

L'Œil ouvert

Valoriser la tâche des professeur.e.s



Gilles Bronchti

Professeur
Département d'anatomie
Président



Marianne Paul

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

Régulièrement, nous pouvons constater à quel point la tâche des professeur.e.s est méconnue. Quand on nous souhaite de bonnes vacances d'été à la fin de la session hiver et « bon retour en septembre ». Quand les gens sont surpris d'apprendre que nous devons faire des demandes de subventions pour pouvoir faire une grande partie de notre recherche, et que même si notre projet est jugé approprié et de qualité, il ne sera pas nécessairement financé. Quand on doit expliquer que nous ne sommes pas payés en surplus lorsque nous acceptons de faire la révision de l'article d'un collègue... et que nous ne sommes pas payés non plus lorsque nos articles sont publiés dans une revue. D'ailleurs, nous ignorons souvent ce que font nos collègues, bien que la tâche des professeur.e.s. soit « définie » dans la convention collective (article 10) et qu'avec les formulaires FARE nous la présentons en assemblée départementale au moins une fois par an. En vérité, une des caractéristiques principales de notre tâche est sa diversité, entre professeur.e.s, et souvent aussi pour chacun.e dans le temps.

Un des premiers défis que le syndicat a eu à relever dans les années 1960, lors de la création de l'université par la fusion de différents établissements, a d'ailleurs été de tenter d'harmoniser les conditions de travail des professeurs d'horizon très différents. Ce fut central dans la négociation de la première convention collective. De nos jours encore, nombre de discussions en comité des relations de travail en traitent. Pourquoi en est-il ainsi ? Tout comme nous devons le faire auprès des gens externes à l'université, trop souvent nous devons expliquer aussi à l'interne que notre tâche ne se résume pas à de l'enseignement, qu'un professeur qui n'enseigne pas une session n'est pas en vacances pour autant ! Que de participer à un colloque dans un autre pays n'est pas une façon d'obtenir des vacances payées. Il est important de démystifier les différents aspects de notre tâche : enseignement, recherche, services à la collectivité et, parfois, direction pédagogique (direction de programme, d'unité de recherche ou de département). Pour être valorisée, la tâche du professeur doit être comprise et elle ne l'est pas.



L'enseignement, c'est simple, facile à comptabiliser, n'est-ce pas ? Ça l'était déjà dans notre première convention collective, 4 cours sur les deux sessions de l'automne et de l'hiver. Cela n'a pas changé me direz-vous. Et pourtant, les enseignements varient énormément : cours magistraux, cours avec laboratoire, supervision de stages, cours intensifs, cours en ligne... Quatre cours différents ou certains repris plus d'une fois dans l'année. De nombreux programmes se donnent sur les 3 sessions. Et vers quoi allons-nous aujourd'hui, avec toutes nos formations à distance asynchrones ou synchrones, hybrides, comodales, alouette ? En plus, ce n'est pas toujours 4 cours : c'est 6 cours pour les professeurs cliniciens, souvent avec, en cadeau, le facteur de multiplication horaire des laboratoires et des stages cliniques. Pas si simple, donc, et différent d'un secteur à l'autre.

La recherche, comment l'expliquer ? Comment s'y retrouver quand, entre nous on ne se comprend pas toujours ? Chaque discipline étant comme un pays différent, avec ses langues et ses coutumes. Si l'herbe est plus verte chez le voisin, sa recherche n'est pas toujours considérée quand on ne la connaît pas, quand on ne la comprend pas. Quelle place prend la composante recherche de notre tâche ? Voyons il y a 50 ans, la recherche autre que celle que tout professeur peut effectuer à la session été peut tenir lieu d'enseignement et donc réduire le nombre de cours à dispenser. La recherche comme activité estivale, que l'on peut faire si on le veut bien ! Ça ou la plage. Pas étonnant si plusieurs la considèrent comme le hobby des professeur.e.s encore aujourd'hui.

Comment faire comprendre qu'il n'y a pas d'Université sans recherche. Que le développement des connaissances et leur transmission sont l'essence même de l'universitaire.

Il faut expliquer, encore et encore, que si l'école transmet le savoir, l'Université le crée, l'enrichit, en est la source. Nous avons un important travail de communication à faire sur ce point. Combien d'étudiants disent encore qu'ils vont à l'école ? Pour certains, la différence entre les études de premier cycle et le CÉGEP n'est pas évidente, c'est vrai. Plusieurs écoles se sont incorporées à l'Université, mais nous ne mettons pas assez en évidence le pourquoi de cette évolution. C'est le besoin d'un savoir vivant, qui intègre les données les plus à jour, qui demande de les comprendre, pas seulement de les apprendre... L'université vise la formation de citoyens à l'esprit critique qui rejettent les hypothèses obsolètes, qui se questionnent toujours sur les acquis, qui doutent, non pas pour ignorer le savoir, mais pour le renforcer - pour former une nouvelle génération plus forte que la précédente. Il faut rappeler l'importance, pour atteindre ces objectifs, de notre apport spécifique dans la formation des étudiants-chercheurs et assistants de recherche de tous les cycles d'études, afin de leur partager notre passion et notre savoir-faire.

Convention collective 1970

Article 8.2

La tâche d'enseignement du professeur ne peut dépasser quatre cours-session (ou l'équivalent à déterminer par l'assemblée départementale) répartis sur deux sessions pour une année contractuelle.

Convention collective 1970

Article 8 Enseignement

8.4 À moins d'entente entre l'Université et le professeur concerné, celui-ci doit consacrer la troisième session à la recherche, se réservant un mois de vacances tel que stipulé à l'article 26.

Article 10 Recherche

10.1 Tout professeur, après entente avec son directeur de département, peut accepter à titre de charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel de participer à un projet de recherche à l'Université.

10.2 En aucun temps, ces fonctions de recherche ne motiveront des conditions de rémunération moindre que celles dont jouirait le professeur s'il assumait une fonction normale d'enseignant.

Oublier ou négliger la place de la recherche dans notre tâche, c'est nous dévaloriser. Et nous faire oublier l'importance de cet aspect de notre fonction, c'est dévaloriser l'Université. C'est pour cela que le combat pour défendre la liberté académique est vif et toujours d'actualité. L'indépendance d'esprit et de moyens est un prérequis de notre fonction. La possibilité de discuter, de publier, de s'exprimer librement, est une évidence qu'il faut protéger des modes et des forces politiques et économiques et même sociétales.

Et que dire des services à la collectivité, le parent pauvre de notre tâche. Certains les considèrent pour 5 % de l'ensemble de la tâche. On demande parfois, pour la promotion par exemple, d'y consacrer 10 % de notre temps... mais pas trop quand même, l'important c'est d'être productif en recherche. Ces services sont souvent un fourre-tout, pour toutes activités effectuées pour l'université et dans la communauté que nous ne savons pas trop où classer. Et pourtant ! C'est un des moyens de sortir de la tour d'ivoire que l'on nous reproche parfois d'habiter, c'est notamment par ces services que nous pouvons contribuer à la communauté, universitaire ou civile. Voyez l'importance de nos évaluations d'articles, de mémoires et de thèses; nos participations aux multiples comités, départementaux, syndicaux, universitaires, nationaux et fédéraux, internationaux pour certains. C'est nos rapports avec les médias, avec diverses institutions publiques ou privées, nos efforts de vulgarisation pour le grand public, les ateliers de formation continue, les conférences, etc. C'est aussi, à travers tout cela, l'effort que nous devons faire pour faire connaître le rôle de professeur, le valoriser. Et dans cette catégorie de service qui est au cœur de notre travail, de notre vie professionnelle, sont tous ces comités qui nous évaluent, nous financent, nous conseillent. Il n'y a pas d'autre profession qui implique autant de comités auxquels les individus participent généralement bénévolement. Notre rôle dans l'Université et dans la société s'effectue aussi beaucoup à travers ces comités de pairs. Pourtant, certaines études montrent qu'une grande partie de notre stress professionnel est dû, justement, à ces évaluations par nos pairs. Nous sommes durs et exigeants envers nous-mêmes, envers les autres, dans un cercle vicieux dont il est parfois difficile de sortir, en particulier dans un contexte où le sous-financement de la recherche en exacerbe l'aspect compétitif.

« C'est aussi, à travers tout cela, l'effort que nous devons faire pour faire connaître le rôle de professeur, le valoriser. »



Dernière composante de la tâche, la seule « optionnelle », la direction pédagogique. Tout notre texte aurait pu porter sur celle-ci, tant il y a à dire, et d'autres textes s'y consacreront. Nous nous sommes penchés récemment sur celle de direction de département. La raison, le manque de candidatures pour ces postes. La lourdeur de la tâche administrative en est une raison certaine. Elle dérive de ce que nous considérons comme une absurdité : beaucoup des tâches administratives ont été abandonnées justement à l'administration. Celle-ci se spécialise, recrute principalement des gestionnaires et se déconnecte de plus en plus des départements, de ce que nous sommes, la base, l'essence même de l'Université. Cette déconnexion existe à tous les niveaux, interne à l'université comme externe, aux niveaux gouvernementaux par exemple. Ainsi, il faut de plus en plus s'expliquer, se justifier, rendre des comptes. Ce qui pourrait être de bonnes pratiques devient une lourdeur inutile lorsqu'il faut, pour tout, expliquer et se justifier à plusieurs reprises, quand les formulaires à remplir sont inutilement complexes. L'administration enfle, non pas en ressources de soutien pourtant tellement nécessaires, mais en personnel de contrôle, qui doit lui-même aussi rendre des comptes plus nombreux. Le syndicat travaille très fort pour arrêter, ou du moins ralentir, cette dérive. Ces tâches administratives sont très exigeantes et loin, généralement, de notre passion, de ce pourquoi nous avons étudié et été embauché.e.s. Comme le dit un collègue, c'est un apostolat - et ce n'est pas pour tous. En plus d'être marquée par la lourdeur administrative, cette tâche de direction est marquée par un manque de reconnaissance - de la part de l'administration, mais aussi, trop souvent, des collègues. La valorisation est ici aussi de mise. Pensez-y.

« L'administration enfle, non pas en ressources de soutien pourtant tellement nécessaires, mais en personnel de contrôle, qui doit lui-même aussi rendre des comptes plus nombreux. »

Pour terminer ce texte plus légèrement, nous voudrions revenir sur deux avantages prévus dans la convention collective des professeurs d'il y a 50 ans. En plus d'avoir un stationnement gratuit, les enfants et époux, épouse du professeur.e pouvaient s'inscrire sans frais de scolarité et l'Université s'engageait à fournir aux professeurs des salons dans chaque pavillon pour des rencontres.



Dans ce numéro

Sonia El Euch & Marc Beauregard

« Valorisation », tu nous manques!
« Reconnaissance », tu nous fais du bien!

4

Georges Abdul-Nour

La nature a horreur du vide

11

Lyne Cloutier

Professeur.e X

16

*Mireille Lalancette, Jason Luckerhoff
& Vincent Raynauld*

La réalité des profs: partagez vos expériences

19

Activités à venir



**Mardi 15 février,
à midi, via zoom.**

Présentation visant à expliquer les enjeux de :

La campagne de l'ARC

(Alliance universitaire pour combattre l'antisémitisme, le racisme, le colonialisme et la censure au Canada) concernant la définition de l'antisémitisme par l'IHRA (Alliance internationale du souvenir de l'Holocauste)

par le professeur Frank Crispino, PhD,
Département de chimie, biochimie et physique,
UQTR

Résumé

La définition opérationnelle de l'antisémitisme promue par l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste (IHRA) s'inscrit dans un « mouvement contre le nouvel antisémitisme ». Il s'agit d'un mouvement néoconservateur en plein essor qui cherche à redéfinir l'antisémitisme pour y inclure toute critique de l'État israélien. Si la définition promue par l'IHRA était adoptée, les universitaires canadiens, et particulièrement celles et ceux qui mènent des recherches sur l'antiracisme et la décolonisation, risqueraient fort d'être injustement accusés d'antisémitisme, ce qui pourrait entraîner intimidation, censure, précarité d'emploi et d'onéreux procès.



**Mercredi 23 mars,
à midi, via zoom.**

Conférence :

Être professeure en temps de pandémie :

Analyse des connaissances et pistes de solutions

par la professeure Chiara Piazzesi, PhD,
Département de sociologie,
UQAM

Résumé

Cette conférence-midi présentera les données disponibles sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les conditions de travail et d'articulation travail - vie personnelles des professeures et chercheuses. À travers les témoignages et contributions de collègues d'universités québécoises, mais aussi de l'assistance, nous réfléchirons aux défis particuliers du contexte, tout comme de leur insertion dans des mécanismes plus larges qui reproduisent les inégalités de genre dans l'université. Finalement, nous discuterons des pistes de solution et des outils d'intervention, sur le plan du bien-être individuel et de la justice collective.



Sonia El Euch

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



Marc Beauregard

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

**« Structurale,
opérationnelle et
symbolique :
trois doses de
reconnaissance pour
nous prémunir
contre la maladie
mentale et le mal-
être au travail. »**

**« Valorisation », tu nous manques!
« Reconnaissance », tu nous fais du bien!**

Les meilleures discussions sont celles qui élargissent nos horizons, celles qu'on clôt avec un sentiment de reconnaissance; une reconnaissance d'avoir appris, d'avoir grandi, d'avoir pris le temps de s'ouvrir à l'autre et au monde; une reconnaissance de l'autre comme personne, sans égard à ce qu'elle dit ou fait comme tâche, à combien de subventions elle a reçu ou à quel poste elle occupe. Nous, vice-présidente aux relations de travail (VPRT) et vice-président aux affaires syndicales (VPAS), avons souvent ces discussions, respectueuses, riches, pleines de reconnaissance pour l'un et l'autre et... ponctuées de rires. Une relation de travail idéale, où la reconnaissance de l'autre comme personne d'abord, et comme expert, ensuite, nous permet de nous exprimer en toute liberté, d'échanger sur nos désaccords, d'être ouvert à des contre-arguments... et de narguer l'autre pour le plaisir !

Reconnaissance de l'autre. Reconnaissance de son apport. Lorsque manifestée par les collègues, la reconnaissance est dite opérationnelle; alors qu'elle est structurelle* lorsqu'elle est manifestée par la direction. Nous vivons aussi un sentiment de reconnaissance, lorsque nous prenons conscience de l'impact ou du résultat de notre travail. Il s'agit alors d'une reconnaissance symbolique ou émotive¹. Il faut se l'avouer... nous avons besoin des trois types. Structurelle, opérationnelle et symbolique : trois doses de reconnaissance pour nous prémunir contre la maladie mentale et le mal-être au travail (Attention! Ce dernier peut être contagieux et se propager à la vitesse de l'éclair, peu importe la qualité de l'air !).

Et la valorisation dans tout ça ?

*** Au bout de 29 ans d'engagement à la formation de ses étudiants aux trois cycles, notre VPAS a reçu le Prix d'excellence en enseignement en 2020-2021. Il s'agit d'une belle marque de reconnaissance structurelle.**

¹ Les trois types de reconnaissance sont basés sur Aurousseau, C., Châtigny, C., Fournier, D., Messing, K. et Saint-Charles, J. (2014). Innover pour continuer. UQAM et Cinbiose. <http://innoverpourcontinuer.ca/reconnaissance-valorisation/>

Information #1 : Le terme « valorisation » n'apparaît que quatre fois dans notre convention collective, et « valoriser » apparaît quatre fois moins. Les cinq occurrences sont à l'article 23.10 Propriété intellectuelle.

Donc, le Syndicat et l'Université ont convenu de valoriser la propriété intellectuelle. C'est tout? État de choc.

Mais, soyons optimistes. Le *Plan stratégique 2020-2025* l'aborde sûrement la valorisation, notre valorisation. Non, c'est le néant! Gardons espoir... Peut-être qu'il y a d'autres termes utilisés, tels que : *plus-value, mise en valeur, reconnaissance* (dans le but de valoriser).

Soupir de soulagement! Notre UQTR a comme deuxième objectif de l'orientation 3 de « Soutenir le développement et la *mise en valeur* des compétences des membres de la communauté tout au long de leur cheminement ». C'était un soulagement, vrai, mais le temps d'un clignement des yeux. La « mise en valeur » dans un discours axiomatique ne met en valeur personne. Mais, soyons heureux, l'Université reconnaît à deux (2) reprises les professeur.es dans son *Plan stratégique*; d'abord aux « Remerciements », puis comme faisant partie de l'enjeu « Réunir (...) autour d'actions communes et transversales ». Mieux que rien!

Information #2 : De tous ces termes (*plus-value, mise en valeur, reconnaissance* [dans le but de valoriser]), dans notre convention collective, seul « Reconnaissance » paraît (47 fois), et ce, en lien avec la reconnaissance du Syndicat, la conception des cours en ligne, la bonification aux grands groupes et les tâches atypiques.

Mais, est-ce vraiment de la reconnaissance dans le sens de valorisation? Pas du tout. Dans presque tous les cas répertoriés, le terme « reconnaissance » est associé à de moins bonnes conditions de travail pour le professeur. Par exemple, pour chaque cours bénéficiant d'une bonification aux grands groupes, un montant forfaitaire – représentant une *reconnaissance* – est versé au budget de fonctionnement du département, pas au prof! Dans le même contexte, et pour la même tâche, d'autres reçoivent directement et personnellement le montant forfaitaire². Une reconnaissance moindre pour une tâche similaire : est-ce valorisant ? Est-ce équitable ? Il faut que cela change! L'Université semble valoriser le fait que le département ait fait le virage pour instaurer l'enseignement à de grands groupes. Ce n'est clairement pas de la valorisation pour la tâche d'enseignement du professeur. Les tâches atypiques en sont un autre exemple où la reconnaissance est souvent exprimée par des conditions moindres, telles que « le professeur se voit reconnaître une tâche correspondant à un dixième d'un cours... », « générer une reconnaissance de tâche différente... », même s'il prépare et donne 45 heures de cours.

« Donc, le Syndicat et l'Université ont convenu de valoriser la propriété intellectuelle. C'est tout ? »

« La "mise en valeur" dans un discours axiomatique ne met en valeur personne. »

« Dans presque tous les cas répertoriés, le terme "reconnaissance" est associé à de moins bonnes conditions de travail pour le professeur. »

« Une reconnaissance moindre pour une tâche similaire : est-ce valorisant ? Est-ce équitable ? Il faut que cela change ! »

2 Les professeur.e.s tout comme les chargé.e.s de cours reçoivent des bonifications aux grands groupes en termes de reconnaissance de tâche (profs) ou de pointage (chargé.e.s de cours). Un montant forfaitaire est aussi versé comme « reconnaissance ». Pour le professeur.e, ce montant est versé au fond de fonctionnement du département et son usage est limité. Les chargé.e.s de cours reçoivent directement ce montant sans conditions d'utilisation.

« Alors que la reconnaissance est une attribution symbolique ou morale, et vient a posteriori d'une réalisation, la valorisation est, selon nous, non subordonnée à des réalisations. Elle doit s'inscrire dans la mission de l'université. »

« Nous sommes plus que jamais mobilisés pour une meilleure reconnaissance de la tâche professorale et de sa diversité et pour une valorisation sans compromis de la fonction de professeur.e dans la vie universitaire. »

« Croire en la valeur de la fonction de professeur.e requiert l'affirmation de la part de l'employeur que la fonction professorale ne peut être accomplie par un autre corps d'emploi. »

La valorisation consiste, selon le Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales (CNRTL) en :

- A. *La mise en valeur de quelque chose pour en tirer davantage de ressources. (...) Valorisation d'une recherche. (...) Augmentation (d'un salaire, d'un traitement).*
- B. *Fait d'accorder une importance plus grande, davantage de valeur à quelqu'un ou à quelque chose.*

Alors que la reconnaissance est une attribution symbolique ou morale, et vient a posteriori d'une réalisation, la valorisation est, selon nous, non subordonnée à des réalisations. Elle doit s'inscrire dans la mission de l'université. Cette dernière doit accorder une importance plus grande à la fonction professorale, mettre en valeur l'expertise professorale. Nous disons bien *professorale*, plutôt qu'*enseignante*. On y tient. La décision unilatérale du retrait du titre de notre fonction *professeur* des plans de cours n'est certainement pas une action qui valorise qui nous sommes, ni ce que nous apportons comme plus-value à nos cours.

À la veille de notre négociation, nous sommes plus que jamais engagés dans un processus de consultation participatif des professeur.es où chacun.e est invité.e à s'exprimer. Nous sommes plus que jamais mobilisés pour une meilleure reconnaissance de la tâche professorale et de sa diversité et pour une valorisation sans compromis de la fonction de professeur.e dans la vie universitaire. Le tableau à la page suivante montre les étapes franchies et celles à venir.

Parallèlement à ce processus, nous travaillons au quotidien sur la valorisation et sur une meilleure reconnaissance de tous les éléments de la fonction professorale (enseignement, recherche, service à la collectivité et direction pédagogique). Nous travaillons aussi, avec acharnement, sur la protection de notre liberté académique et sur le droit d'exercer notre fonction dans un contexte exempt de harcèlement, de discrimination et d'incivilité.

Croire en la valeur de la fonction de professeur.e requiert l'affirmation de la part de l'employeur que la fonction professorale ne peut être accomplie par un autre corps d'emploi. Cette affirmation de l'importance de notre fonction passe nécessairement, mais non exclusivement, par une protection des tâches attitrées aux professeur.es; par une délimitation explicite et sans équivoque des rôles.

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
Lecture critique de la c.c. 2018-2022.	En cours
	4 octobre 2021 : Sondage 1 : Direction départementale
	30 novembre 2021 : Sondage 2 : Recherche
Préparation de six sondages sur certaines problématiques.	À venir en février 2022 : Sondage 3 : Équité de la tâche
Organisation de rencontres sur ces thèmes (tournées).	En cours
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 Service 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

« **Valoriser, c'est aussi agir sur l'environnement de travail.** »

Valoriser, c'est aussi agir sur l'environnement de travail. Assurer un environnement de travail où les relations de travail sont harmonieuses et où les différents corps d'emploi travaillent ensemble, dans le respect de leurs réalités et de leurs rôles respectifs.

Les actions du syndicat sont souvent en lien avec cette valorisation et cherchent à faire reconnaître les droits des professeur.es, et ce, en suivant une démarche collaborative dans un premier temps, puis légale au besoin, et ce, dans l'ordre présenté ci-dessous.

Démarche visant à reconnaître les droits des professeur.e.s

1. Rencontre du professeur.
2. Rédaction de ce qui est mis en cause (droit conventionné ou droit du travail).
3. Communication et discussion avec le Service des ressources humaines ou le DGAAP, selon le cas, pour trouver une solution.
4. Consultation du procureur du Syndicat pour avis.
5. Si une solution n'est pas trouvée à l'étape 3, un **grief*** est déposé. L'article 24 de la convention collective des professeur.es entre alors en **application***.
6. Le grief doit être déposé dans les 45 jours ouvrables qui suivent la connaissance de l'événement. Tous les délais sont suspendus pour la période estivale. (art. 24.05 a) et c).
7. À la suite du dépôt du grief, le Vice-recteur aux ressources humaines convoque le Comité de relations de travail (**CRT***) dans les 5 jours ouvrables. Le CRT doit se réunir dans les 10 jours ouvrables suivant la convocation du Vice-recteur. (art. 24.06)
8. Le CRT rencontre son vis-à-vis patronal. Le « CRT conjoint », ainsi formé, débat du grief pour convenir d'une solution. Pour toute la durée de ces négociations, les partis conviennent, s'ils le souhaitent, de suspendre les délais de traitement de grief et d'arbitrage.
9. Lorsque les parties constatent qu'il y a accord, une lettre d'entente est rédigée. Elle doit être signée par les représentants des deux parties.
10. Si les parties n'arrivent pas à un accord, le Syndicat ou l'Université peut déférer le grief à l'arbitrage. La suspension des délais est alors levée. Le Vice-recteur aux ressources humaines en est informé dans les 25 jours ouvrables.
11. Un arbitre est choisi par tirage au sort, conformément à l'article 24.11.
12. Les dates d'arbitrage sont fixées par l'arbitre. Celui-ci rend sa décision dans les 30 jours qui suivent la date où les auditions sont terminées.

Le Syndicat est ainsi présent pour vous. Et, nous continuons le chemin avec vous et pour vous, à travers nos sondages et nos différentes communications, pour bien cerner ce qui devrait être clairement valorisé et davantage reconnu, pour que chaque professeur prenne conscience qu'il est une plus-value pour l'université et se retrouve spontanément, à son tour, à mettre en valeur son milieu de travail : l'UQTR.

*Grief

Déposer un grief : Formuler officiellement une plainte pour faire reconnaître un droit en vertu de la convention collective ou du droit du travail.

*Application

Le professeur, seul ou par l'intermédiaire du Syndicat (c'est généralement le cas), soumet le grief dûment signé au Vice-recteur aux ressources humaines.

*CRT

Le Comité de relations de travail est composé de 3 représentants du Syndicat : la VPRT, le VPAS et la CRT; et de 3 représentants de l'Université : le DGAAP, le Directeur des RH et la Directrice des relations de travail.



Georges Abdul-Nour

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

« Ce qui m'amène, à mon tour, à transposer cette idée à l'UQTR à l'effet que si nous ne nous occupons pas de nos affaires, quelqu'un d'autre s'en occupera. »

La nature a horreur du vide

J'emprunte momentanément l'idée d'Aristote de l'*horror vacui* pour amorcer une présentation et une réflexion sur notre rôle dans la gouvernance à l'UQTR. Le philosophe grec concluait que tout espace est comblé par quelque chose. Ce qui m'amène, à mon tour, à transposer cette idée à l'UQTR à l'effet que si nous ne nous occupons pas de nos affaires, quelqu'un d'autre s'en occupera.

De l'Antiquité, arrêtons-nous un instant en 1966 où la *Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec* fait paraître son 2^e tome concernant les structures pédagogiques du système scolaire. Au chapitre portant sur l'administration des universités, il est mis de l'avant que les professeurs doivent être appelés à jouer un rôle central dans la gouvernance de l'Université. Ces professeurs « à qui on ne craint pas de confier les étudiants et l'enseignement mérite de partager la responsabilité des décisions qui conditionnent toute la vie universitaire »¹. Les auteurs du rapport précisent les avantages liés à la participation des professeurs à la table des décisions, soit « assurer que les préoccupations pédagogiques et intellectuelles priment dans toutes les décisions, faire le pont entre la direction et le corps professoral »². Ces auteurs ont heureusement été écoutés : les professeur.e.s, notamment à l'UQTR, sont en effet présent.e.s dans les diverses instances de notre institution d'enseignement supérieur. C'est un privilège que nous nous devons de protéger et de valoriser afin de participer au développement de l'université du futur.

Le conseil d'administration

La participation des professeur.e.s au conseil d'administration est enchâssée dans la *Loi sur l'Université du Québec*³. On peut lire à l'article 32 que le conseil d'administration est notamment composé de trois professeur.e.s désigné.e.s par le corps professoral, puis nommé par le gouvernement à la recommandation du ministre.

1 Québec. *Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec*, Tome II, 1966, article 359.

2 *Idem*.

3 *Loi sur l'Université du Québec* disponible en ligne : <http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/U-1?&digest>

Bien que la loi existe, il ne faut rien tenir pour acquis. La collégialité a souvent fait les frais des nombreuses réformes universitaires ou gouvernementales en réduisant comme peau de chagrin le rôle des professeur.e.s dans la gouvernance des universités. Rapportons-nous au début des années 1990 où le ministre de l'Éducation a procédé à la modification de la Loi de l'Université du Québec dans le but de faire une plus grande place aux représentant.e.s des milieux socio-économiques au sein des conseils d'administration, au détriment de la représentation professorale. S'en est suivi une accélération de la bureaucratisation des universités, l'implantation d'une gestion de type clientéliste et une réduction des activités d'enseignement et de recherche. Les erreurs de gestion ont depuis fait les manchettes à plusieurs reprises et des dérives de tout acabit se sont multipliées.

À l'heure actuelle, le conseil d'administration de l'UQTR est composé de 16 membres. Les trois professeur.e.s représentent donc 18,75 % des membres, alors que les cinq membres définis comme représentant.e.s socio-économiques en représentent 31,25 %. Nous nous devons de reconnaître que ces derniers jouent un rôle essentiel dans la gouvernance de notre institution, ce qui est normal étant donné que l'UQTR est une actrice régionale d'importance, notamment pour le développement socio-économique. Cela dit, l'UQTR est d'abord et avant tout un lieu de haut-savoir où l'enseignement et la recherche doivent primer, bien avant le développement économique issu d'une vision à court terme basé uniquement sur la rentabilité financière. Les professeur.e.s doivent avoir les coudées franches pour le développement du savoir dans l'intérêt de l'ensemble de notre société.

Vous l'aurez compris, pour augmenter le nombre de professeur.e.s au sein du conseil d'administration, nous devons nous atteler à faire modifier, avec l'aide de nos camarades des autres syndicats de professeur.e.s d'université, une loi québécoise. D'ici là, il faut que les professeur.e.s qui y siègent soient soutenu afin de faire entendre la voix du corps professoral.

La commission des études

Concernant cette instance névralgique pour les règles et les activités d'enseignement et de recherche, la *Loi sur l'Université du Québec* n'encadre pas la composition ni le mode de désignation des membres de la commission des études. Il faut plutôt se référer au *Règlement de régie interne* de l'UQTR, puis à la convention collective du SPPUQTR et finalement aux Statuts du Syndicat.

« Les professeur.e.s doivent avoir les coudées franches pour le développement du savoir dans l'intérêt de l'ensemble de notre société. »

Le saviez-vous?

Le **comité exécutif** de l'UQTR se compose du recteur et de six membres, dont un professeur, nommés annuellement par et parmi les membres du conseil d'administration.

Cette année encore, deux professeurs sont membres de ce comité.

4. *Règlement de régie interne*, 2020, disponible en ligne : <https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/vrsg/Reglementation/137.pdf>
5. *Convention collective 2018-2022* disponible en ligne : <https://sppuqtr.ca/wp-content/uploads/2020/08/Convention-collective-2018-2022.pdf>
6. *Statuts du SPPUQTR*, 2020, disponible en ligne : <https://sppuqtr.ca/wp-content/uploads/2020/12/Statuts-2020-SPPUQTR-24-09-2020-1.pdf>

UQAR
20 membres,
dont 7 professeur.e.s,
soit **35 %**

UQAT
16 membres,
dont 6 professeur.e.s,
soit **37,5 %**

UQAC
19 membres,
dont 6 professeur.e.s,
soit **31,5 %**

UQO
19 membres,
dont 6 professeur.e.s,
soit **31,5 %**

UQAM
23 membres,
dont 7 professeur.e.s,
soit **30,4 %**

Le règlement de l'UQTR indique que sept des 20 membres de la commission des études sont des professeur.e.s désigné.e.s par leurs pairs (article 67), soit un par secteur disciplinaire (article 68). Ces professeur.e.s représentent donc 35 % des membres de cette commission. À titre indicatif, les étudiant.e.s, au nombre de six, représentent pour leur part 30 % des membres.

- À l'UQAR, la représentation professorale à la commission des études doit être d'au moins 35 % des membres. De surcroît, le nombre de professeur.e.s et le nombre d'étudiant.e.s doivent être identiques.
- À l'UQAT, à l'UQAC et à l'UQO, six professeur.e.s siègent à la commission des études des universités concernées, ainsi que six étudiant.e.s.
- À l'UQAM, un.e professeur.e par faculté, soit un total de sept, y est membre. Ici aussi, il y a parité avec les étudiant.e.s.

À l'UQTR, nous le constatons, les professeur.e.s ont une représentation importante à la commission des études (35 %). Pourrait-elle l'être davantage ? Pourrait-elle l'être différemment ? En ce sens, quelle serait la représentation idéale ?

Au-delà du nombre de membres, le Syndicat cherche, à l'aide de rencontre préparatoire qu'il organise avec les professeur.e.s, les chargé.e.s de cours et les étudiant.e.s membres de la commission des études, une manière pour que ces membres puissent discuter au préalable des différents enjeux figurant à l'ordre du jour, ou qui devrait l'être. Chacun apporte sa vision, ses préoccupations, ses demandes. Dans notre université à dimension humaine, nous avons ce loisir de pouvoir établir ce genre de partenariat avec nos collègues.

La désignation des professeur.e.s, comme précédemment indiquée est encadré par le *Règlement de régie interne* de l'UQTR. Ainsi, il a été établi que ces professeur.e.s devaient provenir d'un des sept secteurs disciplinaires. Cette prescription ne vaut que pour assurer une diversification des champs d'études et en aucun cas pour représenter exclusivement un secteur. Le ou la professeur.e membre de la commission des études, désigné.e.s par l'ensemble de ses pairs, représente en tout temps l'ensemble de ses pairs.



Secteur 1

Lettres et communication sociale
Philosophie et des arts
Sciences humaines - Histoire

Secteur 2

Langues modernes et de traduction
Études en loisir, culture et tourisme
Sciences de l'éducation

Secteur 3

Finance et économique
Gestion des ressources humaines
Management
Marketing et systèmes d'information
Sciences comptables

Secteur 4

Génie électrique et de génie informatique
Génie industriel
Génie mécanique
Mathématiques et d'informatique

Secteur 5

Biologie médicale
Chimie, biochimie et physique
Sciences de l'environnement

Secteur 6

Psychoéducation
Psychologie

Secteur 7

Anatomie
Chiropratique
Ergothérapie
Orthophonie
Sage-femme
Sciences de l'activité physique
Sciences infirmières

Je dois vous avouer qu'il peut être ardu de trouver des volontaires pour reprendre le flambeau lorsque des postes se libèrent. Ceux et celles qui participent aux assemblées générales des professeur.e.s peuvent en témoigner. Loin de moi l'idée de critiquer qui que ce soit, il faut tous ensemble convenir que nous nous devons de préserver notre acquis. L'Histoire nous enseigne que l'administration serait bien heureuse de se passer de nous pour gouverner, ou plutôt pour gérer à son aise les activités d'enseignement, de recherches, et tout autre aspect de notre vie de professeur.e. Voulons-nous céder notre place dans le processus de définition de l'université du futur avec tout ce que ça pourrait impliquer sur le contingentement, les groupes-classes, le plancher d'emploi, les orientations en enseignement et en recherche, etc.? Nous sommes d'avis qu'il est plutôt de notre devoir de préserver nos acquis concernant notre rôle dans cet aspect de la gouvernance.

Le saviez-vous?

Pour accéder aux procès-verbaux et aux décisions des instances de l'UQTR, visitez la page [Instances et comités](#).

Les sous-commissions

La dernière instance de gouvernance consiste aux sous-commissions aux études et à la recherche. Contrairement à la commission des études qui est bien définie, tant pour sa composition que ses pouvoirs à l'article 7 de notre convention collective, les sous-commissions ne font l'objet que d'un article (7.09) :

La Commission des études institue les sous-commissions suivantes dont elle détermine la composition et le mandat :

- a) la Sous-commission du premier cycle;*
- b) la Sous-commission des études de cycles supérieurs;*
- c) la Sous-commission de la recherche.*

Elle peut aussi instituer toute autre sous-commission ou comité, en déterminer le mandat, le nombre de membres et les nommer.

Ces sous-commissions sont présidées par un doyen et composées, entre autres, de professeurs nommés par la Commission des études à partir d'une liste suggérée par les assemblées départementales à même leurs membres.

C'est tout!

Le Syndicat est intervenu auprès du décanat des études pour arrêter un projet de fusion des deux sous-commissions de premier et de cycles supérieurs. Le décanat a fait volte-face en proposant un projet-pilote... un dossier à suivre de près. Ne serait-il pas temps que la convention collective détaille la composition et les pouvoirs consentis à ces trois sous-commissions?

Ce n'est pas une question jetée en l'air. Vous nous avez clairement indiqué dans un récent sondage du Syndicat que vous seriez enclin (40 % fortement en accord et 23 % en accord) à ce que les membres de la sous-commission de la recherche soient élu.e.s par et parmi les professeur.e.s, comme c'est le cas pour les membres de la commission des études. Voulons-nous aussi un changement de procédé de désignation des membres aux deux autres sous-commissions? Pourquoi la nomination des membres aux sous-commissions serait-elle différente du processus établi pour la commission des études et le conseil d'administration?

Nous avons la possibilité de valoriser le rôle des professeur.e.s au sein des instances de l'UQTR : la convention collective ne concerne pas uniquement nos conditions de travail, elle comprend aussi la préservation d'une saine gouvernance de notre institution. Quelle place voulons-nous prendre à l'UQTR? Quel rôle sommes-nous prêt.e.s à laisser aux bons soins de l'administration?

La nature ayant horreur du vide, il sera naturel que l'administration veuille combler tout vide que nous laisserons. Que désirons-nous entre une UQTR collégiale ou une UQTR avec des gestionnaires d'un côté et des employé.e.s de l'autre? Le choix nous appartient à tous et toutes.

Vous avez des idées, des suggestions? Je vous invite à nous les partager.

– À vous collègues nous représentent aux instances de l'UQTR, je tiens à vous remercier.

L'importance de votre travail a des répercussions parfois subtiles, parfois énormes sur nos tâches. Sans votre engagement, nous serions fort dépourvus.



Lyne Cloutier

Professeure
Département des
sciences infirmières
Secrétaire

« À l'aube de la négociation pour le renouvellement de la convention collective prenant fin le 31 mai 2022, le moment est donc venu pour les professeur.e.s de se lever et de prendre la place qu'il leur revient afin de ne plus se laisser définir par "l'autre". »

Professeur.e X

Plusieurs membres du corps professoral nous interpellent sur la nécessité de valoriser le rôle de professeur.e. C'est une vérité de La Palice semble-t-il, mais il s'avère plus délicat de savoir comment y parvenir. Encore que certains pourront argumenter sur le principe même, si la valorisation est strictement envisagée au plan de la valeur monétaire. On parle plutôt ici de mettre en valeur, bien sûr. Bien au-delà de la description des fonctions du professeur énoncées dans la convention collective, nous exerçons ce rôle d'une façon vraiment diversifiée - ce qui en fait d'ailleurs toute la richesse. Des auteurs s'y sont attardés et on retrouve ainsi une schématisation fort intéressante ([cliquez ici](#)). La compréhension de ce complexe et délicat arrimage entre les diverses facettes du rôle continue de me fasciner. Et ce qui me fascine encore davantage ce sont les affirmations fortes, tenaces - et parfois même pugnaces - à l'effet que c'est « l'autre » qui ne nous reconnaît pas suffisamment. Cet « autre » est pour certain le grand public, des membres d'autres syndicats, les étudiants, la haute direction ou encore les collègues! Évidemment, considérant cette diversité des perceptions, il est peu probable que nous puissions convenir d'un même message et d'un véhicule unique pour le faire passer. Ce besoin de valorisation est donc présent depuis longtemps, et a été exacerbé dernièrement à l'occasion d'une « certaine campagne publicitaire » vouée à mettre sérieusement en doute notre place. À l'aube de la négociation pour le renouvellement de la convention collective prenant fin le 31 mai 2022, le moment est donc venu pour les professeur.e.s de se lever et de prendre la place qu'il leur revient afin de ne plus se laisser définir par « l'autre ». Le respect de la fonction de professeur a également été ébranlé lors de lock-outs décrétés par différentes hautes directions. Un employeur qui jette ses « employés » à la rue en dit long sur la considération qu'il porte envers eux. Heureusement, un vent de changement semble souffler de ce côté et nous voulons retrouver la confiance mutuelle nécessaire aux bonnes relations.

Lors du conseil syndical d 25 novembre 2021, nous avons convenu que la valorisation du rôle des professeurs est cruciale et que s'adjoindre des spécialistes en communication pour préparer une campagne sera certainement un atout. Nous nous y attarderons dès le début de la nouvelle année. C'était prévu dans le plan d'action 2021-2022.

Mais revenons à la valorisation.

Et si on commençait par soi : Peu de professeurs en revendiquent le titre. On s'appellera plus volontiers Docteur.e, comme si le diplôme plutôt que la fonction méritait la première place? On ne parle pas ici des doctorats de premier cycle mais du PhD. Bien sûr, il y a tout un travail investi pour l'obtention de ce diplôme qui marque un passage, mais qu'en est-il du statut de professeur.e ? Combien sont prêts à le défendre ? Qui de nous a remarqué et dénoncé le fait que, sur nos plans de cours, le titre de professeur soit disparu ? Jusqu'à l'automne 2020, on devait cocher le statut entre chargé.e. de cours et professeur.e. Cette option a tout simplement disparu. Nous portons, selon moi, une part de la responsabilité dans le recul de la reconnaissance accordée par « l'autre ». Préoccupé.e par la course aux publications, projets, créations et communications, nous restons persuadé.e.s que tous nous comprendrons, qu'ils sauront « eux ou elles ». Et bien ce n'est pas le cas. Même au sein des départements, nous créons trop souvent peu d'espace pour comprendre en quoi l'apport de « l'autre » est riche. C'est à nous d'y voir. Revendiquez chaque fois que vous pouvez ce titre que vous porterez avec fierté, de tout cœur !! Ce n'est pas une tâche qui incombe uniquement au Syndicat, mais bien l'affaire de tous.

Lors des derniers sondages réalisés auprès des professeur.e.s concernant l'enseignement ou la recherche, le besoin que le travail réalisé soit reconnu à sa juste valeur était marquant. Tout comme pour tous les autres membres de la communauté universitaire, le fait de percevoir que ce que l'on fait répond aux attentes, permet de progresser et de se développer. Pour plusieurs, cela revêt une importance capitale. Il y a bien sûr l'accès à la promotion qui peut, pour certains, être vu comme une reconnaissance. Près de 30 professeurs se sont présentés à la rencontre visant la préparation de leur dossier le 3 décembre dernier. Le Pr Étienne St-Jean et moi avons animé cette rencontre et nous pouvons témoigner que les échanges traduisaient combien cette étape est importante dans la carrière des professeur.e.s. De plus, en assistant le 8 décembre dernier à la cérémonie soulignant les 25 ans des employés de l'UQTR (incluant les professeur.e.s) et le départ à la retraite de plusieurs, on pouvait percevoir les larges sourires derrière les masques et j'ai entendu nombre de personnes mentionné.e.s qu'il devrait y avoir davantage de ces beaux moments.

« Qui de nous a remarqué et dénoncé le fait que, sur nos plans de cours, le titre de professeur soit disparu ? »

Le saviez-vous?

Le Syndicat est doté d'une règle de fonctionnement déterminant les interventions qu'il peut faire lorsque surviennent des événements particuliers dans votre vie privée.

Qu'il s'agisse d'une naissance, d'un mariage, etc., le Syndicat peut vous faire parvenir un petit quelque chose pour souligner cet événement.

Cliquez sur le lien suivant pour la consulter :

[Règle 7 régissant les interventions du Syndicat auprès des professeurs et des professeurs](#)

« **Devrait-on identifier des moyens de valoriser d'autres actions en direction pédagogique, en enseignement ou en services à la collectivité ? C'est certainement une réflexion à faire.** »

Il y a bien les différentes distinctions et prix remis par la direction. Pour certains c'est trop et pour d'autres pas assez. Parler à ceux qui en ont reçu, c'est réaliser que ces reconnaissances sont vues comme des leviers pour s'investir encore davantage. Il y aussi les articles dans les différents médias comme *Néo*, *Le bulletin de la recherche* et autres qui permettent de valoriser le travail de certains en recherche par exemple. Pensons aussi à nos professeur.e.s qui s'investissent dans la vulgarisation scientifique auprès du grand public ! Une façon créative et efficace de prendre sa place certainement. Devrait-on identifier des moyens de valoriser d'autres actions en direction pédagogique, en enseignement ou en services à la collectivité ? C'est certainement une réflexion à faire. Les moyens de diffuser un message à l'effet que ce que l'on fait, fait une différence, sont tout de même assez nombreux. Alors qu'en est-il de ce besoin ? Peut-être nait-il des nombreux formulaires et demandes de justifications? De la méconnaissance de chacun sur les rôles et la diversité dans laquelle ce rôle peut s'exprimer ?

Ce qui est certain, me paraît-il, c'est qu'il faut savoir reconnaître l'autre et occuper pleinement notre place. Et surtout que cet « autre » est un peu nous-même!

Une belle année 2022 en santé!



Visitez notre [site Internet](#) pour connaître notre histoire syndicale !



La réalité des profs : partagez vos expériences

37 collaborateurs de l'UQTR, professeurs, chargés de cours et étudiants, participent au Colloque sur le travail intellectuel et la recherche, organisé par le programme de doctorat en communication sociale de l'Université du Québec à Trois-Rivières, en partenariat avec les Presses de l'Université du Québec, le Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur l'enseignement supérieur et le Consortium national d'expertise en inclusion sociale. Ce colloque sur le travail intellectuel et la recherche se penche sur les façons innovantes d'appréhender les phénomènes humains, sociaux, historiques et politiques, en adoptant une approche réflexive. Il comble ainsi un besoin important du point de vue de la manière de 1) penser, 2) faire et 3) communiquer ses recherches. Les communications portent sur l'ensemble des thématiques clés de la recherche scientifique, de la problématisation aux concepts en passant par les spécificités des approches qualitatives, quantitatives et mixtes sans oublier l'ajout des méthodes novatrices comme la netnographie ou plus classiques comme l'entrevue et l'observation. Les enjeux liés à la recherche telles que l'éthique et la gestion des données sont aussi abordés.

Le livre issu du colloque ambitionne de devenir une référence dans le domaine de la méthodologie de la recherche au Québec. Les 37 collaborateur.trice.s sont toutes et tous spécialistes de leur domaine et aussi de la pédagogie et de l'approche réflexive. Ce sont ainsi 30 communications orales riches et diverses et de nombreux échanges scientifiques qui sont proposés dans les vidéos captées de ce colloque qui seront disponibles sous peu ici :

www.uqtr.ca/initiationrecherche

Dans l'onglet « tâche des professeurs » de ce site, vous trouverez un schéma de la tâche d'un professeur d'université. Notre équipe l'a rendu disponible en français et en espagnol, à partir de l'original produit par Susan Wardell en anglais. Nous souhaitons adapter le schéma à la réalité spécifique d'un professeur dans le réseau UQ au Québec. Nous vous invitons à proposer des nuances, changements, ajouts ou retraites en [clicquant ici](#).

Mireille Lalancette, professeure, UQTR

Jason Luckerhoff, professeur, UQTR

Vincent Raynaud, professeur, Emerson College



Bourses du Syndicat

En 2021, le Syndicat a remis à des élèves d'écoles secondaires cinq bourses d'une valeur de 200 \$ chacune à des élèves d'écoles de notre région.

De plus, il a remis trois bourses de 500 \$ chacune à des étudiant.e.s de collèges situés dans une région desservie par l'UQTR.

Le Syndicat a aussi remis 13 bourses, par l'entremise de la Fondation de l'UQTR, à des étudiant.e.s de notre université, pour une valeur totale de 14 000 \$.

Élection au comité exécutif

À la prochaine assemblée générale du Syndicat, des postes seront à pourvoir au comité exécutif.

Vous recevrez par courriel le 3 mars prochain la liste des postes vacants pour lesquels vous pourrez déposer votre candidature.

L'élection se fera par scrutin électronique à compter du 31 mars.

Le mandat 2022-2023 du comité exécutif débute le 1^{er} mai.

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

www.sppuqtr.ca