

## Le syndicalisme universitaire UN MODÈLE À REMETTRE À JOUR

### MOT DE LA RÉDACTION

Dans ce quinzième numéro du SPUL-lien, nous profitons du 40<sup>e</sup> anniversaire de fondation du SPUL pour tenter de mettre à jour la place du syndicalisme universitaire à l'heure où tout change, même dans le domaine des relations de travail. L'histoire de notre organisation nous enseigne que les changements survenus au fil du temps ont permis, à chaque fois, une actualisation du modèle de nos instances. Quels défis maintenant nous réserve l'avenir? Nous en sommes là, à revoir nos façons de faire, à repenser nos stratégies pour que le statut de professeur d'université soit non seulement consolidé, mais valorisé dans une société qui cherche encore ses repères.

Nous allons ici, non pas questionner la pertinence du Syndicat des professeurs et professeures, mais cerner l'intérêt d'être regroupés et unis. Nous savons combien nos conditions de travail se sont améliorées à travers le temps, mais nous ne pouvons ignorer la lourdeur de la tâche qui semble avoir gagné en poids année après année.

Quelles sont les limites de nos actions syndicales dans le contexte d'une participation, de plus en plus exigeante, aux affaires courantes et aux aspects administratifs de nos fonctions? Jusqu'où accepterons-nous collectivement de contribuer au bon fonctionnement universitaire sans aliéner nos objectifs scientifiques partagés avec le monde du savoir? Comment faire maintenant pour assurer une qualité de vie au travail qui rejoint l'ensemble des membres de la communauté universitaire, tout en s'ouvrant sur le monde qui nous entoure et qui respire, en quelque sorte, le même air que nous?

Autant de questions qui se posent sur le devenir de notre organisation et sur l'horizon que nous devrions atteindre avec toute la communauté universitaire. Il va sans dire que nous allons devoir être créatifs en imaginant de nouvelles approches pour permettre à notre organisation de se renouveler et d'aborder les prochaines décennies avec rigueur et vigueur.

MARCHE DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS  
SUR LE CAMPUS UNIVERSITAIRE,  
2008.

D'après la photographie originale  
de Roger Thériault, officier du SPUL.



Ce numéro a été coordonné par

LE COMITÉ SUR  
LES COMMUNICATIONS

À l'occasion de cet anniversaire, c'est avec plaisir que nous vous offrons une affichette souvenir.  
Vous la trouverez dans cet exemplaire.

# Le SPUL, un syndicat spécial



Photographie: Jacques Rivet

« Ils sont fous ces spuliers ! », s'exclamerait sans doute Astérix en constatant qu'on a demandé à un ancien « grand boss » de participer au 40<sup>e</sup> anniversaire du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval. Et pourtant...

Pourtant oui, car j'ai été parmi les premiers professeurs de l'Université à obtenir ma carte de membre du SPUL, un ardent défenseur du « livre rouge »<sup>1</sup> et de la grève de 1976, allant même jusqu'à faire partie du « GRA » (Groupe des responsables d'action) qui était chargé, entre autres, des lignes de piquetage, et j'ai été un fidèle habitué de l'« Auberge des gouvernés » (entendez: le pavillon Charles-De Koninck, ainsi désigné avec humour par opposition à l'Auberge des Gouverneurs, un ancien hôtel de Ste-Foy où s'était réfugiée la « THA » [très haute administration] durant la grève). Tout cela me confère une certaine légitimité que j'espère ne pas avoir perdue complètement suite à mon stage de 17 années au sein de cette THA si décriée à l'époque.

## De l'APUL au SPUL

Il faudrait un long chapitre pour décrire le passage de l'Association des professeurs de l'Université Laval (APUL) au SPUL, comme organe de représentation, et pour en expliquer les raisons.

Qu'il suffise de dire que l'APUL a joué un rôle majeur dans l'évolution de l'Université, comme lieu de réflexion et d'échange sur des enjeux intéressant le corps professoral, mais plus largement sur des aspects essentiels de la vie universitaire. Ainsi, je me rappelle que la section de l'APUL de ma faculté a joué un rôle déterminant dans la conception de la nouvelle charte de l'Université de 1971 en proposant qu'elle fournisse un cadre assez général et qu'on renvoie plutôt aux statuts les précisions sur les objets qui donnaient lieu aux plus âpres débats et qui étaient justement ceux qui obligeaient à modifier la Charte royale de 1852, trop précise sur ces points (p. ex.: composition du Conseil, nomination du recteur).

Mais l'APUL a montré ses limites et s'est heurtée à des obstacles infranchissables lorsqu'il s'est agi de discuter, au nom des professeurs, de leurs conditions de travail, qui laissaient beaucoup à désirer à l'époque. En fait, elle n'avait pas de

un poids réel dans une telle discussion qui n'était pas une vraie négociation. De son côté, la direction affichait l'attitude suivante: nous vous consultons, mais c'est nous qui prenons les décisions. Et c'était comme cela dans tous les domaines.

## La syndicalisation

Le SPUL est né et s'est nourri, entre autres, de la frustration engendrée chez les professeurs par cette attitude paternaliste qui versait parfois dans l'arbitraire que ce soit dans l'embauche, la promotion, l'établissement du salaire ou l'attribution de la charge de travail des professeurs. Il n'a pas été difficile aux promoteurs du projet de syndicalisation de monter en épingle certains cas concrets d'arbitraire, voire possiblement d'injustice dans certaines décisions concernant leurs collègues.

À cette attitude, le SPUL a opposé le message suivant adressé à l'administration: décidez ce que vous voulez sur les « profs » mais: 1) vous allez le faire sur la base de critères connus, objectifs et établis en collégialité; et 2) si nous ne sommes pas satisfaits de vos décisions, nous allons les soumettre à l'arbitrage. La protection de la liberté universitaire et de la collégialité était aussi partie intégrante du message. Tel sera l'essentiel du fameux « livre rouge » qui devait servir de base à la première négociation du nouveau syndicat.

Malgré ce terreau fertile, il n'a pas été si simple de persuader les professeurs de devenir des syndiqués et de recueillir le nombre d'adhésions suffisant pour obtenir l'accréditation syndicale. Après tout, quatre ou cinq ans seulement nous séparaient du temps où l'Université était dirigée par un « Recteur magnifique », Monseigneur de surcroît, et qui était en même temps le Supérieur de la communauté des prêtres du Séminaire de Québec. Et puis, sur le plan des principes, la « syndicalité » des universitaires ne manquait pas de poser quelque problème, comme l'avait montré le fameux arrêt Yeshiva de la Cour suprême des États-Unis. Mais surtout, de très nombreux professeurs craignaient comme la peste une éventuelle affiliation du SPUL à une centrale syndicale comme la CEQ ou, pire encore, la CSN. Ils n'avaient pas moins peur d'être manipulés et « embarqués » dans une grève qui n'aurait pas fait l'objet d'un vote vraiment démocratique. Aussi bien a-t-il fallu, pour faire passer leur projet, que les promoteurs de la syndicalisation incluent dans les

## MICHEL GERVAIS

Professeur retraité,  
Faculté de théologie  
et de sciences religieuses et  
22<sup>e</sup> recteur de l'Université Laval  
de 1987 à 1997

<sup>1</sup> Cahier des demandes  
du SPUL lors de la négociation de  
la première convention collective

statuts du SPUL des clauses prévoyant qu'à défaut de l'obtention en assemblée d'un vote de la majorité des membres en règle du syndicat, la tenue d'un scrutin soit obligatoire sur trois matières, si mon souvenir est bon : l'affiliation à une centrale syndicale, un vote de grève ou le changement des statuts sur un des deux points précédents. Il fallait aussi que le SPUL soit présidé par un professeur-chercheur très crédible comme l'était Joël de la Noüe.

Malgré les difficultés, le SPUL est finalement né et s'est attelé à la tâche d'élaborer un projet de convention collective en consultation avec ses membres. Ce travail a donné lieu au « livre rouge » que j'ai mentionné plus haut et qui contenait les demandes syndicales.

### **Négociation ardue et grève de quatre mois**

Nous étions alors nombreux à penser que les demandes du SPUL étaient raisonnables et qu'elles allaient être acceptées peu ou prou par l'administration universitaire. Quelle naïveté ! Ces demandes furent au contraire rejetées d'emblée. La négociation s'avéra très ardue et les professeurs réunis en assemblée durent se résoudre à un vote de grève. Personne ne croyait alors que le conflit envisagé durerait très longtemps. Je me souviens encore d'un collègue qui, voulant nous inviter à la prudence, nous fit entrevoir la possibilité que la neige nous tombe sur la tête avant que nous retournions au travail. Ses propos furent accueillis par de grands et sincères éclats de rire. Et pourtant, la neige vint bel et bien avant que le conflit fût réglé. Quatre mois de grève ! Un événement unique dans l'histoire des universités canadiennes. Un conflit qui s'est avéré très dur et dont on a longtemps senti les traces au sein de l'Université.

### **Résultats du conflit**

Il ne conviendrait pas à la brièveté ici exigée d'élaborer longuement sur les aspects positifs et négatifs de cet épisode et de ses résultats, mais tout de même, il faut bien en dire un mot.

Du côté négatif, il y a, bien sûr, le fait que des milliers d'étudiants ont été privés de cours et d'encadrement pendant quatre mois, ce qui a eu, pour plusieurs d'entre eux, des conséquences très fâcheuses. Car une grève à l'université n'est pas comme une grève dans une usine. On n'y prive pas un patron du profit engendré par son travail. On prive plutôt une tierce partie, qui n'a rien à voir directement dans le conflit, d'un service auquel il a droit pour faire pression sur les dirigeants de l'institution. C'est fondamentalement différent et ce n'est pas banal !

Il y a aussi le fait, indéniable selon moi, que la convention collective a engendré de la bureaucratie et un certain manque de souplesse dans la gestion universitaire, bien qu'on aurait tort de la rendre seule responsable de ces travers.

Mais la grève a aussi eu des aspects très positifs. Mentionnons au passage qu'elle a été, entre autres, la plus extraordinaire occasion d'échanges entre collègues des différentes disciplines cultivées à l'Université. C'est surtout dans l'établissement de modes de fonctionnement convenables, de critères objectifs servant de base aux décisions, de règles connues en matière de gestion du corps professoral que ce conflit a finalement engendré des résultats positifs durables. Et je mettrais ma main au feu que pas un administrateur de l'Université ne souhaiterait revenir à la situation *ante* en ces matières.

Je me contenterai d'un exemple pour illustrer l'effet positif de la convention collective du SPUL, celui de l'embauche des professeures et professeurs. Tous reconnaîtront, je pense, que parmi les décisions les plus importantes qui se prennent à l'université, celle qui consiste à engager un nouveau professeur se situe aux premiers rangs. Comme recteur, je n'ai cessé de répéter : « Si nous embauchons les meilleurs professeurs, nous serons la meilleure université. Si, au contraire, nous engageons des candidats médiocres, nous deviendrons une université médiocre ». Et, ma foi, je crois qu'au fil des ans, l'Université a pris à cet égard de très bonnes décisions, du moins si l'on en juge par ses progrès, notamment en recherche. Or, je prétends que la convention collective, qui protège les professeurs contre l'arbitraire au moment de la promotion et de l'octroi de la permanence, a rendu le processus d'embauche beaucoup plus rigoureux qu'il ne l'était auparavant et a ainsi notablement contribué à promouvoir l'excellence au sein du corps professoral et, partant, de l'Université.

### **Ce n'est pas le seul exemple, tant s'en faut, mais il est singulièrement important**

Je conclus qu'il faut voir le SPUL comme ce qu'il est au sein de l'ensemble universitaire : un groupe d'intérêts ayant mandat de défendre les employés que sont les professeures et professeurs, et de veiller à l'amélioration de leurs conditions de travail. Mais on aurait tort de le réduire à cela. Car du fait qu'il regroupe ceux et celles qui font l'université en enseignant aux étudiants, en les formant et en les associant à leurs recherches, le syndicat est aussi appelé à jouer un rôle de protecteur des valeurs universitaires et de rempart contre les forces qui pourraient vouloir faire dévier l'université de sa mission ou simplement l'asservir. Pour la même raison, on est en droit de s'attendre à ce qu'il s'élève au-dessus du pur corporatisme quand l'avenir et le bien commun de l'Université sont en cause. Cela fait du SPUL un syndicat *sui generis* et crée une dialectique propre qui a marqué son histoire de 40 ans et qui caractérisera sans doute aussi son avenir. ■

# Chronique D'UNE ÉPOQUE



Photographie: Jacques Rivet

**JAMES THWAITES**  
Département  
des relations industrielles

Pendant la dernière moitié du 20<sup>e</sup> siècle, nous nous sommes habitués aux changements. Trois d'entre eux ont contribué substantiellement à ce que nous sommes aujourd'hui. Commençons par la transformation économique, et soulignons la transition entre les « trente glorieuses » et la sorte de montagne russe que nous vivons depuis la fin des années 1970. Puis, considérons le changement dans le domaine politique entre l'Union Nationale de Maurice Duplessis et les gouvernements qui l'ont suivi, à partir du début des années 1960. Finalement, retenons la transformation d'une Église omniprésente dans l'éducation jusqu'aux années soixante à un État qui a joué ce rôle par la suite.

Quand nous nous penchons plus spécifiquement sur le domaine de l'éducation, il y a également des points de repère significatifs. Pour n'en nommer que quelques-uns: l'adoption de l'éducation obligatoire par le gouvernement Godbout en 1943; la Commission Massey-Lévesque de 1951 sur l'éducation, la culture et les arts; le bouillonnement généralisé en Occident au tournant des années soixante sur l'éducation; Le Rapport de la Commission Parent de 1963; la Commission d'enquête sur l'enseignement universitaire au Canada en 1991 et la mise sur pied du Conseil des universités en 1968 et sa production d'une brochette d'études. Sont venues s'ajouter à la réflexion, ici et là, quelques études connues.

Dans le domaine des relations de travail se trouvent aussi des points de repère significatifs. L'adoption de la législation du travail du gouvernement Godbout pourrait constituer un point de départ, suivie de la grève de l'Alliance des professeurs catholiques de Montréal (APCM) en 1949 et ses suites, y compris le débat sur les projets de lois 19 et 20 aux années 1950. En fait également partie, l'ouverture d'esprit du gouvernement Lesage, pendant la Révolution tranquille, face à de nombreuses grèves, parfois illégales, dans le secteur de l'éducation préuniversitaire. La dernière moitié des années soixante a amené un premier geste de centralisation de la négociation à l'occasion de l'entrée de l'État dans la détermination des salaires et des conditions de travail. Le début de la décennie suivante a été témoin d'un mouvement semblable, mais de plus grande envergure, regroupant les secteurs public et parapublic en entier aux fins de négociation, et a provoqué la création d'un Front commun syndical.

Dans ce contexte de questionnement et de transformation, le syndicalisme universitaire a pris racine en tant que geste de solidarité et d'autodéfense. C'était l'époque du nouveau

Code du travail. D'ailleurs, le corps professoral n'était pas seul, car d'autres corps professionnels se sont engagés dans le même processus: infirmières et infirmiers, enseignantes et enseignants des systèmes primaire et secondaire, et fonctionnaires de l'État.

Au milieu de la décennie 1970, dans un tourbillon de changements, deux grèves majeures ont éclaté, à Laval et à l'UQAM, soulevant des problèmes et forgeant des solidarités qui persistent, à certains égards, jusqu'à nos jours. Au cœur du contexte et des revendications se trouvent: l'expansion rapide du système, les contraintes de son financement, une demande accrue de démocratisation des institutions, les efforts visant la définition du travail et ses paramètres, ainsi que le règlement de certains abus associés aux vices de l'administration et du fonctionnement. Par la suite, la syndicalisation s'est étendue aux chargées et chargés de cours, et plus récemment encore, à d'autres groupes comme les auxiliaires d'enseignement et des auxiliaires de recherche.

Depuis ce temps, chaque nouvelle génération du corps professoral a dû affronter ses propres défis, livrer ses propres batailles et, ce faisant, gagner ses épauettes. Présentement, face aux questions associées au financement des universités dans un monde toujours traumatisé (mais pas toujours avec raison) par la crise 2007-2009, nous nous trouvons devant une logique de coupures généralisées affectant les universités; celle-ci risque de gêner sérieusement le développement, le bon fonctionnement, l'équité de traitement entre collègues, le respect des ententes librement négociées et, peut-être même, le désir de faire carrière dans une pareille situation.

Au sommet politique et institutionnel devrait s'imposer l'établissement de priorités sociales globales visant l'avenir et le financement de ces priorités en éducation et plus spécifiquement dans le secteur universitaire. À l'interne, la subdivision de la tarte budgétaire devrait respecter l'équité entre facultés, départements et membres du corps professoral. Enfin, à tout niveau, la promotion et le maintien de la qualité de l'éducation au sens large ainsi que le bon fonctionnement des cours et de l'encadrement des étudiantes et étudiants devraient prévaloir.

Il y a sans doute diverses hypothèses à soulever par rapport à ces objectifs et la façon de les accomplir. Il est certain que la réponse ne se trouve ni dans une perspective à court terme, ni une analyse incomplète de la réalité, encore moins dans l'injustice ou la recherche de boucs émissaires. ■



**FLORENCE PIRON**

Département  
d'information et de communication

## Un syndicalisme DE RÉSISTANCE

À notre époque néolibérale, l'impératif de résistance à la pensée managériale, à ses discours et ses pratiques obnubilés par l'efficacité, la productivité et la création de valeur marchande, apparaît comme incontournable à tous ceux et celles qui espèrent qu'un autre monde soit encore possible; un monde dans lequel les valeurs de justice, de liberté, de sollicitude et de solidarité retrouveraient un statut de fondement qu'elles n'ont plus. Le syndicalisme peut jouer un rôle central dans cette résistance, y compris dans les universités qui, à l'échelle mondiale, se « managérialisent » de plus en plus. Un indice? Leurs décideurs semblent se sentir obligés de ne parler que de concurrence, de recrutement de clientèle, de classements, de mesure de performance, de rationalisation des ressources. Au-delà de la négociation des conditions de travail, je vois le syndicalisme universitaire comme une figure majeure de résistance à la « managérialisation » insidieuse de nos pratiques, de notre langage et de nos rapports avec nos étudiants devenus des clients, avec nos collègues devenus des rivaux dont il faut se méfier et avec la recherche dont les politiques scientifiques veulent faire un processus de production d'innovation-marchandise.



**LOUISE BRISSON**

Département de biochimie,  
de microbiologie et  
de bio-informatique  
Présidente  
Comité d'application  
de la convention collective

## Au CŒUR des OCCUPATIONS et PRÉOCCUPATIONS des collègues

Le Comité d'application de la convention collective (CACC) est avant tout une équipe de collègues formée de professeures et professeurs de plusieurs facultés qui comprennent diverses facettes de notre vie professorale, qu'elle soit à l'est ou à l'ouest du campus. Cette composition importe notamment pour l'obligation légale du syndicat soit celle du devoir de représentation des membres qui s'effectue principalement par le truchement du CACC. Ainsi, tout en veillant à l'interprétation et à l'application de la convention collective, le CACC se loge sous une couverture d'aide, d'information et de défense des droits des professeures et professeurs. Voilà, en quelques mots, la mission première du Comité d'application pour la convention collective. C'est ainsi qu'avec un café dans une main et la convention dans l'autre, les membres du CACC demeurent au cœur des préoccupations des collègues.

Du contrat initial à la prise de la retraite, les membres du CACC sont proactifs. Par les rencontres d'information et l'élaboration de guides thématiques, ils informent et conseillent

les collègues dans leur cheminement de carrière. À l'arrivée des recrues, le CACC s'associe au Comité d'aide et d'accueil des nouvelles professeures et nouveaux professeurs pour leur présenter la convention collective. Chaque année, des rencontres sont prévues pour décrire et discuter des procédures associées aux demandes de renouvellement de contrat, d'agrégation, de titularisation ou d'année d'étude et de recherche. Une rencontre thématique est également organisée pour discuter de certaines préoccupations associées à la vie de l'unité et à ses prérogatives: élaboration des critères de promotion, recrutement et sélection d'une nouvelle professeure ou d'un nouveau professeur, déroulement des assemblées délibérantes, approbation des membres du personnel enseignant, utilisation des ressources, charge de travail et règles de procédure.

À l'écoute des collègues, les membres du CACC répondent également aux demandes individuelles d'information relatives à leurs droits et leurs devoirs en regard des dispositions

de la convention collective. L'ensemble des demandes individuelles est ensuite discuté en comité, à huis clos, pour déterminer si d'autres suivis sont nécessaires. C'est d'ailleurs ainsi que nous ciblons le sujet des rencontres thématiques pour qu'elles soient au cœur des préoccupations de nos collègues. Lors de ces rencontres, l'expérience de tous et de chacun enrichit la discussion et apporte souvent des pistes de solution pour éviter des problèmes particuliers. À titre d'exemple, la fonction de direction de programme demeure une fonction universitaire pour laquelle plusieurs questions sont soulevées année après année. Nous avons réalisé que cette tâche est souvent assumée différemment d'une unité à l'autre, selon les ressources associées à cette fonction. La disparité entre les unités était telle qu'elle nous a incités à inclure une nouvelle clause dans la convention collective stipulant l'obligation de l'employeur à fournir à la directrice ou au directeur de programme le soutien administratif et clérical nécessaire à l'accomplissement des tâches exigées.

Pour les questions d'interprétation de la convention collective et celles qui concernent les mésententes, le vécu des membres du CACC est, encore une fois, sollicité afin d'avoir une vision globale de la situation. Dans tous les cas, la discussion demeure le terrain de solution privilégiée. Selon l'ampleur du problème, une discussion à plusieurs niveaux peut être envisagée, y compris avec les représentants de l'employeur au sein du Comité paritaire des relations du travail. En cas d'échec, il est possible de demander à un arbitre d'intervenir pour trancher.

Cette démarche s'inscrit dans les procédures de grief. Au sens de notre convention collective, le grief se définit ainsi: « *une mésentente, entre, d'une part l'Employeur et, d'autre part une professeure ou un professeur, un groupe de professeures ou professeurs, ou le Syndicat relativement à l'interprétation ou à l'application de la convention collective en raison d'un acte ou d'une omission contraire aux dispositions des Statuts ou à celles de règlements adoptés ou approuvés par le*

*Conseil d'administration ou le Conseil universitaire* ». En matière de grief, les membres du CACC analysent la situation avec la collaboration des procureures et procureurs mandatés par le SPUL, ils préparent un dossier et accompagnent le ou les collègues s'il s'agit d'un grief individuel ou collectif. Dans le cas d'un grief syndical, un membre du CACC représente le syndicat.

D'autre part, les membres du CACC accompagnent les collègues lorsqu'ils sont appelés à donner leur version des faits à la suite d'une plainte ou d'actes qui pourraient se solder par une mesure disciplinaire. Sans défendre l'indéfendable, le syndicat doit s'assurer de l'équité de la mesure disciplinaire. Son devoir de représentation porte alors sur la sévérité de la mesure disciplinaire en fonction de la pratique passée et de la jurisprudence.

Pour tout différend ou grief, le syndicat par le truchement du Comité exécutif (CEX) conserve un pouvoir discrétionnaire dans l'application de la convention collective. En effet, la décision de porter un grief à l'arbitrage relève du CEX qui se base sur l'étude faite par les membres du CACC et les procureurs. Le CEX doit également considérer l'effet de l'issue du grief sur l'ensemble des collègues. Si l'intérêt individuel s'oppose à l'intérêt collectif, le grief n'est pas porté en arbitrage et une solution de compromis est souvent proposée à l'employeur.

En conclusion, les membres du CACC participent à la vie professionnelle des collègues en les informant des diverses procédures conventionnées, en veillant à l'interprétation et à l'application de la convention collective et en les représentant dans les processus de règlement. Ils veillent, avec la collaboration du CEX et des autres collègues, à défendre les droits définis dans la convention collective pour que notre milieu de vie professionnelle demeure un espace de créativité intellectuelle nécessaire à l'ensemble de nos fonctions professorales. ■

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université félicite le **SPUL** pour ses **40 ans** de lutte fructueuse en faveur des droits et des conditions de travail du personnel académique.



Association canadienne des professeures et professeurs d'université  
[www.acppu.ca](http://www.acppu.ca)





**MARIE-HÉLÈNE PARIZEAU**

Faculté de philosophie

## « J'AIME »

Si, sur votre page Facebook, vous voyiez apparaître la phrase suivante: « le syndicalisme universitaire, c'est la sécurité », cliqueriez-vous sur « j'aime » ?

Dans son temps, Yvon Deschamps disait plus prosaïquement: « les unions quossa donne? [quand on a] une job steady et un bon boss! » Il illustre avec un humour mi-amer le productivisme et l'exploitation des plus vulnérables. Le syndicalisme universitaire, comme les autres formes de syndicalisme, défend le principe d'égalité dans le traitement de tous les travailleurs – ici, les professeurs – tant sur le plan des conditions de travail que dans l'équité salariale entre les hommes et les femmes. La négociation d'une convention collective est certes un exercice de défense des intérêts salariaux d'un groupe mais, c'est aussi l'instrument de la promotion de certains changements sociaux, par exemple les congés de maladie et d'invalidité, les congés de maternité et parentaux, les conditions de la retraite. C'est également la reconnaissance que « la productivité du professeur » doit rencontrer certaines conditions spécifiques à l'accomplissement de son travail. Par exemple, on n'insistera jamais assez sur l'importance de l'année d'étude et de recherche pour retrouver son souffle créateur et pédagogique! Le taux élevé d'épuisement professionnel chez les professeurs (en particulier la pression à la productivité sur les jeunes professeurs) rappelle à cet égard que les professeurs ne sont pas des machines à produire des articles ou des robots à enseigner.

Le syndicalisme universitaire joue aussi un rôle de contre-pouvoir dans la défense des droits des professeurs au sein de l'université. Comme chacun le sait, le milieu universitaire est un microcosme particulier, composé de personnalités brillantes et créatives certes, mais aussi d'ego surdimensionné, de passions idéologiques, de jalousies tenaces et de rapports de force brutaux. Qui ne connaît pas une histoire de directeur de département ou de doyen qui manipule, abuse de son pouvoir, pouvant aller jusqu'au harcèlement psychologique? Comment, dans ces circonstances, un professeur seul peut-il

faire face aux représentants de l'administration universitaire? Le syndicalisme universitaire vient ici compenser la vulnérabilité individuelle en proposant une structure organisée et compétente.

Le principe qui reste spécifique et au cœur de l'éthos des professeurs est la liberté académique. Par les temps qui courent, le syndicalisme universitaire est ici un pivot central de sa défense. L'université n'est pas une caserne ou un temple de la productivité; c'est le lieu de la pensée créative, des connaissances réflexives et de la diffusion des savoirs. Penser, créer, développer de nouvelles connaissances ou de nouvelles technologies prennent du temps et les chemins sont très divers, surtout lorsque cela s'inscrit dans une société québécoise en mutation et dans un monde globalisé.

Comment promouvoir et défendre cette liberté académique si fondamentale? Le « Printemps érable » notamment a mis en évidence des dysfonctionnements dans l'administration universitaire, dans le financement des universités ainsi que dans la vision de l'université prise en tenailles entre une compétition internationale mercantile et une mission de formation de l'élite québécoise. Or, à cette crise, le syndicalisme universitaire a répondu de façons différentes suivant les universités en étant plus ou moins actif dans les débats, les prises de position et le soutien aux étudiants en grève.

Qu'en est-il aujourd'hui? Quelle est la responsabilité sociale du syndicalisme universitaire dans la vision de l'université de demain? Quelle conception de l'université défendre et promouvoir? Comment être une force qui compte dans ce qui la modèle?

Le syndicalisme universitaire peut se cantonner dans une attitude réactive ou passive face aux changements imposés par l'administration universitaire ou, au contraire, être une force de transformation sociale comme il l'a été historiquement.

« J'aime » le syndicalisme universitaire lorsqu'il est aussi synonyme d'innovation sociale pour la société québécoise. ■

# Ni GAUCHE, ni DROITE



Photographie: Jacques Rivet

**PHILIPPE DUBÉ**

Département des sciences historiques

Il semble que la vie, au sens biologique du terme, s'accommode assez bien de l'équilibre précaire dans la nature alors qu'elle fonde l'assurance de son développement sur un régime écosystémique où tout peut se jouer à chaque moment du monde, en une énième fraction de seconde. La vie est donc un miracle, du moins c'est ce dont la science fait état depuis des siècles. Pour ce qui est de la vie en société, il est permis de penser que les mêmes principes vitalistes s'appliquent. Tantôt porté par l'innovation et le progrès, tantôt s'accrochant désespérément aux traditions et à leur conservation, l'équilibre sociétal cherche lui aussi à se stabiliser sans cesse à travers le mouvement perpétuel des tensions qui l'animent et l'agitent.

Dans un ordre d'idées apparentées, il n'est pas facile aujourd'hui de se situer sur l'échiquier politique au carrefour des tensions idéologiques opposées. Être de droite ou de gauche, on ne s'y retrouve plus. Cependant, on peut affirmer que le pas de marche impose une cadence qui fait que le pied droit aussitôt posé sur le sol engage, en alternance, le gauche dans un mouvement continu, pulsant ainsi le corps en avant. S'il en va ainsi pour la marche humaine, qu'en est-il de la marche de l'humanité? Encore là, on ne sait trop que penser. La vie en solitaire n'est déjà pas simple, celle en collectivité semble encore plus compliquée. On peut par ailleurs convenir que le pied gauche commande l'avancée du droit et qu'alternativement, l'un s'emboîte dans l'autre pour faire en sorte qu'on puisse déambuler. Est-ce qu'il s'agit pour autant d'un pas dans la bonne direction, ça c'est une autre affaire que seuls les devins peuvent apprécier à leur juste valeur.

Quant au syndicalisme universitaire, le sujet de cette rubrique, quel côté du balancier penche-t-il? À droite, avec les surenchères salariales et la multiplication des exigences au chapitre du filet de sécurité aux mailles déjà très serrées. À gauche, avec ses connivences explicites envers la gratuité scolaire et de meilleures conditions pour les étudiants. Encore là, le syndicat penche d'un côté, puis de l'autre, selon la défense des droits acquis et/ou à conquérir. Ce n'est pas

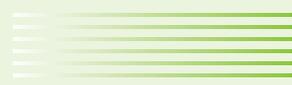
que le syndicat déraisonne quand vient le temps d'exiger le respect envers la profession; c'est qu'il fait son travail de chien de garde en veillant sur l'équité pour tous dans la mesure du raisonnable et du justifiable.

Dans cette situation, il devient difficile de se camper à gauche ou à droite quand on doit défendre non seulement les intérêts des collègues en situation de travail mais aussi, et plus fondamentalement, l'exercice de la profession universitaire alors que tout menace de toutes parts. Dans cette débâcle en apparence, l'avenir semble de plus en plus incertain tandis que des prophètes de malheur annoncent la fin de l'université, sinon la fin du bonheur tout court. Où loger dans ce contexte? De quel côté se tourner sans perdre de vue que c'est droit devant que l'on doit regarder si l'on veut suivre la cadence de la marche vers un horizon de sortie honorable. À l'heure actuelle, toutes les prophéties se valent: catastrophe écologique, fin de l'Occident et de l'histoire, effondrement financier, remontée du barbarisme, etc., rien ne va plus au pays des bien nantis. Que faire dans les circonstances? De quel côté se trouvent les solutions? Sur quelle avenue s'installera l'avenir?

Le syndicalisme universitaire\_ pour y revenir\_ s'inscrit dans une mouvance sociétale<sup>1</sup> et le devenir de notre regroupement professionnel est intimement lié au devenir même de notre société. Il s'agit en fait de vases communicants, voire même inséparables. L'un ne va plus sans l'autre. Fini le temps de la tour d'ivoire et des postures en silo. C'est pour cette raison qu'il importe aujourd'hui de prendre en compte la réalité dans sa totalité et de l'embrasser le plus largement possible. Faire face directement au problème du vivre-ensemble devient alors une nécessité citoyenne. C'est à cette condition que nous allons pouvoir contribuer à l'avancement civique de toute la société par notre propre engagement syndical, car les affaires de l'université sont aussi celles de la société qui la supporte.

Ni gauche, ni droite, mais droit devant, là où est le problème se trouve la solution. ■

<sup>1</sup>Jacques Brouillard,  
*Le syndicalisme québécois,  
deux siècles d'histoire,*  
Boréal, 2004



Photographie: Jacques Rivet



## Pour une justice

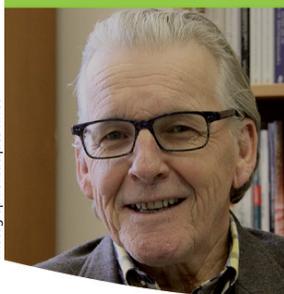
# INTERGÉNÉRATIONNELLE

**LYNE LÉTOURNEAU**

Département des sciences animales

Le projet de loi 3 nous amène à réfléchir à notre propre régime de retraite, qui fait face à un déficit important. Dès lors, un recadrage s'impose. Pour moi, dans un futur plus ou moins rapproché, il ne s'agira plus uniquement pour le mouvement syndical universitaire de débattre de questions relatives à la rémunération, à l'année d'étude et de recherche ou au plancher d'emploi, mais aussi de se positionner vis-à-vis de l'enjeu de la justice entre les générations. Qui doit payer pour quoi? Qu'est-ce qui est juste dans les circonstances? La réponse à ces questions et les solutions auxquelles elle mènera porteront un pouvoir radical de transformation des fondements intellectuels du syndicalisme universitaire.

Photographie: Jacques Rivet



## DÉFENDRE L'UNIVERSITÉ contre ELLE-MÊME

**GILLES GAGNÉ**

Département de sociologie

‡ Le droit d'enseigner partout

La question de savoir où en est aujourd'hui la liberté académique ne peut pas éviter de revenir, quitte à aller au-devant des mauvaises surprises, sur l'antique justification qui a porté ce « privilège » jusqu'à nous.

L'université est très certainement la plus romaine des institutions. Le sort a cependant voulu qu'elle échappe assez vite à sa mère catholique et qu'elle devienne (en passant par le protestantisme, la franc-maçonnerie, l'État et la globalisation) la plus grosse des multinationales en opération, avec plus de 15 000 succursales. Si c'est l'universalisme chrétien qui avait mis au programme de l'Église la reprise du projet philosophique de l'Antiquité, c'est la confiance en la force de sa doctrine qui allait lui faire accorder sa protection aux regroupements de docteurs qui devançaient à peine la fin du Moyen-Âge quand ils cherchaient à consolider la tradition religieuse en la rénovant et en rationalisant ses fondements. Pour l'Église d'alors, le libre usage d'une faculté universelle de l'âme, la raison, ne pouvait que conduire à la vérité et fournir aux hommes les bases d'une vie plus humaine, une vie éclairée simultanément par le dedans et par la lumière universelle de la création.

Rome a mis la libre recherche à l'abri des pouvoirs séculiers parce qu'elle était convaincue que cette recherche laissait la

révélation en l'état et, donc, menait à elle; elle a fait du savoir sa mission et elle a garanti le *jus ubique docendi*<sup>1</sup> contre la superstition, l'hérésie, le mensonge et l'erreur. Elle a ainsi attiré les États, les empires et les puissances de la société sur son propre terrain: celui de la recherche de ce qui vaut absolument (c'est-à-dire pour tous et en tout temps) et elle a fait de l'universalisme lui-même l'objet d'une compétition. Les hommes sont égaux, dira-t-on bientôt, le monde qui leur fait face est le même partout et seule la connaissance objective des deux pôles de ce rapport peut mener la vie commune vers des institutions sociales ayant elles aussi valeur universelle. Par le détour d'une contradiction comme on en voit tant, la doctrine d'une *vérité* à valeur universelle a protégé la liberté d'enquêter et de penser, elle a encouragé, contre l'ignorance et les traditions mal fondées, les révisions critiques et la recherche de preuves et elle a, finalement, mené l'université hors de cette même doctrine. Car plus la recherche de la vérité s'est étendue, plus elle s'est dispersée dans l'infinité des voies possibles du questionnement, moins la somme totale des vérités ne convergeait vers la vérité; et plus se sont accumulées au fil de la route les vérités particulières qui menaient vers d'autres questions, moins la mosaïque des acquis ne ressemblait au fondement rationnel d'une vie commune pacifiée. Il y avait des vérités

de détail pour servir toute intention quelconque, mais nulle vérité englobante et, donc, nulle structure des vérités.

Nous voici donc enfin de retour à notre question initiale: qu'est-il arrivé à la liberté académique lors de cette mutation de la vérité en utilité? D'un côté, en effet, on voit bien de quelle manière, plutôt violente, ce 20<sup>e</sup> siècle dégrisé s'est réconcilié avec la mort de Dieu et avec celle d'un savoir absolu dont il était le symbole. La connaissance, dira-t-on dès lors, c'est simplement ce qui fonctionne, qui accroît la puissance de l'action humaine et qui offre des solutions ponctuelles aux problèmes de la vie collective. C'est la connaissance de l'âme en vue du bonheur des masses, celle de la nature en vue de la production, celle des problèmes économiques en vue d'une meilleure intégration sociale. La recherche doit offrir des moyens à l'action humaine et, comme elle coûte cher, elle doit servir la société qui la finance en remboursant les ressources qu'on lui avance. Dans la nouvelle économie du savoir, la santé d'une société particulière dépend de sa capacité d'innovation, qui à son tour dépend de l'intégration de la recherche au fonctionnement de l'économie capitaliste globalisée. La recherche, en somme, est au service de notre intégration réussie au monde actuel. C'est là son projet de civilisation. Elle doit nous armer pour la guerre économique globale, elle doit servir les organisations qui répondent aux besoins et elle doit adapter les Canadiennes et les Canadiens aux exigences de la réalité qui en résulte. Elle n'est pas aux prises avec le désordre du monde, elle est comprise dans son ordre.

De l'autre côté, cependant, on ne voit pas ce que la liberté académique vient faire dans cette nouvelle mission de la recherche. Les Américains, qui ont été les premiers à entrer dans le nouveau monde du savoir-puissance (à distinguer du savoir-liberté) ont inventé, à l'instigation de John Dewey notamment, le syndicalisme universitaire. Cette institution a permis de prolonger un peu la croyance en la valeur de la liberté académique. Mais plus l'université se redéfinit par la recherche et s'aligne sur la puissance, moins le privilège qui a jadis été octroyé à l'enseignement paraît justifiable. Les policiers rendent des services tout aussi décisifs que la recherche universitaire au fonctionnement de l'économie. On ne les voit pas (pas encore du moins) réclamer pour eux-mêmes la «liberté policière». Semblablement, ni les chercheurs de Google, ni ceux de Benetton, ni ceux des vendeurs de drones ne réclament la liberté académique. L'essentiel de la recherche innovante se déploie d'ores et déjà sous l'égide du rendement, de la conformité aux objectifs et de la révocabilité des chercheurs. Il en sera d'ailleurs bientôt de même, à l'université, pour les titulaires (amovibles) des chaires de recherche.

Sans s'en rendre compte, le syndicalisme universitaire en est venu à défendre l'université elle-même, contre elle-même. Nous devons bientôt articuler à de nouveaux points d'ancrage nos résistances à l'administration du savoir par le rendement. En tant qu'artisans syndiqués qui en ont vu d'autres, nous ne devons pas nous attendre à nous entendre entre nous sur le choix des positions qu'il faudra abandonner. ■

## Créer une «SOCIÉTÉ CIVILE INTERNE»<sup>1</sup>

Partout au Canada, les enseignants et bibliothécaires de la plupart des établissements d'enseignement postsecondaire sont syndiqués. En Colombie-Britannique, c'est maintenant le cas à l'Université Simon Fraser, à l'Université de Victoria et à l'Université Northern British Columbia, où des campagnes de syndicalisation ont été menées avec succès en 2014. Les quelques exceptions se trouvent en Alberta (où une loi provinciale interdit la syndicalisation des professeurs universitaires), en Ontario (à l'Université de Toronto et à l'Université McMaster) et à l'Université McGill au Québec.

Les administrations des universités sont parfois promptes à qualifier les syndicats de professeurs d'antithétiques à la

«gouvernance collégiale», d'institutions obsolètes mieux adaptées aux relations industrielles dans le secteur manufacturier au 19<sup>e</sup> siècle et au début du 20<sup>e</sup> siècle, ou d'«obstructionnistes», mais en général la réponse est simple pour les syndicats de professeurs. Une association de professeurs forte, en tant que forme d'organisation dotée à tout le moins d'un minimum de pouvoir sur le processus démocratique de prise de décision – ne serait-ce qu'en ce qui concerne les «conditions de travail» – est essentielle, et n'est possible qu'avec le pouvoir que lui confère son appartenance à un syndicat (notamment en ce qui a trait aux retenues syndicales obligatoires, aux droits de négociation collective



Photographie personnelle

**DOUGLAS BAER**

Département de sociologie  
Université de Victoria

<sup>1</sup> La version originale anglaise est disponible à l'adresse Internet: [http://spul.ulaval.ca/spul-publications/le-spul-lien/Baer\\_D.pdf](http://spul.ulaval.ca/spul-publications/le-spul-lien/Baer_D.pdf)

et, enfin, au droit de grève). Tous les professeurs ne sont pas de cet avis, et habituellement les administrations universitaires s'empressent de s'attirer les bonnes grâces des membres du corps professoral idéologiquement opposés à la syndicalisation ou en désaccord avec la façon dont leur propre conseil syndical ou leurs dirigeants syndicaux ont agi dans certains dossiers.

Tout cela s'insère dans le contexte de défis et de changements importants auxquels sont confrontés les établissements d'enseignement postsecondaire d'un bout à l'autre du Canada. Collectivement, j'estime qu'il est raisonnable de qualifier ces changements de « dé-démocratisants », quoique les universités aient toujours été ancrées dans un curieux mélange de pratiques de gouvernance à la fois autoritaires et démocratiques, et n'ont pas toujours été parfaitement démocratiques. Le premier changement que j'aborderai est la tendance à créer de nouveaux postes administratifs plus promptement, toute proportion gardée, que de nouveaux postes de professeurs. Les membres de ce nouveau groupe de cadres supérieurs sont généralement nommés au sein d'organes de gouvernance universitaires, comme les sénats<sup>2</sup>, ou bénéficient à tout le moins d'un droit de parole. Leurs rapports et leurs discours alourdissent le programme des sénats universitaires et des autres organes de gouvernance, déplaçant ainsi le débat démocratique sur des questions de fond. Les membres de cette nouvelle classe dirigeante mettent en place un grand nombre de nouvelles politiques, et si certaines sont utiles, nombre d'entre elles ne font qu'ajouter inutilement au fardeau administratif qui pèse sur les professeurs.

Un deuxième changement important concerne le choix des cadres supérieurs auquel participe activement une petite poignée de chasseurs de têtes spécialisés en recrutement universitaire. Ceci crée une convergence de points de vue tant sur le processus que sur l'orientation idéologique et l'approche de gouvernance des candidats. Le résultat est qu'une petite « classe supérieure » d'universitaires, plutôt qu'être d'abord des « citoyens » et ensuite des gestionnaires, se consacre exclusivement à leur carrière administrative. Cette situation n'est pas sans rapport avec ce que de nombreux universitaires ont appelé la « corporatisation » des universités<sup>3</sup>.

Un troisième changement important touche l'intervention grandissante des administrations de haut niveau dans les processus de nomination et de titularisation, qui dans certains cas extrêmes, ignorent les recommandations émises par les comités d'appel<sup>4</sup> universitaires. La permanence, notam-

ment, est souvent contestée; c'est-à-dire qu'elle n'est pas quasi automatique comme c'était le cas il y a 30 ou 40 ans dans beaucoup d'établissements au Canada. En soi, cela n'a rien de mauvais. Mais c'est une chose déplorable si des cadres supérieurs rendent des décisions négatives sans justification valable en dépit d'évaluations positives par des pairs et de décisions départementales. C'est une chose encore plus terrible si des gestionnaires font fi des recommandations positives d'un comité d'appel en refusant une permanence ou si le processus doit être repris en raison d'une grave injustice, par exemple, un vice de procédure.

Les trois changements présentés n'en donnent pas pour autant une liste exhaustive. L'important ici est de poser la question suivante: en tant qu'institution, où trouve-t-on les ouvertures pour un discours démocratique et l'exercice d'un contrepoids? À cette question, je dirais que la seule réponse évidente est au sein d'associations de professeurs et de préférence, au sein de syndicats de professeurs légalement constitués. En tant qu'agents de promotion du processus démocratique, les associations de professeurs jouent un rôle de premier plan dans la création et le maintien de ce que j'appellerais la « véritable collégialité. » Ce qui signifie, entre autres, développer une vision qui va au-delà du syndicalisme traditionnel, quoique les syndicats québécois et canadiens soient déjà prêts à aller plus loin que le « syndicalisme d'affaires » (dont les activités sont concentrées sur les salaires et les questions de discipline, le cas échéant). À l'exception d'un petit nombre d'universités et de collèges communautaires, les syndicats présents dans les universités canadiennes demeurent des institutions autonomes, qui ne sont pas des sections locales d'un grand syndicat (même s'ils participent d'une certaine manière à la caisse de grève de l'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université [ACPPU]). Avant toute chose, cette nouvelle vision doit mettre l'accent sur l'importance de la démocratie au travail à tous les niveaux – en favorisant la création d'un milieu universitaire sain et dynamique. Maintenant que les cadres supérieurs sont nommés par une petite clique de décideurs, il faut tenter d'instaurer (ou de maintenir) les processus démocratiques de ratification (un doyen ou un vice-président ne peut diriger un service que s'il reçoit une majorité d'appuis de ceux et celles qu'il dirige). Il faut également tenter de trouver des façons de créer une « société civile interne » qui soit saine dans des établissements où la fatigue, le cynisme et le désengagement caractérisent la perception des professeurs par rapport aux comités universitaires et aux structures de gouvernance. ■

<sup>2</sup> L'équivalent au Québec du Conseil universitaire

<sup>3</sup> À l'une de ses réunions du conseil, l'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université (ACPPU) a récemment distribué une liste plus complète d'exemples de corporatisation des universités. À ce sujet, vous pouvez consulter *Slaughter and Leslie, Academic Capitalism* (John Hopkins, 1997), ou *Jennifer Washburn's University Inc.* [Basic Books, 2005].

<sup>4</sup> Les comités d'appel sont les comités d'évaluation ou de sélection des professeurs et professeurs.

**Nous avons reçu la collaboration de quelques collègues, que nous tenons à remercier.**

**Le SPUL, un syndical spécial -**

Michel GERVAIS, professeur retraité, Faculté de théologie et de sciences religieuses et 22<sup>e</sup> recteur de l'Université Laval de 1987 à 1997

**Chronique d'une époque -**

James THWAITES, Département des relations industrielles

**À la volée: Un syndicalisme de résistance -**

Florence PIRON, Département d'information et de communication

**Au cœur des occupations et préoccupations des collègues -**

Louise BRISSON, présidente du Comité d'application de la convention collective

« J'aime » - Marie-Hélène PARIZEAU, Faculté de philosophie

**Ni gauche, ni droite -**

Philippe DUBÉ, Département des sciences historiques

**À la volée: Pour une justice intergénérationnelle -**

Lyne LÉTOURNEAU, Département des sciences animales

**Défendre l'université contre elle-même -**

Gilles GAGNÉ, Département de sociologie

**Créer une « société civile interne » -**

Douglas BAER, Département de sociologie, Université de Victoria

## NUMÉROS déjà parus

Disponibles sur le site Internet du SPUL: [www.spul.ulaval.ca/spul-publications/le-spul-lien/](http://www.spul.ulaval.ca/spul-publications/le-spul-lien/)

LE CAMPUS UNIVERSITAIRE COMME MILIEU DE VIE,  
mars 2014, coordonné par le Comité sur les communications

DE TOUTES LES MUTATIONS,  
novembre 2013, coordonné par le Comité sur les communications

LA CRÉATION SOUS L'ANGLE DE LA RECHERCHE UNIVERSITAIRE,  
mars 2013, coordonné par Philippe Dubé

LA FONCTIONNALISATION DE L'UNIVERSITÉ,  
juin 2012, coordonné par le Comité sur les communications

L'UNIVERSITÉ EN SOI,  
septembre 2011, coordonné par Colette Brin et Lyne Létourneau

UNIVERSITÉ ET SOCIÉTÉ,  
mars 2011, coordonné par Marie J. Lachance et Philippe Dubé

PÉDAGOGUES BRANCHÉS,  
juin 2010, coordonné par Suzanne-G. Chartrand et Jacques Rivet

Propos d'envol,  
mai 2009, coordonné par Marie J. Lachance

LES RÔLES DU PROFESSEUR: ENJEUX ET NOUVEAUX DÉFIS,  
septembre 2008, coordonné par Colette Brin

LA PASSION DE L'ENSEIGNEMENT,  
décembre 2007, coordonné par Jacques Rivet

L'ENGAGEMENT,  
mai 2007, coordonné par Pierre-Mathieu Charest et Philippe Dubé

LES FEMMES À L'UNIVERSITÉ LAVAL,  
décembre 2006, coordonné par Pierre-Mathieu Charest

LA SANTÉ AU TRAVAIL,  
mai 2006, coordonné par Christiane Kègle

L'ENQUÊTE SUR LES COMMUNICATIONS DU SPUL,  
décembre 2005, coordonné par Chantale Jeanrie et Alain Lavigne

## ÉQUIPE ÉDITORIALE du **spulien**

Le SPUL-lien est le journal socioprofessionnel du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL). Sa coordination est assurée par les membres du Comité sur les communications. Son contenu est consacré à l'information à caractère socioprofessionnel, ainsi qu'aux enjeux actuels d'intérêt général pour les membres. Les échanges avec les lectrices et lecteurs sont encouragés [Spul-lien@spul.ulaval.ca]. Les auteures et auteurs sont responsables de leurs propos et de leurs opinions.

CHRISTIAN DESJÈTS, Département d'information et de communication

Philippe Dubé, président, Département des sciences historiques

LYNE LÉTOURNEAU, Département des sciences animales

MARÇOT KASZAP, Département d'études sur l'enseignement et l'apprentissage

JACQUES RIVET, Département d'information et de communication

LUCIE HUDON, adjointe administrative, SPUL, réviseuse

FRIDA FRANCO, graphiste, Frida Franco Concept Design

**spul**  
SYNDICAT DES PROFESSEURS  
ET PROFESSEURES  
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Pavillon Alphonse-Desjardins  
2325, rue de l'Université  
Bureau 3339  
Université Laval  
Québec (Québec) G1V 0A6  
Tél.: 418 656.2955  
Télec.: 418 656.5377  
spul@spul.ulaval.ca  
[www.spul.ulaval.ca](http://www.spul.ulaval.ca)



Papier 100% recyclé