui ont le sentiment de travailler pour rien. Ça vous rappelle quelque chose ? La même qu'à moi, ce grand fiasco du *lock-out* dont l'ombre plane toujours, quoi qu'en pense le recteur. C'est ça, le cœur des relations de travail.

Il m'arrive souvent de penser à la personne qui succédera à M. McMahon. Comme tous les profs, j'ai ma petite idée sur les qualités nécessaires au futur titulaire du poste. Mais par-dessus tout j'appelle de mes vœux un autre style de gestion, où l'engagement des profs dans l'institution serait véritablement reconnu, afin que l'énergie qu'ils déploient, qu'ils ne ménagent pas, ne soit plus gaspillée. Rêvons. Et faisons-nous entendre.

11 juin 2020

## Assemblée générale du SPPUQTR

13h

Mot de bienvenue  
Vérification du quorum  
Désignation d'une présidence d'assemblée  
Lecture et adoption de l'ordre du jour  
Lecture et adoption du procès-verbal de la 155<sup>e</sup> assemblée générale  
Affaires budgétaires  
Taux de cotisation syndicale 2020-2021  
Prévision des produits et des charges 2020-2021  
Rapport du comité exécutif pour l'année 2019-2020  
Lettres d'ententes  
Élections au comité exécutif du SPPUQTR  
Élections au comité de promotion  
Affaires nouvelles  
Ajournement de l'assemblée jusqu'à la fin de la période de scrutin  
Résultat des élections  
Clôture de l'assemblée

## La prochaine étape

**Andrea Bertolo**

Professeur au  
Département des sciences de l'environnement  
**Vice-président aux affaires syndicales**



Alors que nous sommes encore dans l'urgence de la gestion d'une crise mondiale, il peut sembler incongru de parler de prochaine étape. Personnellement, comme la santé ce n'est pas mon domaine, je peux contribuer à ce dossier seulement en essayant de comprendre ce qui nous arrive afin d'adopter les meilleurs comportements susceptibles de protéger la santé de ma famille et de toute notre communauté. Ici, par prochaine étape, je n'entends donc pas ce qui touche aux mesures sanitaires, mais bien ce que sera notre société et notre université après que le virus aura perdu de son mordant. C'est clair que ce bouleversement devra être accompagné par une réflexion quant aux priorités, aux objectifs à long terme, aux valeurs que nous voulons protéger. Nous avons compris, les médias nous l'ont rappelé, que le phénomène est complexe et qu'il est probablement lié à des facteurs allant du tourisme international jusqu'à la crise environnementale planétaire. Est-ce que ces phénomènes sont reliés ?

Faut-il les analyser ensemble ou devons-nous nous concentrer uniquement sur l'hyperspécialisation de la recherche dans chacun de ces domaines ? Comment rediriger nos efforts en recherche dans un monde post-COVID 19 ? Voilà autant de questions qui nous rappellent l'importance de nous asseoir pour penser ensemble la suite des choses ainsi que notre place dans la société dans un monde qui n'est plus celui d'avant décembre 2019.

Je me questionne donc sur ce qui sera l'après crise COVID-19 et comment nous serons appelés, en tant que chercheurs mais aussi en tant qu'institution dans son ensemble, à contribuer à cette réflexion. Des hôpitaux aux musées, des écoles aux PME, de l'agriculture aux laboratoires de recherche, tous devront s'adapter. Tout devra aussi se réinventer pour repartir et reconstituer le tissu social et économique. Personne ne questionnera l'importance de soutenir la recherche en virologie, j'en suis certain, mais quelle place donnerons-nous à des domaines qui ne semblent pas être importants en situation d'urgence, comme les arts et la culture, mais qui sont fondamentaux pour nous accompagner justement dans des situations d'après crise ?

Suite à la page 5

(suite)

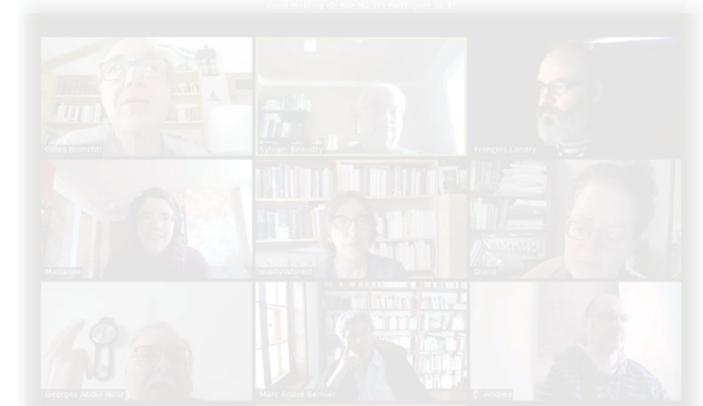
## La prochaine étape

En recevant l'appel à « candidatures en vue de la désignation d'une personne pour assumer le rectorat de l'UQTR », je me suis dit que cette personne devra faire preuve non seulement de leadership dans le sens entrepreneurial du terme (intégrité, capacité à motiver les autres, etc.), mais aussi en termes intellectuels, car elle devra nouer des liens entre les éléments complexes de cette situation, rester en rapport dialectique avec la communauté universitaire, prendre des décisions qui seront marquantes pour l'avenir de l'institution. Nous savons que nous n'avons guère de pouvoir dans le choix de cette personne, mais j'espère qu'au moins vous serez nombreux à solliciter des candidatures d'envergure, car nous aurons besoin d'inspiration et de dialogue dans les prochaines années.

Dans un autre ordre d'idées, un mot aussi au sujet des affaires syndicales et des relations de travail. En janvier je vous disais que des nombreux dossiers avaient évolué, qu'il s'agisse de ceux qui concernent un.e ou deux ou bien un groupe de professeurs. C'est le cas par exemple du grief sur les embauches au 1<sup>er</sup> décembre 2017, qui est de plus en plus proche d'une entente. Pour ceux qui n'étaient pas encore là en 2017, ce dossier concerne une douzaine de professeur.e.s dont l'embauche avait été reportée de six mois par rapport à la date conventionnée.



Journée mondiale pour le climat  
27 septembre 2019



Une fois établi en arbitrage que l'administration de l'UQTR n'avait pas le droit de procéder à un tel report des dates des embauches, nous avons employé notre première année à reprendre ce dossier, dont nous avons hérité de l'ancien exécutif, et à discuter de la manière dont les économies réalisées à cause de ce changement de dates seraient retournées aux professeur.e.s qui avaient eu un salaire moindre à celui que leur aurait versé l'UQTR entre juin et décembre 2017. C'est le parfait exemple de ce que j'appelle un dossier à évolution « asymptotique », c'est-à-dire des dossiers qui évoluent rapidement dans le bon sens, mais qui prennent énormément de temps et d'énergie pour s'approcher de l'accord final.

En janvier, je vous parlais aussi des dossiers qui stagnent. Le plus notoire parmi ceux-ci, et qui de plus intéresse tous les professeur.e.s, est celui du grief sur les conséquences du lock-out du 2 mai 2018. Parmi les raisons qui empêchaient des avancées dans ce dossier, il y avait l'incapacité d'atteindre un accord quant aux modalités d'administration de la preuve. Ce point pourrait sembler mineur, d'ordre technique, mais il a de graves conséquences sur l'évolution du processus d'arbitrage. Nous fûmes ravis, juste avant le déclenchement de la pandémie, d'apprendre que l'arbitre en charge du dossier avait donné raison au SPPUQTR qui demandait une procédure allégée. Cette décision traduit *in fine* une volonté de respecter l'esprit du processus d'arbitrage, qui vise à une solution la plus rapide et efficace possible des contentieux. Traduit en langage de tous les jours, cela signifie que les procédures devraient exiger non pas une dizaine d'années, mais plutôt quelque chose comme plusieurs mois. De fait, nous pourrions finalement passer à l'administration de la preuve dès la prochaine audience, qui est planifiée pour le 2 juin prochain. En attendant la prochaine étape, nous allons quand même de l'avant et continuons les négociations hors de la salle d'audience.

Sur ce, je vous offre tous mes vœux de santé, pour vous et vos familles, ici ou ailleurs dans le monde.

## Les affaires universitaires, mieux vaut en faire son affaire!

**Georges Abdul-Nour**

Professeur au  
Département de génie industriel  
**Vice-président aux affaires universitaires**



Les affaires universitaires que j'ai l'honneur de représenter au sein du Syndicat avaient un ordre du jour bien chargé cette année. Revenons d'abord sur quelques dossiers qui ont cheminé ces derniers mois.

### Programmes courts

Les programmes courts, à ne pas confondre avec les DESS et les microprogrammes, ne possèdent pas une définition qui leur est propre, pas plus d'ailleurs qu'ils ne possèdent la même gestion. Certains de ces programmes courts viennent avec un dégageant (discrétionnaire), certains sont rattachés à un comité de programme, les modalités d'admission diffèrent selon les programmes, etc. Les délégué.e.s au Conseil syndical, que je remercie d'emblée, furent mis à contribution pour recueillir des informations à ce sujet dans leur département. Nous avons ainsi compilé des données qui nous ont permis d'étayer notre argumentaire lorsque nous avons rencontré le doyen des études et celui de la gestion académique et des affaires professorales le 25 février dernier. Les doyens ont assuré vouloir baliser les dégageants attribués pour les programmes courts. Ils ont aussi reconnu d'emblée qu'au moins quatre programmes mériteraient d'avoir un dégageant associé. Le comité des relations de travail prendra la relève pour ce dossier.

### Sondage sur l'impact de la COVID-19

Un dossier qui n'était pas prévu à l'horaire, et que nous aurions préféré qu'il n'y figure jamais, s'est tout de même invité dans notre vie universitaire et personnelle. La crise sanitaire nous a tous et toutes obligés à revoir dans sa totalité notre organisation du travail, de l'enseignement, de la recherche et de notre vie sociale et familiale.

Du 27 mars au 3 avril, vous avez été 50 % à répondre à un sondage portant sur l'impact de la COVID-19 dans vos vies. Un taux de participation au-delà de nos espérances, merci !

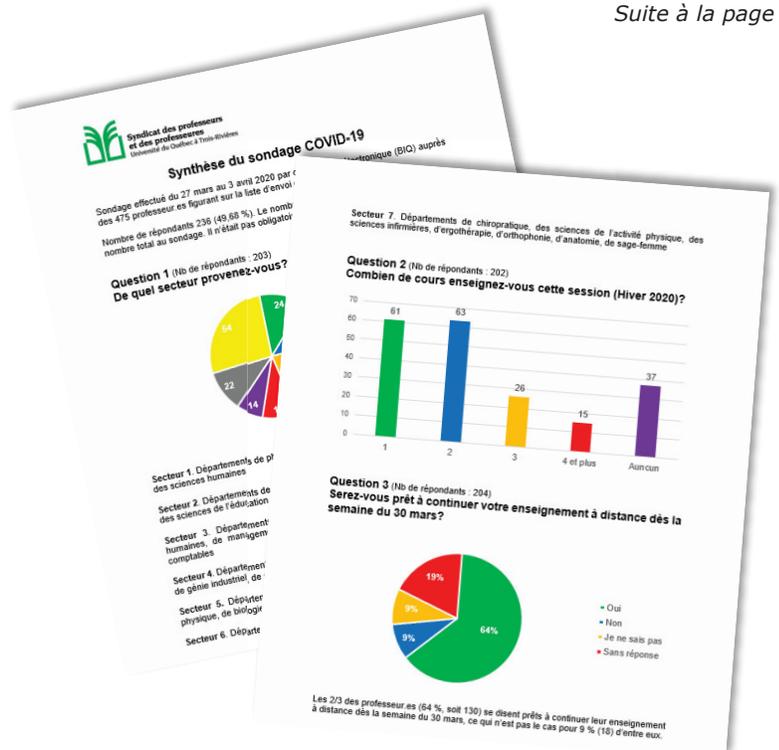
Plusieurs données nous ont permis de témoigner de votre réalité auprès de l'administration de l'UQTR lors des nombreuses rencontres virtuelles servant à trouver des solutions pour la poursuite de la session et l'organisation de la nouvelle année universitaire. L'adaptation est le maître-mot dans une telle situation. Les données indiquent que les professeur.e.s ont rapidement adapté leur enseignement et les modes de transmission de la matière pour terminer la session. Cependant, plusieurs nous ont indiqué craindre les répercussions sur la qualité de l'enseignement, la transmission de la connaissance par le professeur, sa réception et son assimilation chez l'étudiant. De concert avec l'Association générale des étudiants, nous étudierons les suites de cette crise sanitaire sur ces aspects cités.

Suite à la page 7

## Extrait du sondage sur la Covid-19:

**Avez-vous un réseau pouvant vous apporter du soutien (vie personnelle et professionnelle)?**

Réponse qui s'est démarquée:  
**Mes collègues**



(suite)

## Les affaires universitaires...

### Cours en ligne

La crise sanitaire qui nous frappe de plein fouet, avec son impact sur l'enseignement (formation à distance), est une occasion à saisir pour mieux préciser notre appréciation de l'enseignement en ligne. Un premier sondage que nous vous avons envoyé au mois de mars a notamment confirmé que l'enseignement en présentiel est toujours la manière que plusieurs d'entre vous privilégient. La relation prof/étudiant est à conserver, à protéger, avez-vous souligné !

L'année qui s'amorce sera profitable pour parfaire nos connaissances sur votre perception des cours en ligne. Le comité des affaires universitaires travaillera sur ce sujet et il fera des recommandations pour parfaire l'Annexe F de la convention collective en vue de sa renégociation en 2022.

### Désignation du futur recteur ou de la future rectrice

Le mandat du recteur Daniel McMahon se termine le 7 février 2021. Il ne sollicite pas un renouvellement de mandat. Par conséquent, notre université se cherche un nouveau recteur ou une nouvelle rectrice.

Il revient au gouvernement, à la suite d'une recommandation de l'Assemblée des gouverneurs, de procéder à la désignation du chef d'établissement (Règlement 11, Université du Québec).

Le Syndicat vous a fait parvenir un sondage pour connaître vos attentes envers la prochaine personne à occuper les fonctions de recteur ou de rectrice. Les résultats du sondage ont été acheminés, certes au comité de sélection, mais aussi au conseil d'administration de l'UQTR et à l'Assemblée des gouverneurs. Un grand merci aux professeurs Jamal Ben Mansour, du Département de gestion des ressources humaines, et à François Labelle, du Département de management, pour leur aide dans la confection de ce sondage.

Le Syndicat vous a consulté entre le 27 avril et le 7 mai 2020 via un sondage en ligne. Le taux de participation s'élève à 50,5 %, soit 240 répondants.

**Des résultats du sondage  
en page 13**

### Rencontres préparatoire

Comme depuis plusieurs années, nous organisons une rencontre préparatoire avant chaque réunion du conseil d'administration de l'UQTR et de la Commission des études, afin de rassembler les professeur.e.s, les chargé.e.s de cours, les étudiant.e.s et les représentant.e.s des employé.e.s de soutien et du personnel professionnel membres de ces instances respectives. Ensemble, nous discutons et analysons les sujets figurant à l'ordre du jour pour veiller au bon fonctionnement de notre université. Merci à toutes ces personnes qui nous aident à bien concevoir et orienter nos interventions pour le bien de toutes et tous.

### Diverses autres représentations

Le Syndicat est aussi appelé à représenter les professeur.e.s au sein de divers comités, notamment le Forum des partenaires et le Comité multisyndical en santé et sécurité au travail.

Le Forum des partenaires se veut un lieu d'échanges entre la direction de l'Université et les représentants de différents syndicats et associations, afin d'assurer une certaine fluidité dans les communications entre les principaux partenaires internes de notre institution. La présidence du Syndicat et la vice-présidence aux affaires universitaires se sont partagé la tâche de représentation cette année.

Pour sa part, le Comité multisyndical en santé et sécurité au travail a invité le Syndicat à dépêcher un représentant. Depuis 2016, ce comité est un espace d'échanges et de coopération qui réunit autour d'une même table, les représentants de l'employeur et les représentants des travailleurs (associations et syndicats). Le comité a pour mandat de soutenir le leadership en matière de santé et de sécurité au travail et d'adresser des recommandations à la direction de l'Université. La santé psychologique au travail est le dossier prioritaire des membres de ce comité, un sujet qui est des plus importants en ces temps de rupture de la normalité dans nos différents aspects de vie personnelle et professionnelle.

### Remerciements

En terminant, je tiens à remercier les membres du comité des affaires universitaires, les professeurs Sylvain Beaudry, Marc Beaugard, Christian Linard et François Brouillette, ainsi que notre conseiller aux affaires universitaires François Landry pour les discussions, les belles réflexions qui en découlent et le travail abattu !

Portez-vous bien chères et chers collègues.

## Des activités pour se rassembler!

**Marianne Paul**

Professeure au  
Département d'orthophonie

**Vice-présidente aux services à la collectivité**



Que de bouleversements depuis l'écriture du dernier bulletin d'information ! L'arrivée de la pandémie a grandement bouleversé nos vies, nous a forcés à revoir nos modes de fonctionnement et a permis, une fois encore, de réaliser à quel point les relations avec nos collègues sont d'une importance cruciale devant l'adversité. Nos vies se scindent maintenant en deux périodes distinctes : « avant » et « depuis » le confinement.



Avant la fermeture de l'université, le comité des services à la collectivité a organisé deux événements. Le premier, le dîner de la rentrée du 21 janvier, a permis à plus de 70 professeur.e.s de partager un dîner mettant en vedette les produits locaux. Merci à tous pour votre présence ! Le deuxième a eu lieu le 11 mars : la professeure Stéphanie Girard, accompagnée de deux de ses étudiantes de maîtrise, a présenté une conférence-midi très dynamique à 30 professeur.e.s sur différents moyens de favoriser la motivation des étudiants. Faisant suite au travail du comité concernant la révision de la *Règle 5 régissant l'attribution des dons*, la version modifiée a été acceptée par le comité exécutif. Finalement, le comité a discuté de la réintroduction de bourses de soutien aux étudiants du niveau collégial (sous forme de remboursement d'une partie des coûts d'inscription à l'UQTR) et plusieurs demandes de dons ont été analysées. Pour l'année 2019-2020, c'est un montant de 2 969 \$ qui a été remis pour soutenir différentes activités ou organismes des régions de la Mauricie, Centre-du-Québec et de la Montérégie.

Je remercie chaleureusement les membres du comité pour leur participation dynamique et stimulante, c'est grâce à eux que tout cela a été possible : les professeur.e.s Michel Cyr, Mihaela Cibian, Cécile Fonrouge, Emmanuel Habimana, Sivane Hirsch, et les professeur.e.s retraité.e.s Ram Lakshmanan, Andrée-Claire Brochu et la représentante de l'Association des professeur.e.s retraité.e.s Micheline Dubé. Un grand merci au personnel du Syndicat, François Landry et Sandra Thiffault, pour leur apport inestimable dans l'organisation des activités et leur soutien.

Et depuis la fermeture de l'université ? Comme tant d'autres choses, le processus d'attribution des bourses pour les étudiants du secondaire et des nouvelles bourses collégiales a été suspendu. La rencontre du comité *ad hoc* pour le 50<sup>e</sup> de l'accréditation du syndicat a été reportée. Maintenant que les choses se sont stabilisées, une visioconférence aura bientôt lieu avec les membres du comité *ad hoc*. Je suis confiante que nous trouverons des moyens pour souligner cet événement important, malgré l'incertitude de la situation. Je profite de l'occasion pour inviter les personnes qui désirent se joindre à notre superbe équipe à me contacter !

Pour terminer, je désire souligner la nécessité de penser au « après » le confinement. L'importance des différentes facettes du rôle professoral a été mise en exergue au courant des dernières semaines, tant pour la recherche (ex. les demandes de données probantes), la recherche-crédation (ex. l'importance des arts et des artistes), l'enseignement (ex. le soutien aux étudiants) et les services à la collectivité (ex. les demandes d'opinions d'expert). Les chamboulements causés par la pandémie font que le « après » sera une période remplie d'opportunités, notamment pour repenser le rôle des universités dans notre société et renforcer les liens entre les corps de métier. C'est dans ce contexte dynamique, mais aussi incertain, que les démarches afin de trouver le prochain recteur de notre université débutent. Mon souhait est que le prochain recteur saisisse ces opportunités de rendre encore meilleure notre université, en favorisant un climat de travail harmonieux et en soutenant les initiatives visant la valorisation de la recherche et de la recherche-crédation dans la communauté.

## Une année de changement

**Sylvain Beaudry**

Professeur au  
Département des sciences comptables  
**Trésorier**



Le trésorier a vécu beaucoup de rebondissements cette année. Tout d'abord, j'étais le seul membre restant de l'équipe qui a négocié la dernière convention collective. Je remercie d'ailleurs mes anciens collègues pour tout le travail effectué dans des conditions difficiles. L'arrivée d'une nouvelle équipe amène un changement de cap et apporte un nouveau souffle au comité exécutif. Comme j'étais avec nos professionnels la mémoire syndicale, j'ai transmis mes connaissances afin d'assurer une transition harmonieuse aux nouveaux collègues qui se sont approprié rapidement les différents dossiers syndicaux. La nouvelle équipe s'est rapidement soudée et travaille bien ensemble.

Alors que l'année financière tirait à sa fin, un nouveau rebondissement inattendu allait modifier nos pratiques. La crise sanitaire a eu des répercussions sur le travail des professeurs et la vie syndicale. Un beau travail de collaboration s'est effectué entre la direction et le Syndicat pour permettre aux étudiants de terminer leur session d'hiver avec souplesse et dans le respect de la liberté académique. Les pourparlers ont continué pour les sessions d'été et d'automne. Le travail syndical se poursuit également à distance et la trésorerie n'y fait pas exception.

### Résultats financiers 2019-2020

L'année financière 2019-2020 s'est terminée le 31 mars dernier. Nous ne disposons donc pas encore des résultats complets. L'année devrait toutefois se terminer avec un léger déficit causé par la variation marchande négative des placements. On se rappellera que le Syndicat a déposé en septembre 2019 un budget révisé prévoyant un surplus de 50 000 \$.

### Fonds de défense professionnel

Au 30 septembre 2019, le Fonds de défense professionnel (FDP) s'élevait à plus de 4,6 M\$. Rappelons que ce montant permet de respecter les paramètres d'utilisation de la règle #8 du Syndicat et de verser aux professeur.e.s, en cas d'un nouveau conflit de travail, 100 % de leur salaire net durant une période minimale de 45 jours.

Avec la crise sanitaire et la chute drastique des marchés, les membres sont peut-être inquiets pour notre Fonds. Heureusement, le pire ne s'est pas concrétisé. Au 31 mars, la valeur marchande du FDP s'élève à 4 281 037 \$, soit à peu près le même montant qu'au début de l'exercice. Le portefeuille équilibré du Syndicat, le bon comportement des titres sélectionnés et notre compte en dollar US chez notre courtier RBC, combiné à une hausse du dollar américain, a permis de minimiser les pertes. Avec la reprise des activités économiques, nous espérons que le FDP sera renfloué dans les mois à venir. Les résultats du mois d'avril sont d'ailleurs très encourageants.

Cette année, le Comité d'étude sur le Fonds de défense professionnel a réévalué les règles de gestion et d'utilisation du FDP. Ces modifications aux règles furent par la suite entérinées par le Conseil syndical. Par conséquent, depuis novembre 2019, les nouveaux investissements dans les actions ou des fonds communs de placement doivent être des placements socialement responsables qui tiennent compte de l'impact ESG (Environnement, Social et éthique et Gouvernance). Progressivement, d'ici cinq ans, la partie du FDP investie en fonds communs, en actions ou l'équivalent, devra contenir au moins 20 % de placements socialement responsables.

### Budget du SPPUQTR

Le budget 2020-2021 que le Conseil syndical recommandera aux membres lors de l'assemblée générale s'inscrira dans les mêmes tendances que l'an dernier. Un surplus de 50 000 \$ est prévu. Bien entendu, un budget révisé sera présenté lors de l'assemblée générale statutaire de septembre afin de tenir compte de l'impact de la crise sanitaire sur les activités du Syndicat. Et puisque nous serons dans une année festive étant donné la célébration du 50<sup>e</sup> anniversaire d'accréditation du Syndicat, un budget spécial est alloué pour souligner et célébrer cet heureux événement.

*Suite à la page 10*

(suite)

## Une année de changement

### Budget de l'UQTR

Le 27 avril, le VRAF a présenté au conseil d'administration de l'UQTR le budget de l'institution pour l'année à venir. Le VRAF a précisé que la pandémie n'était en aucun cas prise en considération dans l'élaboration de ce budget. Le déficit prévu est évalué à 1,41 M\$.

Une version révisée sera présentée lorsque les données sur l'impact de la crise sanitaire seront connues. Il est à prévoir que la baisse du nombre d'inscriptions pour la session d'été et les suivantes auront un impact sur la subvention du gouvernement. En effet, selon des estimations préliminaires, le taux d'inscriptions pour la session Été chutera d'environ 20 %. Le conseil d'administration a aussi prolongé d'une année son plan de redressement, comme il était autorisé à le faire. Il semble acquis que le réinvestissement de 100 M\$ prévu lors du dernier budget provincial ne sera finalement pas octroyé.

Le tableau suivant présente les effectifs prévus dans le budget initial de l'UQTR. Nous remarquons une hausse prévue de toutes les catégories d'employés à l'exception des professeurs, qui seront en baisse, et des cadres et cadres supérieurs qui seront maintenus à leur niveau actuel.

### Régime de retraite et assurances collectives

Le trésorier a continué de suivre les dossiers concernant le RRUQ et les assurances collectives par sa participation au CIRRAC et au CRAC. La dernière année a été consacrée surtout à l'amélioration de la protection des assurés en cas d'invalidité. Un guide a été produit afin d'aider les assurés à mieux connaître les étapes à suivre et leurs droits face à la compagnie d'assurance et à mieux connaître les responsabilités de l'employeur. Un effort a été consenti pour assurer une meilleure uniformité dans les pratiques entre les différentes constituantes du réseau. La prochaine année portera sur le réaménagement des assurances invalidité et assurances médicaments. Notons que les coûts et les primes en assurance invalidité ont explosé au cours des dernières années, en raison principalement des absences dues à des problématiques liées à l'épuisement professionnel et à des troubles de santé mentale.

Au niveau du régime de retraite, l'indexation ponctuelle de 1,2 % couvrant les années 2005 à 2017 a été versée en juillet 2019 et sera versée en juillet 2020 aux retraités. Notons que les années antérieures à 2005 sont pleinement indexées et que le régime indexe les rentes des retraités à 75 % de l'IPC pour les années 2018 et suivantes. Le dossier des ententes de transfert entre le RRUQ et d'autres régimes fait présentement l'objet de négociations.

Suite à la page 11

### Évolution des effectifs à l'UQTR (ETP)

	2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	Initial	Réel	Initial	Réel	Initial	Réel	Initial	Réel
<b>Cadres supérieurs</b>	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	nd
<b>Cadres</b>	35,0	35,0	38,0	32,5	35,5	32,5	35,5	nd
<b>Professeurs</b>	458,5	435,5	445,0	444,0	462,0	455,0	455,0	nd
<b>Professionnels</b>	203,0	204,6	206,5	207,9	216,2	234,7	238,7	nd
<b>Techniciens</b>	137,1	134,1	135,1	137,2	149,0	148,7	150,7	nd
<b>Soutiens</b>	172,7	164,0	175,2	175,4	179,7	180,0	189,2	nd
<b>Métiers et ouvriers</b>	32,4	32,4	32,4	32,7	34,7	33,1	35,6	nd
<b>Total</b>	1 043,7	1 010,6	1 037,2	1 034,7	1 082,1	1 089,0	1 109,7	nd

(suite)

## Une année de changement

### Dossiers de la FQPPU

Le trésorier a continué à suivre les dossiers de la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université et de rendre compte au Conseil syndical des principaux éléments. La dernière année a vu l'arrivée d'un nouveau président, Jean Portugais de l'Université de Montréal, et d'un nouvel exécutif de 6 membres, élus sur une base paritaire homme et femme.

Parmi les dossiers traités cette année, notons le nouveau Comité créé par le ministre Roberge sur l'Université de demain qui compte un représentant de la Fédération. La FQPPU y a proposé un projet de loi sur la liberté académique. Plusieurs documents d'intérêt ont été fournis aux membres dont une synthèse des politiques VACS des universités, un document qui résume le processus de désignation des recteurs dans les universités, un guide à l'intention des professeur.e.s siégeant au CA des universités ainsi qu'un outil de recherche sur les différentes clauses de conventions collectives des professeur.e.s d'université.

Différents comités ont vu le jour : un comité équité, diversité et inclusion, un comité sur l'égalité entre femmes et hommes, un groupe de travail sur la formation à distance, sans compter un projet de recherche sur la santé mentale au travail ainsi que la poursuite des travaux du comité de financement et de gestion des universités. Une journée d'étude sur le changement climatique devait avoir lieu le 13 mars dernier, mais a été annulée à cause de la crise sanitaire. Il en a été de même pour le dernier Conseil fédéral d'avril dernier.

Initié par le trésorier après notre grève de 2008, le Fonds d'aide aux syndicats membres de la FQPPU en cas de conflit d'un syndicat membre a atteint cette année 1,5 M\$.

### Autres implications syndicales

Le trésorier est également membre du comité des affaires universitaires (voir le texte du VPAU) et du nouveau comité de préparation des fêtes du 50<sup>e</sup> anniversaire du SPPUQTR (voir texte de la VPSC).



Récipiendaires des bourses du Syndicat du 3 février.  
Le trésorier Sylvain Beaudry était accompagné du professeur retraité et ancien président du Syndicat, M. Paul Gagné (1974-1976)

Crédit photo: Fondation de l'UQTR

### Changement au rectorat de l'UQTR

Le prochain recteur ou la prochaine rectrice qui entrera officiellement en fonction à l'hiver 2021 aura à poursuivre dans la voie du rétablissement de la santé financière de notre université, mais aussi à user d'audace et de vision pour développer l'enseignement et la recherche, afin d'augmenter le rayonnement de notre institution et de nos professeur.e.s.

### Remerciements

Je termine en remerciant les professeur.e.s Daphné Drouin du Département des sciences comptables, Théophile Serge Nomo du Département de finances et économique et Ram Lakshmanan, professeur retraité du Département de génie industriel qui siègent au comité d'étude sur le fonds de défense professionnel pour leur engagement et leur expertise.

Je remercie notre conseiller aux affaires universitaires François Landry qui compile les données financières de l'UQTR et Diane Beauchemin notre conseillère aux relations de travail qui répond au quotidien aux professeurs concernant la retraite et les assurances collectives.

Finalement, je remercie sincèrement notre professionnelle, responsable de la comptabilité, de la gestion et des finances Sandra Thiffault qui s'occupe avec professionnalisme au quotidien de la comptabilité et du volet administratif des affaires du Syndicat. Elle agit également depuis la dernière année à titre de secrétaire exécutive du Comité du fonds de défense professionnel.

## La vie en distanciel

Marc André Bernier

Professeur au  
Département de lettres et communication sociale  
Secrétaire



L'Histoire, la grande Histoire, celle dont nous éprouvons la si forte emprise sur tous les esprits depuis le début de la pandémie, s'écrit non seulement avec un grand H, comme chacun sait, mais aussi, selon la formule célèbre de Georges Perec, avec une grande Hache. Peu de grands événements historiques, en effet, sans de terribles souffrances ; mais tous les drames, même les plus tragiques, ont aussi leur revers. Par exemple, il est devenu banal de rappeler que, si la Grande Guerre a été l'une des plus sanglantes boucheries de l'Histoire, et sans doute l'une des plus inutiles, la mort de toute une génération de jeunes gens devait néanmoins ouvrir la voie à la conquête du marché du travail par les femmes.

Il en va de même de l'actuelle pandémie. Il y a d'abord tous les drames qu'elle suscite mais aussi, dans ses marges, toute une vie qui se réorganise. Pour le meilleur et peut-être pour le pire, diront les esprits chagrins ou réalistes, à votre guise, c'est d'abord en distanciel que cette vie cherche partout à se réinventer. Depuis mars dernier, on a vu ainsi fleurir tantôt l'enseignement en distanciel, synchrone comme asynchrone ; tantôt, et dans un tout autre registre, les apériszooms. Au Syndicat, enfin, à mille lieues de ces apériszooms, réunions du comité exécutif et réunions du conseil syndical se sont enchaînées en distanciel à un rythme soutenu ; bientôt, le 11 juin prochain à compter de 13 h aura lieu notre toute première Assemblée générale en distanciel.

Rarement secrétaire d'un syndicat fut, on l'imagine sans peine, aussi heureusement servi par les circonstances. Son rôle, comme vous le savez, consiste à superviser ces réunions et, plus généralement, à assurer la gestion des communications du Syndicat, dont notre époque exige, plus que jamais on s'en aperçoit, de repenser sans cesse les diverses modalités en distanciel. Aussi ai-je tenté, malgré des talents assez mal proportionnés à ce genre de défis, de répondre au moins de deux manières à cette exigence nouvelle.

La première concerne notre bulletin d'informations syndicales, qui paraît désormais sous un nouveau titre, *L'Œil ouvert*. En collaboration avec François Landry (conseiller aux affaires universitaires), la maquette en a été entièrement revue grâce au concours d'Amélie Villemure (Axe design graphique), et c'est précisément la qualité de notre travail que cette livraison vous permet aujourd'hui d'apprécier. À ce design revisité répond ensuite une nouvelle politique éditoriale. De fait, la parution des différents numéros de *L'Œil ouvert* obéira désormais à un triple impératif. Il y aura d'abord trois numéros annuels, destinés à paraître successivement en septembre, janvier et mai. Chacun de ces numéros aura pour fonction de répondre à la vocation première de ce bulletin d'information : permettre aux officiers de votre Syndicat de rendre compte de leur action. Il y aura ensuite des numéros spéciaux, dont la publication se donne comme ambition de susciter un débat autour d'un thème d'intérêt général : c'est ainsi que nous souhaiterions, dans l'année à venir, voir paraître une édition spéciale consacrée à l'actuelle pandémie, ou encore à la question de la santé psychologique en milieu universitaire. Il y aura enfin des numéros dont la parution répond à des circonstances exceptionnelles et pressantes : il s'agit alors de publier un *Œil ouvert express*, comme nous avons déjà eu l'occasion de le faire le 30 mars dernier. Cette livraison portait en sous-titre « info Covid-19 » et évoquait tour à tour les mesures d'urgence prises par le comité exécutif : ce fut, on s'en souvient, l'occasion de faire le point sur les conditions présidant à la reprise des activités d'enseignement, sur les relations de travail en contexte de pandémie, sur le soutien apporté à nos étudiant.e.s et sur les modalités de redéploiement en distanciel de la vie syndicale.



La seconde manière de répondre aux exigences nouvelles que pose cette vie que nous menons de plus en plus en distanciel concerne, quant à elle, la rénovation et l'optimisation de notre site internet. Encore là, avec la collaboration avec François Landry (conseiller aux affaires universitaires) et le concours d'Amélie Villemure (Axe design graphique), que j'aimerais chaleureusement remercier, la maquette comme les fonctionnalités en ont été entièrement revues. L'Assemblée générale du 11 juin prochain permettra de présenter ce tout nouveau site à nos membres, qui pourront alors juger du travail qui a été effectué et faire d'éventuelles propositions ; celle de septembre coïncidera avec sa mise en ligne.

Enfin, cette vie en distanciel qu'exige la pandémie en cours pose, plus généralement, la question de l'avenir de notre institution en une période de crise mondiale. Cette question s'affirme même avec d'autant plus d'acuité que les mois qui viennent seront également marqués par la désignation d'une nouvelle personne à titre de rectrice ou de recteur de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Pour ma part, la tradition humaniste à laquelle je suis profondément attaché m'invite à croire qu'après tant d'années trop souvent marquées par la division, il faudra bien qu'un jour notre Université parvienne à fédérer ses différences et ses divergences, qui en font la richesse, au profit de plusieurs objectifs communs. Notre institution le mérite sans doute, mais la grande Histoire, qui en cette année 2020 s'annonce à la fois si riche en promesses et si féconde en périls, l'exigera assurément de nous.

## Quelques résultats du sondage sur les critères que devra posséder le prochain recteur ou la prochaine rectrice

### 1- Les critères généraux que devraient posséder le recteur ou la rectrice

	Indispensable	Important	Atout	Ne devrait pas être considéré
Formation académique du niveau doctoral	65 %	23 %	9 %	2 %
Très bonne connaissance du réseau universitaire à l'échelle du Québec	56 %	34 %	9 %	0 %

### 2- Le volet force de caractère

	Indispensable	Important	Atout	Ne devrait pas être considéré
Intégrité, honnêteté, crédibilité et aspire confiance	89 %	10 %	0 %	0 %
Persistance, affirmation, négociation, motivation élevée (pas un preneur d'ordre déguisé), et capacité de mener à terme et avec succès les projets découlant de la vision	56 %	38 %	5 %	2 %
Capacité de jugement rigoureux et bien étayé dans différentes situations (ex. incertitude, manque d'information, conflits, etc.)	70 %	26 %	4 %	0 %
Sens politique et bonne gestion des intérêts conflictuels	51 %	42 %	7 %	0 %
Capacité à faire valoir ses points de vue avec respect et conviction	56 %	40 %	3 %	1 %

### 3- Le volet force intellectuelle

	Indispensable	Important	Atout	Ne devrait pas être considéré
Intelligence, pragmatisme et bon sens	61 %	31 %	7 %	1 %
Esprit curieux, soif de savoir, de connaître, de comprendre, d'observer et d'explorer	51 %	39 %	8 %	1 %
Capacité de résolution des problèmes, et habileté d'identifier des solutions possibles	73 %	24 %	3 %	0 %
Esprit analytique, capacité de considérer plusieurs facteurs (ex. politiques, sociologiques, historiques, démographiques, internationaux, etc.) et de les associer entre eux pour en faire des connexions valides et intelligibles	65 %	30 %	4 %	1 %
Pensée créative et stratégique permettant de propulser l'UQTR plus loin	55 %	37 %	6 %	1 %

### 4- Le volet stratégique

	Indispensable	Important	Atout	Ne devrait pas être considéré
Bonne compréhension du monde académique, des tâches professorales	86 %	13 %	0 %	1 %
Orientation stratégique : capacité non seulement à concevoir et à définir une stratégie solide pour réaliser sa vision de l'UQTR, mais également à obtenir le soutien des différents partenaires (ex. professeurs, chargés de cours, acteurs sociaux, gouvernement, etc.)	67 %	29 %	4 %	0 %
Conscience de l'importance de la mission de l'université (vs entreprise privée) en tant qu'acteur socioéconomique et en termes de création et de diffusion des connaissances	69 %	28 %	2 %	1 %
Capacité à motiver, à mobiliser et à rallier la communauté universitaire derrière la vision et à favoriser la synergie des diverses composantes et forces vives de l'UQTR	57 %	39 %	3 %	1 %
Habilité communicationnelle irréprochable, capacité d'écoute et de compréhension	58 %	34 %	8 %	1 %

### 5- Le volet leadership

	Indispensable	Important	Atout	Ne devrait pas être considéré
Savoir s'entourer de personnes compétentes	68 %	25 %	5 %	3 %
Capacité à développer des relations humaines harmonieuses	64 %	29 %	7 %	0 %

### 6- Le volet émotionnel

	Indispensable	Important	Atout	Ne devrait pas être considéré
Valeurs fortes respectant l'humain, ainsi que les identités professionnelles et sociales (ex. diversité, inclusion, etc.)	54 %	35 %	10 %	2 %
Empathie, sensibilité aux dimensions humaines et sociales des problématiques et une propension à les considérer dans la prise de décision	52 %	37 %	10 %	1 %

## Personnel du SPPUQTR

### Officiers et officières du Syndicat des professeurs et des professeures pour l'année 2019-2020

M. **Gilles Bronchti**  
*Président*

Mme **Marty Laforest**  
*Vice-présidente aux relations de travail*

M. **Andrea Bertolo**  
*Vice-président aux affaires syndicales*

M. **Georges Abdul-Nour**  
*Vice-président aux affaires universitaires*

Mme **Marianne Paul**  
*Vice-présidente aux services à la collectivité*

M. **Sylvain Beaudry**  
*Trésorier*

M. **Marc André Bernier**  
*Secrétaire*

Mme **Sandra Thiffault**  
*Professionnelle, responsable de la  
comptabilité, de la gestion et des finances*  
Bureau 1115, pavillon Ringuet.  
Poste interne **2388**

Mme **Diane Beauchemin**  
*Conseillère en relations de travail*  
Bureau 1117, pavillon Ringuet.  
Poste interne **2387**

M. **François Landry**  
*Conseiller aux affaires universitaires*  
Bureau 1113, pavillon Ringuet.  
Poste interne **2389**



**Syndicat des professeurs  
et des professeures**  
Université du Québec à Trois-Rivières

### SPPUQTR

3351, boul. des Forges C.P. 500  
Trois-Rivières, Québec G9A 5H7

[Syndicat.professeur@uqtr.ca](mailto:Syndicat.professeur@uqtr.ca)  
[www.sppuqtr.ca](http://www.sppuqtr.ca)