

L'Œil ouvert

Renouvellement



Gilles Bronchti

Professeur
Département d'anatomie
Président

« En cette dernière année de notre convention collective, le renouvellement prend un sens tout syndical. Là aussi, bien sûr, nous voulons un renouvellement avec un plus! Avec plusieurs plus. »

Lorsque Lyne, secrétaire du comité exécutif, a suggéré le thème du renouvellement pour le prochain numéro de *L'Œil Ouvert*, cela nous a semblé un thème évident : le monde universitaire est en constant renouvellement, c'est notre essence même. Renouvellement avec quelque chose en plus, quand même, une notion de développement, l'atteindre de nouvelles frontières. Si nous étions une entreprise, les spécialistes en marketing nous suggèreraient peut-être « *Renouvellement +* » comme slogan ou à ajouter à notre logo. Renouvellement des cohortes étudiantes, renouvellement du savoir acquis et transmis aux nouvelles générations, l'Université doit être toujours en marche vers le futur, que l'on veut meilleur tout en s'appuyant sur le passé et ses leçons.

Donc toute l'équipe s'est jetée sur ce thème, pour l'explorer. En cette dernière année de notre convention collective, le renouvellement prend un sens tout syndical. Là aussi, bien sûr, nous voulons un renouvellement avec un plus! Avec plusieurs plus.

Quel sera-t-il? Nous le saurons plus tard, mais que voulons-nous? Il s'agit d'y réfléchir, de discuter ensemble de la construction de notre avenir commun. Ces prochains mois vont y être consacrés. Vous aurez l'occasion de vous exprimer, il faudra la saisir. Ainsi, la prochaine convention collective sera la nôtre.

C'est d'un autre aspect de notre renouvellement que j'aimerais parler ici : celui de nos collègues aux directions de départements et de programmes. Le sujet touche aussi les directions d'unité de recherche, mais peut-être de façon moins aiguë. Le secret n'en est plus un, il est de plus en plus difficile de trouver des volontaires pour assumer ces tâches de gestion académique. Il est important de valoriser cette fonction capitale et pourtant négligée. Ceux qui l'occupent se mettent au service de leurs collègues, souvent en sacrifiant une partie de leur carrière, car cela demande de l'énergie et du temps, beaucoup de temps. Pourquoi cette difficulté à trouver une relève? C'est une question sur laquelle Marc, vice-président aux affaires syndicales, se penche avec un comité ad hoc. Plusieurs tentatives de réponse sont entendues, manque de temps, une pyramide des âges en sablier, un individualisme plus présent... Nous explorons aussi, avec certaines directions, d'autres avenues pour la gestion des gros départements.

En fait, c'est une crise que nous vivons à l'UQTR. De plus en plus de départements sont en administration déléguée, certains en tutelle ou s'y dirigent. Je ne veux pas ici pointer de doigt accusateur, il n'y a pas de coupable sur qui lancer la pierre. Non, nous partageons la responsabilité de cet état de fait, nous pourrions tous lancer les pierres juste au-dessus de nos têtes et les regarder tomber, nous ensevelissant sous une rocaille digne d'une fosse commune.

Je suis sombre et je dois m'en expliquer. À de nombreuses reprises, j'ai dit publiquement que nous avons le plus beau métier au monde : il nous a fallu de la passion pour atteindre ce but, et de la chance – peu y arrivent – mais nous avons une liberté que beaucoup nous envient. Certains artistes la partagent aussi, avec la passion de leur art, c'est vrai, mais eux n'ont pas un poste permanent avec un salaire qui les place dans les 3 ou 5% les plus riches taxés de la société. Nous sommes des experts dans un domaine que nous approfondissons et enseignons, un beau statut. L'Université est un cocon qui nous permet de nous épanouir, avec des services dont la raison d'être est de nous permettre de nous réaliser. Il est vrai que nous avons des comptes à rendre, mais c'est à nos collègues d'ici ou d'ailleurs.

Avez-vous l'impression que je divague? L'Université que je décris n'existe pas et l'UQTR n'est pas l'écrin qui met en valeur les perles que vous êtes? Pas le cocon d'où émergeront les prochaines générations? C'est peut-être vrai, et je prétends que nous en sommes partiellement au moins, responsables. Nous en avons abandonné la gestion au fil des années à l'administration que d'aucuns appellent « la direction » ou même « les patrons ».

Cette liberté que nous avons est le résultat de droits acquis par des générations d'universitaires. Ces droits doivent être défendus encore et toujours et nous seuls pouvons le faire, car la société veut souvent les rogner, les redessiner pour nous faire entrer dans l'écrin qu'elle nous a préparé, dans un moule, disons-le. La société s'adresse à nous par l'intermédiaire du politique. Celui-ci depuis longtemps voudrait nous voir fonctionner comme une entreprise et met en place des administrations à cette image. Regardez la nôtre! C'est loin d'être la pire, mais combien d'universitaires en font partie? Elle se renouvelle (c'est le thème, souvenez-vous) avec de plus en plus de cadres étrangers à notre monde, mais qui savent comment nous devons être, ce que nous devons faire. Encore une fois, les personnes sont souvent remarquables et ont de bonnes intentions, mais leur compréhension de ce que nous sommes est plus que lacunaire, et l'Université n'est pas une entreprise.

Or, comme je l'écrivais, nous avons la liberté de gérer une grande partie de notre carrière. L'UQ (avez-vous regardé les capsules historiques sur le syndicalisme universitaire?) a institué des départements souverains, avec à leur tête des collègues et non des cadres, fruit de cette période de combat démocratique de la fin des années 1960. Mais depuis plusieurs années nous abandonnons un peu le combat. Il est lourd, en effet, beaucoup de tâches administratives

« En fait, c'est une crise que nous vivons à l'UQTR. »

Cliquez pour visionner la capsule vidéo 1 : [Naissance du syndicalisme universitaire](#)

et la capsule vidéo 2 : [Mobilisation en trois temps](#)

quand ce n'est pas de la gestion de ressources humaines (nous détestons tous cela!). Un monde que nous ne connaissons pas. Les situations se dégradent, rendant la tâche encore plus ingrate, moins attractive. Nous laissons aller. Oh, les raisons sont bonnes de regarder dans une autre direction quand vient le temps du renouvellement.

Et c'est l'administration qui s'engouffre dans la brèche : « Attendez, nous allons nous en occuper! », et ils s'en occupent, pour nous. Depuis un peu plus de 2 ans à la présidence du syndicat, je vois que nous luttons contre cette appropriation de nos droits. On nous cite celui-ci qui en a abusé pour en faire une généralité qui prouve notre incompetence, en omettant tous les exemples contraires. On impose des règles égales pour tous, en ignorant nos particularités. C'est le rôle des directions de département, de programme de nous défendre, à nos représentants d'expliquer notre réalité, de prendre leur place dans les processus de gestion. Avec plus de 10% de nos départements sans direction, nous sommes faibles, ce sont des dizaines de professeur.e.s qui ne sont pas représenté.e.s.

Un corollaire, combien de candidat.e.s professeur.e.s s'alignent pour les postes de gestion, de cadres supérieurs? Très peu, et souvent pas du tout. Pire encore, cela ne nous intéresse pas! Seulement 18% des professeur.e.s ont donné leur avis sur la nouvelle vice-rectrice aux études et à la formation, un comble. C'est la cadre supérieure la plus importante pour nous, pour nos tâches, et sa nomination ne nous importe pas assez pour cocher une case dans un sondage. Honte à nous.

Je vous en prie, reprenons notre place, défendons nos départements, développons-les comme des unités où il fait bon vivre et travailler, collaborer avec les autres départements et mettre un grand + dans notre avenir. Saisissons ce droit, utilisons-le pour le bien de nos collègues, de nos départements, de nous-mêmes.

« Depuis un peu plus de 2 ans à la présidence du syndicat, je vois que nous luttons contre cette appropriation de nos droits. »



Dans ce numéro

<i>Sonia El Euch</i>	<i>Et si nous faisons du rêve, une réalité?</i>	4
<i>Marc Beauregard</i>	<i>Une convention d'abord collective</i>	7
<i>Georges Abdul-Nour</i>	<i>Un renouvellement n'attend pas l'autre</i>	9
<i>Marianne Paul</i>	<i>Le 50^e du Syndicat : les activités se poursuivent</i>	11
<i>Pier-Luc Lajoie</i>	<i>Réflexion sur la rémunération</i>	13
<i>Lyne Cloutier</i>	<i>Faire entendre sa voix comme délégué.e</i>	16
<i>Alain Vallée</i>	<i>Lettre du Directeur général du Secrétariat du RRUQ</i>	18



Sonia El Euch

Professeure
Département des
sciences de l'éducation
**Vice-présidente aux
relations de travail**

**« Je rêve qu'un jour,
aux cubes,
professeur.e.s et
gestionnaires
célèbrent un langage
commun, appelé
Université. »**

Et si nous faisons du rêve, une réalité?

Le renouvellement de la convention collective. Déjà? Le lock-out de 2018 ne me semble pas si loin. Je ferme les yeux pour chasser l'arrière-goût persistant du passé. Une phrase célèbre me vient en tête : « I have a dream! » Je vague sur cette phrase de Martin Luther King la laissant me transposer de la réalité américaine d'il y a 58 ans à la réalité trifluvienne. « *Je vous le dis ici et maintenant, mes amis, bien que nous ayons à faire face à des difficultés aujourd'hui et demain je fais toujours ce rêve : c'est un rêve profondément ancré dans l'idéal uqtérien. Je rêve qu'un jour, notre université se lèvera et vivra pleinement la véritable réalité de son credo : « Savoir. Surprendre. ». Je rêve qu'un jour, aux cubes, professeur.e.s et gestionnaires célèbrent un langage commun, appelé Université. Je rêve qu'un jour, même la ville de Trois-Rivières, une ville connue pour ses industries, sera transformée en une oasis de liberté académique, d'équité, d'inclusion, de diversité et de recherche fondamentale et appliquée. Je rêve que mon petit-fils ne trouvera pas, un jour, meilleur endroit pour apprendre à faire face aux réalités du 22^e siècle. Je rêve que mes enfants ne trouveront pas meilleur endroit pour travailler que cette université où les relations de travail sont harmonieuses, où professeurs et gestionnaires travaillent main dans la main, conscients de leurs réalités respectives* »¹.

1 Texte inspiré du discours original de Martin Luther King <https://www.npr.org/2010/01/18/122701268/i-have-a-dream-speech-in-its-entirety> et sa version française <https://fr.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/50/2017/02/mlkspeech.pdf>



Relations de travail. Relations de travail. Relations de travail... Ah, c'est mon alarme. Il vient de sonner. Une bonne dose de caféine m'aide à me recentrer sur le présent, sur cette année de renouvellement. Je dresse les étapes du processus de négociation et les tâches réalisées.

Étapes

Réalisées

Tournée départementale, échanges sur les préoccupations du corps professoral	Hiver et printemps 2021
Analyse des préoccupations pour en dégager des thèmes	Automne 2021
Description du plan d'action syndical général et par secteur (relations de travail, affaires universitaires, etc.)	30 septembre 2021 : Assemblée générale Présentation et approbation
Détails des thèmes identifiés	Septembre-Octobre 2021
Organisation de comités de travail sur ces thèmes (tournées)	À l'automne 2021 et à venir
Lecture critique de la convention collective 2018-2022	En cours
Préparation de six sondages sur certaines problématiques	4 octobre 2021 : Sondage No 1 Direction départementale
Préparation du cahier de demandes	À venir
Approbation du cahier de demandes par le comité exécutif, le conseil syndical et l'assemblée générale	À venir
Transmission d'un avis de négociation par la VPRT du SPPUQTR à la directrice du Services des relations de travail pour lancer les négociations	À venir
Rencontre entre le Président du SPPUQTR et le recteur pour discuter des enjeux de la négociation	À venir
Calendrier de négociation pour que les parties se rencontrent à la table, une ou deux journées par semaine	À venir
Consultation du comité exécutif et du conseil syndical	Au besoin
Présentation des textes finaux à l'assemblée générale extraordinaire	À venir

J'arrête et me demande si je suis vraiment dans le « renouvellement ». Ces étapes sont du déjà-vu, il me semble. Voilà le passé qui s'impose, qui se renouvelle quatre ans plus tard avec de nouveaux atouts pour nous offrir un service vieux de 50 ans : notre convention collective. Le passé se renouvelle aussi, quatre ans plus tard, avec une nouvelle administration et un nouveau plan stratégique. Beaucoup de nouveautés donc, et avec elles j'ose espérer une nouvelle façon de négocier qui illustrerait les trois enjeux de notre université : réunir, réinventer et rayonner. *Réunir* les professeur.e.s et l'administration autour d'une vision commune des rôles et des relations de travail. *Réinventer* les modes d'enseignement, de recherche, de service à la collectivité et de direction pédagogique en faisant preuve d'audace et de vision. Et, *rayonner* en tant que Syndicat et Université qui arriveraient à un renouvellement négocié, rapide, avantageux, et pourquoi pas, historique. Faisons la différence tous ensemble, en participant aux différentes étapes du processus, en échangeant, en s'écoutant, en faisant de la place aux différences, aux divergences d'opinion... bref, en se respectant les uns les autres.

Je rêve, oui, d'une nouvelle réalité. Une réalité tout à fait bienvenue maintenant que des dossiers de griefs majeurs ont abouti (rachat de la participation au RRUQ à la suite du lock-out de 2018, règlement des embauches retardées au 1^{er} décembre 2018, règlement du problème de classification salariale, processus d'embauche 2020-2021), et que d'autres sont en voie de l'être. Je pense au dossier du processus d'embauche, à celui de la reconnaissance atypique des cours-stage, au dossier des LAC (laboratoires d'apprentissage clinique) ou encore au dossier de la reconnaissance de la responsabilité pédagogique des programmes courts. Les dossiers ne manquent pas. Les rêves non plus! Marquons l'histoire mes amis. Travaillons ensemble. Regardons en avant. Offrons-nous une convention collective digne de notre profession aujourd'hui et pour les années à venir. Redéfinissons nos rapports avec l'employeur (et entre nous, je dois dire) dans une perspective de développement durable, où l'on coexiste tout en travaillant en collaboration à notre propre développement, avec empathie et ouverture... dans le respect de nos rôles respectifs et de ce que nous avons convenu collectivement.

Sans idéaliser la prochaine convention collective, rêvons à ce que de meilleures conditions de travail deviennent réalité et propulsent l'UQTR, nous propulsent, vers le sommet. Je rêve? Oui. Et, c'est ainsi que j'évolue.

"The reasonable man adapts himself to the world: the unreasonable one persists in trying to adapt the world to himself. Therefore, all progress depends on the unreasonable man." (Alchian, 1950, p. 218)².

« Sans idéaliser la prochaine convention collective, rêvons à ce que de meilleures conditions de travail deviennent réalité et propulsent l'UQTR, nous propulsent, vers le sommet. Je rêve? Oui. Et, c'est ainsi que j'évolue. »

2 Alchian, A. (1950). Uncertainty, evolution, and economic theory. *Journal of Political Economy*, 58, 211-221.



Marc Beauregard

Professeur
Département de chimie,
biochimie et physique
**Vice-président aux
affaires syndicales**

Une convention d'abord collective

Chers collègues,

Déjà 5 mois ont passé depuis qu'on m'a élu VPAS au SPPUQTR et pendant ce temps, en collaboration avec les autres membres du comité des relations de travail (CRT), Diane Beauchemin (conseillère) et Sonia El Euch (VPRT), j'ai été impliqué dans des dizaines de dossiers. Plus spécifiquement, je m'occupe de la majorité des dossiers individuels. Dossiers? Excusez-la! Chaque dossier implique un.e professeur.e qui a besoin d'aide ou de conseils pour un ou des aspects de la vie professorale. On nous approche pour parler de la tâche, le retour d'une absence prolongée, la fameuse Annexe C, un congé parental, une incompréhension quant à tel règlement, une incivilité, ou un article de la convention collective, etc. Il y a souvent dans une carrière des questions ou situations à éclaircir ou régler et parfois, en absence d'un mentor ou collègue disponible, on s'en remet au syndicat. Avec raison! Au SPPUQTR nous prenons le temps de bien écouter le professeur qui nous interpelle, on fait notre enquête auprès des ressources humaines ou autres, et avec le support de l'équipe du CRT, on établit rapidement une stratégie de règlement. La plupart des dossiers se règlent rapidement en collaboration avec le Service des

ressources humaines (RH) et à chaque « Merci pour le support et le soutien » reçu, on se raccroche un sourire, notre égo grandit d'un pouce (la vie nous remet à notre place rapidement!), pensant qu'on a pu faire la différence pour un.e collègue.

Parfois, il faut rouler des mécaniques afin de faire avancer les choses. On peut alors utiliser le *grief* (voir les bulles pour la définition des mots en italiques) pour se diriger vers un arbitrage. Là encore, on arrive la plupart du temps à s'entendre avant de se présenter devant l'arbitre (non, pas M^e Goldwater...).

Qu'est-ce qui fait que nous et les RH pouvons régler la plupart des situations par simples discussions (avec ou sans la menace d'un grief)? Un peu de diplomatie et de bonne foi de chaque côté de l'échiquier, bien sûr, mais surtout : La *Convention collective*. Avec une convention claire et stable, il est facile de défendre nos membres.

La convention collective

Cette entente collective est applicable à l'ensemble des salariés actuels ou futurs compris dans une unité de négociation. La convention collective remplace les contrats individuels de travail conclus entre l'employeur et les salariés qui travaillent pour lui.

Tiré de : Gouvernement du Québec, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La convention est tout d'abord « collective ». Elle fixe les conditions de travail et les rémunérations et autres avantages pour l'ENSEMBLE des professeur.e.s. Et cette convention est autant applicable à la défense des professeur.e.s face à l'employeur, qu'à la défense de l'équité entre les membres, qui serait mise à mal par l'employeur. A cet effet, les professeur.e.s ne doivent jamais oublier que le guichet unique, le seul interlocuteur légal de l'employeur pour fixer les conditions de travail, est le syndicat. Lorsque l'employeur oublie cette règle et vous consent un avantage particulier, qu'il soit bien intentionné ou pas, il s'expose à un grief coûteux.

La convention est peu adaptée pour faire des exceptions ou entorses ad libitum au texte qui y a force de loi. Et lors de la rédaction de la convention, on met beaucoup d'effort pour l'intégration harmonieuse et équitable des différentes clauses. Y changer quoi que ce soit n'a rarement aucun impact sur un autre aspect de la convention. D'où l'importance de sa stabilité entre deux périodes de négociation de nouvelles conventions.

Malgré ça, la convention permet certains ajustements via une *Lettre d'entente*. De telles lettres sont souvent signées pour régler des situations ponctuelles ou temporaires, difficiles à résoudre par la convention ou à préciser une interprétation de la convention. Notons qu'aucune convention n'est parfaite ni complète, et il y a, pour le meilleur et pour le pire, toujours matière à interprétation. On comprendra que l'employeur et le syndicat font usage de certaines ambiguïtés pour faire avancer sa/leur cause et celle de ses membres autant que possible.

Comme vous le savez, nous amorçons un cycle de négociation de la prochaine convention collective. La meilleure façon d'influencer ce processus est de participer aux tournées thématiques syndicales et de transmettre vos idées à votre délégué.e dès que possible. C'est ce qui nourrira le plan de match de votre équipe syndicale (le comité exécutif).

Sur ce, je vous souhaite une excellente session en présence de nos étudiant.e.s, enfin!

Le syndicat comme interlocuteur auprès de l'employeur

En tant qu'une association de salariés accréditée, le syndicat est reconnu officiellement par la Commission des relations du travail et peut agir auprès de l'employeur en tant qu'unique agent négociateur pour représenter les salariés du groupe pour lequel elle est accréditée en vertu du Code du travail.

Tiré de : Gouvernement du Québec, *Le Code du travail – En questions et réponses 2014.*

Le grief

Un employeur ou un syndicat qui veut se plaindre de la manière dont l'autre partie applique ou interprète la Convention collective peut soumettre une plainte officielle (un grief) à l'arbitrage. Même si un grief est souvent formulé par un salarié, c'est au syndicat de décider d'y donner suite ou non.

Tiré de : Gouvernement du Québec, *Le Code du travail – En questions et réponses 2014.*

La lettre d'entente

Document juridique ayant valeur de contrat intervenu entre les parties afin, généralement, de solutionner un problème particulier. La lettre d'entente peut être intégrée à la Convention collective lorsque ses effets sont échelonnés dans le temps, ou non lorsqu'il s'agit d'une interprétation commune de la convention de la part des deux parties ou encore lorsqu'elle concerne un.e professeur.e ou un groupe sans conséquence sur les autres professeur.e.s.

Tiré de la page web du *Syndicat canadien de la fonction publique.*



Georges Abdul-Nour

Professeur

Département de
génie mécanique

**Vice-président aux
affaires universitaires**

**« Ce renouvellement
d'équipe n'est pas
exclusif au syndicat.
Notre université a vu
nombre de directions
changées depuis
quelques mois. »**

Un renouvellement n'attend pas l'autre

Automne. Les feuilles des arbres se mettent sur leur 36 avant de nous quitter pour quelques semaines. Le cycle des saisons suit son cours normal.

Automne. Les étudiant.e.s et leurs enseignants reprennent le chemin des salles de classe. Le cycle de l'année universitaire suit son cours... presque normal.

Lors de la dernière parution régulière du bulletin *L'Œil ouvert* en mai, je vous remerciais pour la confiance que vous m'aviez accordée en acceptant de renouveler mon mandat au sein du comité exécutif. Être au Syndicat me permet de côtoyer des collègues de grande qualité. Mes deux premières années à titre de vice-président aux affaires universitaires m'ont permis de travailler auprès de Marty, Andrea, Marc André et Sylvain. Des collègues hier, des ami.e.s aujourd'hui. Cette année, j'ai le bonheur de travailler avec Sonia, Marc, Lyne et Pier-Luc. Une belle équipe dynamique et qui est déjà à l'œuvre! Aussi, je ne veux surtout pas passer sous silence Gilles et Marianne qui poursuivent leur formidable implication depuis le début de cette belle aventure à mes côtés. Je suis content de les connaître. Quoi dire aussi de François et Diane, Grand merci!

Ce renouvellement d'équipe n'est pas exclusif au syndicat. Notre université a vu nombre de directions changées depuis quelques mois. Le recteur Christian Blanchette, que je salue respectueusement, est à faire ses marques et à inscrire sa vision sur la manière d'administrer notre institution depuis son entrée en fonction le 1^{er} décembre 2020. Cet été, le doyen de la gestion académique des affaires professorales, Ghislain Samson, nous prit par surprise en nous annonçant qu'il acceptait le poste de recteur de l'UQAC. Ghislain, je te salue et te remercie pour ton travail. Je te souhaite la meilleure des chances au sein de cette université sœur. Le collègue Vincent Cantin assure l'intérim. Le connaissant bien, il se montrera à la hauteur de nos attentes. Le dernier changement en lice concerne la vice-rectrice aux études et à la formation. Catherine Parissier termine son mandat ce mois courant. Le 5 octobre, le conseil d'administration de l'UQTR a désigné Lyne Tremblay pour lui succéder. Je tiens à la féliciter et à lui offrir toute l'aide qu'elle le souhaitera pour le bien de nous tous et toutes.

Ce changement au VREF n'est pas sans soulever quelques inquiétudes parmi nous. Vous l'avez constaté avec les résultats du sondage que nous avons réalisé le mois dernier. Bien que très favorable et favorable à 69 % à la nomination de Mme Tremblay au poste de VREF, une inquiétude se dégageait dans les nombreux commentaires émis : sa connaissance de l'UQTR et du réseau Université du Québec semble être une grande lacune. Mme Tremblay aura beaucoup à faire en peu de temps. L'UQTR ne peut se permettre d'avoir une vacance à cette fonction. Un nouveau recteur, une nouvelle VREF, un nouveau DGAAP en l'espace de quelques mois, il est certain qu'il y aura un impact. Il est à espérer qu'il sera sans conséquence majeure!

Pour l'année 2021-2022, je poursuis sur ma lancée. L'assemblée générale a bien accueilli le plan d'action du Syndicat. Le renouvellement de notre convention collective est au cœur de nos activités. Avec la précieuse aide des collègues membres des comités de travail, je tâcherai de faire le point sur les programmes courts, d'étudier la reconnaissance de la gestion des stages dans la tâche des professeur.e.s et la reconnaissance des tâches atypiques de stages, puis de définir les heures LAC. Le comité des relations de travail pourra par la suite prendre le relai en apportant le tout à la table de négociation avec l'employeur. C'est un plan de match ambitieux qui doit être mené à terme. Avec votre aide, nous y arriverons! Je ne peux passer sous silence le travail des comités de soutien, cher.e.s collègues, merci. Votre support est fort apprécié.

Avant de terminer, je tiens à remercier les collègues membres de la commission des études et du conseil d'administration de l'UQTR. Nous organisons des rencontres préparatoires qui nous permettent d'échanger sur les dossiers qui sont traités par les instances de l'UQTR. Ils et elles ne sont pas des représentant.e.s du Syndicat. Nous avons tout simplement à cœur la bonne marche de notre institution.

Je termine en remerciant François, notre conseiller aux affaires universitaires. Comme je me plais à le dire, il y a des jours où je passe plus de temps avec lui qu'avec ma chère épouse! Par chance, il n'y a aucune jalousie entre les deux!

Bonne session!

Au plaisir de vous (re)voir!

« Un nouveau recteur, une nouvelle VREF, un nouveau DGAAP en l'espace de quelques mois, il est certain qu'il y aura un impact. Il est à espérer qu'il sera sans conséquence majeure! »

Le saviez-vous?

Les directions de départements et les délégué.e.s du conseil syndical reçoivent par l'entremise du Syndicat les ordres du jour des réunions de la Commission des études et du Conseil d'administration.

Avant chaque rencontre de ces instances, le VPAU réunit, sur une base volontaire, les membres professeur.e.s, chargé.e.s de cours, professionnel.le.s, employée.e.s de soutien et étudiant.e.s afin de discuter des sujets traités à ces réunions.



Marianne Paul

Professeure
Département
d'orthophonie
**Vice-présidente aux
services à la collectivité**

Le 50^e du Syndicat : les activités se poursuivent

L'année à venir sera une année de renouveau et ce, de différentes manières. La première, qui est attendue depuis des mois, est l'évolution de la situation sociosanitaire qui nous permet maintenant d'effectuer plusieurs de nos activités de recherche et d'enseignement « comme avant ». Nous pouvons enfin reprendre un rythme de travail ponctué de rencontres de collègues et d'étudiants dans les corridors. C'est bien, dans une université à taille humaine, de finalement pouvoir rencontrer à nouveau des humains entre ses murs ! Mais ce retour à l'université n'est pas un retour en arrière : les expériences des deux dernières années ont permis d'explorer de nouvelles avenues et de faire des découvertes intéressantes qui pourront être réinvesties dans les années à venir. Nous ne reviendrons donc pas exactement « comme avant », de par ces expériences et connaissances.

Malgré ce retour à l'Université, les activités en présence demeurent limitées, les inquiétudes concernant une éventuelle éclosion de cas encore présentes. Les activités du syndicat s'effectueront donc encore à distance cette année. C'est dans ce contexte inhabituel que le Syndicat fête son 50^e anniversaire d'accréditation. Eh oui, cela fait déjà cinq décennies que le SPPUQTR est présent pour soutenir les professeurs et professeures de l'UQTR ! Notre histoire syndicale a été marquée par différents conflits, différents enjeux, dans lesquels le corps professoral s'est opposé à la direction afin de faire changer les choses. Ces événements marquants ont permis de développer notre université telle que nous la connaissons aujourd'hui. Certains enjeux universitaires d'actualité sont présents depuis longtemps sans que nous le réalisions vraiment, alors que d'autres sont tout nouveaux, liés aux débats actuels de la société ou encore à l'évolution des technologies... et parfois, les problèmes actuels découlent des solutions proposées pour régler les problèmes passés ! Plusieurs éléments marquants de notre histoire seront mis en lumière dans le cadre des festivités soulignant le 50^e du Syndicat. Que vous soyez professeur.e à l'UQTR depuis peu ou depuis de nombreuses années, je ne puis que vous encourager à consulter les capsules vidéos et les feuillets d'informations qui sont développés pour l'occasion. Cela vous permettra de mieux comprendre les enjeux actuels et d'éclairer les réflexions portant sur le futur – juste à temps pour les discussions visant la préparation du renouvellement de la convention collective.

Visitez notre site Internet
pour connaître notre
histoire syndicale !

[https://sppuqtr.ca/
organisation/50e-anniversaire/](https://sppuqtr.ca/organisation/50e-anniversaire/)

Pour conclure, je désire souligner l'excellent travail de tous les membres de comité du CSC et du comité ad hoc du 50^e, de notre conseiller François Landry, de nos consultants Alain Gamelin et Alain Ledoux, ainsi que du réalisateur des capsules David D. Denis. Votre implication est grandement appréciée !



La promotion des professeur.e.s 2020-2021

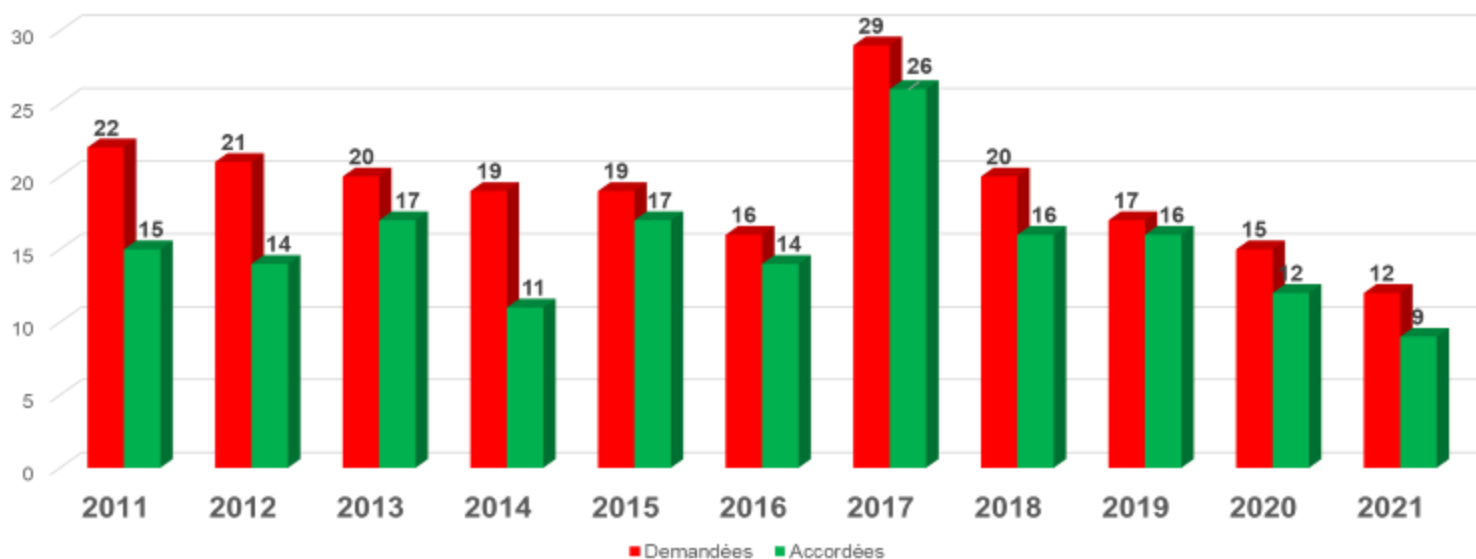
Le Syndicat félicite les professeur.e.s qui ont obtenu une promotion classe IV le 1^{er} juin dernier :

- ♦ *Armel Brice Adanhounme*, Département de gestion des ressources humaines ;
- ♦ *Claire Baudry*, Département de psychoéducation ;
- ♦ *Adam Duong*, Département de chimie, biochimie et physique ;
- ♦ *Philippe Fait*, Département des sciences de l'activité physique ;
- ♦ *Audrey Groleau*, Département des sciences de l'éducation ;
- ♦ *Marie-Claude Lapointe*, Département d'études en loisir, culture et tourisme ;
- ♦ *Sylvie Miaux*, Département d'études en loisir, culture et tourisme ;
- ♦ *Lyne Rioux*, Département des sciences comptables ;
- ♦ *Stéphane Sobczak*, Département d'anatomie.

Un atelier en ligne sera proposé par le Syndicat en décembre pour accompagner les professeur.e.s qui comptent déposer un dossier pour 2021-2022.

Sous toute réserve, la date limite sera fixée au 11 mars 2022 pour déposer cette demande.

Attribution des promotions à l'UQTR — 2011-2021



Souper d'accueil des nouveaux et nouvelles professeur.e.s

7 octobre à l'Auberge du Lac-St-Pierre
Trois-Rivières



Pier-Luc Lajoie

Professeur
Département des
sciences comptables
Trésorier

« Des augmentations salariales, certes je ne m’y oppose pas, mais qu’y a-t-il à discuter au-delà du simple pourcentage? »

Réflexion sur la rémunération

Pour mettre la table en vue des consultations sur les conditions de travail pour le renouvellement de la convention collective, je vous propose, en tant que trésorier, une réflexion consacrée au seul concept de la rémunération. Certains seront peut-être surpris de ce choix éditorial: « Des augmentations salariales, certes je ne m’y oppose pas, mais qu’y a-t-il à discuter au-delà du simple pourcentage? ». La rareté des discussions sur la signification des mécanismes d’augmentation salariale, malgré qu’il s’agit de l’aspect le plus important (en coût) des clauses dites monétaires, m’a longtemps tarauté. Ce faisant, je l’explorerai en trois thèmes : l’évaluation comparative de la rémunération, les mesures de maintien de la rémunération (relative au coût de la vie) et celles d’amélioration à notre portée.

L’évaluation comparative

Une analyse comparative interuniversitaire — prévue, par ailleurs, au plan d’action — est essentielle pour réévaluer la rémunération. Bien que l’on puisse arguer, à tort ou à raison, que les professeur.e.s d’université sont sous- ou surpayé.es, un écart trop important risque de mener soit à un déficit budgétaire structurel, soit à un déficit d’attractivité professorale. Ainsi, une remise en question de ces structures, aussi pertinentes soient-elles, s’inscrit davantage dans le domaine de l’action sociale ou concertée. Néanmoins, une rémunération à la fois comparable et avantageuse représente un atout non seulement selon une perspective individuelle, mais aussi institutionnelle dans la mesure où le corps professoral est en perpétuel renouvellement.

Ensuite, l’institution tiendra compte d’une équité intrauniversitaire, c’est-à-dire en tenant compte des divers corps d’emploi, pour les mesures de maintien de la rémunération. Par exemple, l’indexation des échelons du personnel professionnel de l’UQTR, dans sa plus récente convention collective, est conditionnelle à notre propre négociation.

Les mesures de maintien de la rémunération

Il est pertinent de distinguer les mesures de maintien de celles d'amélioration puisque, bien qu'elles représentent toutes les deux une augmentation du salaire en montant absolu, elles ont deux fonctions différentes : la première est la conservation du pouvoir d'achat des membres du corps professoral actuels et futurs par rapport aux prédécesseurs de même ancienneté et la deuxième a pour but de l'accroître.

Pour maintenir le coût de la vie, les conventions collectives des universités s'appuient généralement sur la *Politique salariale du gouvernement* (PSG) — un pourcentage d'indexation qui s'applique rétroactivement à l'ensemble de la fonction publique québécoise. S'appuyant sur les cas récents d'autres universités québécoises, les deux parties ont proposé une variation de cette pratique lors de la dernière négociation : la « PSG avec plafond et résiduel forfaitaire » et la « PSG avec plancher » — cette dernière a finalement été retenue.

Prenons l'exemple suivant pour illustrer l'impact sur une rémunération initiale de 100 000 \$: le plafond (et le plancher dans l'autre cas) est établi à 1,5 % alors que la PSG, qui a été déterminée ultérieurement, est de 2 %.

Dans le cas du plafond, la rémunération se portera à 101 500 \$ avec un montant forfaitaire de 500 \$ alors que, dans le cas du plancher, elle sera de 102 000 \$. Par ailleurs, le montant de 500 \$ étant ponctuel plutôt que récurrent, la rémunération en est amputée à chacune des années suivant la première, et ce, pour le reste de la carrière, en plus d'en écarter les futurs membres¹. En ce sens, la précédente équipe de négociation du SPPUQTR a visé juste en insistant sur un plancher plutôt qu'un plafond; il demeure risqué de recourir aux montants forfaitaires autrement que dans des situations restreintes ou des contextes particuliers.

Échelle salariale—avril 2021

<https://sppuqtr.ca/centre-de-documentation/conditions-de-travail/>

Catégorie	→	I	II	III	IV			
Échelon	↔							
Expérience ↓								
0	1	65 442 \$						
1	2	65 078 \$						
2	3	68 758 \$						
3	4	70 474 \$						
4	5	72 236 \$						
5			1	77 705 \$				
6			2	79 451 \$				
7			3	81 240 \$				
8			4	83 067 \$				
9			5	84 938 \$				
10			6	86 851 \$	1	91 305 \$		
11			7	88 801 \$	2	93 362 \$		
12			8	90 799 \$	3	95 463 \$		
13			9	92 165 \$	4	97 608 \$		
14			10	93 547 \$	5	99 806 \$		
15			11	94 948 \$	6	102 053 \$	1	110 284 \$
16			12	96 371 \$	7	104 349 \$	2	112 488 \$
17			13	97 818 \$	8	106 693 \$	3	114 739 \$
18			14	99 286 \$	9	109 094 \$	4	117 034 \$
19			15	100 776 \$	10	110 731 \$	5	119 376 \$
20			16	102 282 \$	11	112 393 \$	6	121 764 \$
21					12	114 076 \$	7	124 198 \$
22					13	115 790 \$	8	126 681 \$
23					14	117 525 \$	9	129 216 \$
24					15	119 289 \$	10	131 799 \$
25					16	121 080 \$	11	134 432 \$
26					17	122 894 \$	12	135 777 \$
27					18	124 430 \$	13	137 137 \$
28					19	125 989 \$	14	138 507 \$
29					20	127 247 \$	15	139 895 \$
30					21	128 516 \$	16	141 291 \$
31					22	129 798 \$	17	142 707 \$
32					23	131 098 \$	18	144 130 \$
33					24	132 414 \$	19	145 573 \$
34					25	133 734 \$	20	147 027 \$
35					26	135 738 \$	21	148 498 \$
36					27	137 775 \$	22	150 724 \$
37					28		23	152 986 \$

Convention collective 1.75%

* Élimination de l'échelon 12 de la catégorie II et de l'échelon 7 de la catégorie IV, conformément à l'article 8 de la Lettre d'entente relative à l'entrée en vigueur au 30 août 2018 des modifications à la convention collective contenues dans l'entente du principe sur les clauses à incidence monétaire du 25 juillet 2018, intervenue le 29 octobre 2018.

1 Pour donner un ordre de grandeur, considérant le plafond et la PSG stables à 1,5 % et 2 % sur les cinq années de la convention et vingt années de carrière restantes, la privation se chiffrerait à un peu moins de 50 000 \$ en valeur actualisée. L'impact net serait le même dans le cas où la PSG serait établie à 1 %. Un autre avantage du recours au plancher est que l'augmentation relative au plancher est versée annuellement, avant même que la PSG soit établie.

Bien qu'il ne soit question que du maintien de la rémunération relative, cette portion sera particulièrement importante considérant les inquiétudes de nombreux économistes à l'égard du contrôle de l'inflation à court et moyen terme.

Les mesures d'amélioration de la rémunération

Différents mécanismes, comportant leurs avantages et leurs inconvénients, ont été utilisés par le passé ou sont à notre portée pour améliorer la rémunération : saut ou retrait d'échelon pour fins de progression accélérée; ajout d'échelon à la grille salariale; bonification (en pourcentage ou d'un montant fixe) de tous les échelons.

Un saut d'échelon fait gagner une année d'expérience à tous les membres, ce qui représente une augmentation substantielle, immédiate et simple. Or, cette mesure ne bénéficie qu'aux membres actuels puisqu'elle n'est pas intégrée à la structure salariale. Un retrait d'échelon fait également gagner une année d'expérience, mais à un moment spécifique au cours de la carrière. Cette mesure est moins dispendieuse, permet de réduire l'écart salarial induit par les augmentations en pourcentage et s'applique autant aux membres actuels que futurs. Toutefois, l'effet est plutôt lent à se matérialiser et exclut une partie significative des membres, soit ceux ayant atteint un certain niveau d'expérience.

L'ajout d'un échelon est une mesure permettant de retarder la stagnation de la rémunération. Elle est inclusive et ceux et celles qui optent pour une retraite plus tardive en seraient les principaux bénéficiaires. L'important délai nécessaire afin que la majorité puisse en bénéficier explique pourquoi il s'agit habituellement au plus d'une mesure complémentaire.

Enfin, la bonification de chacun des échelons est une mesure flexible, avec effet immédiat et bénéficiant à l'ensemble du corps professoral. Cependant, sa flexibilité la rend plus complexe à élaborer, voire à négocier. La bonification peut être la même pour chaque échelon, différer selon le classement, varier en fonction d'un pourcentage, ou encore, un heureux mélange de ces options.

Voilà ce qui amorce la réflexion sur les enjeux de rémunération. À nous maintenant de définir nos priorités et préférences. Quels sont les critères sur lesquels le comité de négociation devrait s'appuyer pour établir les demandes salariales? Devrait-il être plus ferme sur les mesures de maintien ou d'amélioration de la rémunération? Comment concilier ces demandes en regard des autres mesures à incidence monétaire telles que le plancher d'emploi, le financement supplémentaire de la recherche, etc.? Le comité exécutif mènera des consultations auprès du corps professoral : sur ce thème, comme sur les nombreux autres, je vous invite à faire entendre votre voix!

« Le comité exécutif mènera des consultations auprès du corps professoral : sur ce thème, comme sur les nombreux autres, je vous invite à faire entendre votre voix! »



Lyne Cloutier

Professeure
Département des
sciences infirmières
Secrétaire

Faire entendre sa voix comme délégué.e

À l'aube du renouvellement de notre convention collective, il est plus qu'essentiel de faire entendre votre voix! Cela peut être en participant directement aux différentes activités qui animeront la vie professorale toute l'année, mais également la vie syndicale, notamment en sollicitant vos délégué.e.s syndicaux. Désigné.e.s chaque année pour une période d'un an, il.elle.s sont au nombre de un ou deux selon la taille des départements et un substitut est également désigné. Est-il temps de renouveler le modèle? Peut-être, mais pour l'instant, ce qui est apparu évident lors du dernier conseil syndical c'est la diversité avec laquelle s'exerçait le rôle selon les départements.

Cette année particulièrement, nous solliciterons les délégué.e.s afin de recueillir des idées, des suggestions pour réfléchir ensemble afin que nos actions reflètent les besoins et les attentes de l'ensemble du corps professoral lors des rencontres mensuelles du conseil syndical. Celui-ci vise à rassembler des représentant.e.s de chacun des départements afin d'informer des activités syndicales, de participer à des comités, mais surtout ce sont ces échanges qui permettent au comité exécutif de rester à l'écoute de l'ensemble des membres du SPPUQTR et d'exercer son rôle de représentant de l'ensemble des professeur.e.s auprès de l'administration de l'UQTR. Un point à l'ordre du jour concerne la tribune des délégué.e.s. C'est une autre occasion de faire entendre votre voix à travers la leur.

Est-ce ce que vous connaissez bien le rôle des délégué.e.s syndicaux?

Selon les statuts du SPPUQTR :

9.1. Les délégués et leurs substituts

- a. **Le délégué assiste aux réunions du conseil syndical, y délègue son substitut ou un professeur de son département si ce dernier ne peut y assister, et dans ce dernier cas en informe le Syndicat avant la réunion.**
- b. **Il informe le conseil syndical des activités de son département et des demandes de ses collègues.**
- c. **Il informe les professeurs de son département des activités syndicales et des décisions du conseil syndical et du comité exécutif.**

Il s'agit donc des interlocuteurs.trices privilégié.e.s entre le conseil syndical, l'exécutif du syndicat et les professeur.e.s. Il est légitime de s'attendre à une participation systématique et active au conseil syndical afin de faire entendre la voix de tous les membres et départements. Le rôle inclut également la possibilité de représenter les professeur.e.s auprès des instances syndicales. Il peut également guider et soutenir les professeur.e.s qui rencontrent des défis liés à l'application de la convention collective. Un professeur peut également interpeller directement le syndicat en discutant avec un membre du comité exécutif et en particulier les membres du comité des relations de travail (Sonia El Euch et Marc Beauregard).

À la rencontre du conseil syndical de la rentrée de septembre, nous avons profité de l'occasion pour saluer l'arrivée de plusieurs délégué.e.s qui en sont à leur première expérience. Ce fût un rapide tour de table qui a révélé que la vision du rôle de délégué.e était très diversifiée. Cet exercice a également permis de constater que les affaires syndicales sont traitées très différemment selon les départements. Ainsi, quelques départements intègrent un point portant sur les enjeux syndicaux à l'ordre du jour de leur AD. D'autres, pour des raisons qui leur appartiennent, traitent de ces dossiers dans les affaires diverses ou encore n'en parlent pas du tout. Il serait certainement intéressant, pour le bien de l'ensemble des professeur.e.s que les affaires syndicales soient discutées de façon plus systématique afin de s'assurer de l'échange de l'information. Après chaque réunion du conseil syndical, l'exécutif produit un rapport synthèse destinée aux délégué.e.s. Celui-ci résume les sujets discutés et les différents enjeux du Syndicat avec leur collègues. Ces rapports sont alors transmis directement aux professeur.e.s ou encore résumés lors des assemblées départementales. Ces façons de procéder demeurent à la discrétion des délégué.e.s mais pourraient certainement être systématisées pour assurer la diffusion optimale de l'information.

Le rôle des délégué.e.s s'avère essentiel dans la transmission de l'information afin que le Syndicat soit le plus représentatif de ses membres, de surcroît en cette veille de renouvellement de convention collective. Le rôle peut-il également se renouveler? Peut-être. Certains voudront-ils participer plus activement dans l'animation lors de la tournée thématique? Ils sont les bienvenus.

En terminant, je voudrais vous remercier de la confiance que vous m'avez accordée en m'élisant à ce poste de secrétaire de notre Syndicat pour la présente année, cette importante année de préparation à la négociation !

« Le rôle des délégué.e.s s'avère essentiel dans la transmission de l'information afin que le Syndicat soit le plus représentatif de ses membres, de surcroît en cette veille de renouvellement de convention collective. »

Position du Syndicat sur la décarbonisation du Régime de retraite
Lettre du Directeur général du Secrétariat du RRUQ


Alain Vallée

Directeur général du
Secrétariat du **Régime de
retraite de l'Université
du Québec**

Québec, le 3 juin 2021
Monsieur François Landry
Conseiller aux affaires universitaires
Syndicat des professeurs et professeures
Université du Québec à Trois-Rivières
3351 boulevard des Forges
C.P. 500
Trois-Rivières, Québec G9A 5H7

Monsieur Landry,

Nous accusons réception par la présente de votre courriel du 26 mai dernier dans lequel vous nous transmettiez la résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières demandant la décarbonisation du Régime de retraite de l'Université du Québec (le « RRUQ »).

Nous sommes sensibles à vos préoccupations qui reflètent bien les exigences grandissantes de la part de plusieurs intervenants et de l'industrie en général pour une plus grande considération des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (les « facteurs ESG ») au sein des processus d'investissement.

À cet égard, nous tenons à vous rappeler que le RRUQ est signataire depuis 2009 des *Principles for Responsible Investment*¹ de l'Organisation des Nations Unies (les « PRI de l'ONU ») et s'est engagé publiquement, en tant qu'investisseur, à adopter et à appliquer ces principes dans la mesure où cela est compatible avec les responsabilités fiduciaires du Comité de retraite.

Bien que le RRUQ ne se soit pas formellement engagé à décarboniser son portefeuille, une approche claire et en évolution constante a été adoptée en matière d'investissement responsable. Cette approche s'articule à l'heure actuelle autour des volets suivants :

1. Dialogue avec les gestionnaires externes :

Le RRUQ est un gestionnaire de gestionnaires et la considération des facteurs ESG dans le processus d'investissement est mise de l'avant lors de la sélection de gestionnaires externes. À l'heure actuelle, plus de 80 % des actifs du RRUQ sont gérés par des gestionnaires externes étant eux-mêmes signataires des PRI de l'ONU. Le RRUQ communique directement avec ses partenaires pour discuter de ses préoccupations concernant sa gouvernance, sa transparence ou son rendement par rapport à la gestion des facteurs ESG.

¹ Pour en apprendre davantage sur ces principes et les engagements des signataires, vous pouvez consulter le lien suivant : www.unpri.org/pri/what-are-the-principles-for-responsible-investment

2. Exercice des droits de vote par procuration :

L'un des volets de l'engagement actionnarial du RRUQ est l'exercice systématique de son droit de vote aux assemblées d'actionnaires. Dans l'exercice de ses droits de vote, le RRUQ fait affaire avec un chef de file canadien dont la politique de droits de vote est parmi les plus progressistes de l'industrie.

3. Démarches d'engagement avec d'autres investisseurs :

Le RRUQ entreprend également à l'occasion des démarches d'engagement en collaboration avec d'autres investisseurs sur des enjeux précis. Cette approche permet d'influencer davantage l'adoption de bonnes pratiques sur le plan ESG par les sociétés.

Nous sommes conscients de l'importance des facteurs ESG pour le bien-être des individus, des collectivités et de notre société en général. Nous sommes sensibles également aux impacts importants que ces facteurs peuvent avoir au niveau du rendement et du risque des investissements effectués par le RRUQ. Pour ces raisons, nous avons comme objectif de continuer à faire évoluer notre politique sur l'investissement responsable et nos actions, tout en s'assurant que le Comité de retraite s'acquitte de ses responsabilités fiduciaires envers le RRUQ et ses participants. Une meilleure communication de nos pratiques et actions sur le plan ESG fait partie de nos objectifs et il nous fera plaisir de vous tenir au courant de notre démarche.

Sincèrement,

Alain Vallée
Directeur général du Secrétariat du RRUQ



Position adoptée par l'Assemblée générale du SPPUQTR le 25 mars 2021

Il est résolu :

- de demander au Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) de se retirer le plus rapidement possible des investissements dans les industries des énergies fossiles ;
- de demander au Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) d'établir un calendrier réaliste, mais ambitieux pour compléter la décarbonisation de son portefeuille d'investissement ;
- de demander au Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) de lui communiquer les éléments-clés de sa stratégie d'investissement pour profiter des opportunités générées par la transition énergétique en cours ;
- d'inviter les syndicats membres du Cartel intersyndical sur les régimes de retraite et les assurances collectives (CIRRAC) à se joindre à la démarche.

Adoptée à l'unanimité.

Officiers et officières du Syndicat des professeurs et des professeures pour l'année 2021-2022

Professeur **Gilles Bronchti**
Président
president@sppuqtr.ca

Professeure **Sonia El Euch**
Vice-présidente aux relations de travail
vprr@sppuqtr.ca

Professeur **Marc Beauregard**
Vice-président aux affaires syndicales
vpas@sppuqtr.ca

Professeur **Georges Abdul-Nour**
Vice-président aux affaires universitaires
vpau@sppuqtr.ca

Professeure **Marianne Paul**
Vice-présidente aux services à la collectivité
vpse@sppuqtr.ca

Professeur **Pier-Luc Lajoie**
Trésorier
tresorier@sppuqtr.ca

Professeure **Lyne Cloutier**
Secrétaire
secrtaire@sppuqtr.ca

Personnel du SPPUQTR

Mme **Sandra Thiffault**
*Professionnelle, responsable de la
comptabilité, de la gestion et des finances*
syndicat@sppuqtr.ca

Mme **Diane Beauchemin**
Conseillère en relations de travail
crt@sppuqtr.ca

M. **François Landry**
Conseiller aux affaires universitaires
cau@sppuqtr.ca



Syndicat des professeurs et des professeures
Université de Québec à Trois-Rivières
3351, boul. des Forges C.P. 500
Trois-Rivières, Québec G9A 5H7

www.sppuqtr.ca