

Le déploiement de l'Université à Longueuil et ailleurs : dans quelles conditions?

**ROBERT TÉTRAULT //1^{er} vice-président et
Secrétaire du comité de négociation**

Au fil des ans, les activités d'enseignement se sont multipliées dans ce qui est devenu le Campus de Longueuil de l'Université de Sherbrooke. En parallèle, l'Université s'est portée à la rencontre de nouvelles clientèles dans plusieurs régions du Québec et même dans les Maritimes. Ce phénomène de dispersion géographique de l'Université de Sherbrooke affecte les conditions de travail des membres du SPPUS. Cela est manifeste en ce qui concerne le Campus de Longueuil.



Itinérants ou résidents?

La contribution des membres du SPPUS au déploiement de l'Université à Longueuil peut prendre deux formes : les « itinérants » et les « résidents ». Concernant la première catégorie, un nombre croissant de membres du SPPUS sont appelés à faire la navette entre Sherbrooke et la Rive-Sud.

[suite p.2]

vol. 31 // n° 4
février 2011

SOMMAIRE

- **Le déploiement de l'Université à Longueuil et ailleurs//1, 2, 11**
- **Convention 101 : Conciliation famille-travail/vie personnelle-travail//3 à 10**
- **À venir : de nouveaux sondages éclair //11**
- **« 5 à 7 » du 24 février// 12**

Le 24 février prochain, tous les membres du SPPUS sont invités

Pour un « 5 à 7 » - détails en page 12

Le SPPUS ne dispose pas présentement de données indiquant combien de ses membres sont engagés de la sorte, mais on estime qu'ils sont de l'ordre d'une centaine. Tout indique que ce régime de vie est pour le moins exigeant. Le simple fait de devoir se déplacer de façon régulière draine du temps et de l'énergie. Par ailleurs, l'infrastructure créée pour accueillir et soutenir ces « commis voyageurs » de l'enseignement universitaire présente des lacunes. Nous y reviendrons.

Une vie départementale fragilisée

Présentement, une trentaine de nos membres sont établis à demeure au Campus Longueuil. Ils sont, pour la plupart, rattachés à un département dont une majorité de collègues est située au campus principal de Sherbrooke. Il leur est alors plus difficile de participer de façon assidue à la vie départementale. Inversement, leurs collègues de Sherbrooke sont moins en mesure de suivre leur progression : qu'en sera-t-il des évaluations aux fins de promotion ou des avis que requiert la convention collective? Précisons, par ailleurs, que l'ensemble des professeures et professeurs du Département de gestion de l'éducation et de la formation (GEF) est regroupé à Longueuil. Le risque d'isolement se transpose alors à l'échelle facultaire. Les membres du SPPUS établis à Longueuil sont appelés à faire régulièrement la navette entre les deux campus, que ce soit pour dispenser des cours à Sherbrooke, y rencontrer des étudiants des cycles supérieurs ou pour participer à des activités facultaires ou départementales.

Le campus de Longueuil est-il « un milieu de vie universitaire convivial »?

Des conditions de travail exigeantes

Au-delà de l'éloignement géographique, les conditions d'enseignement, de recherche et d'encadrement à Longueuil sont influencées de façon significative par deux facteurs : le profil de la clientèle étudiante et le souci de rentabiliser les espaces du nouvel édifice. Les activités offertes à Longueuil visent principalement une clientèle adulte sur le marché du travail. Les étudiants s'inscrivent à temps partiel et sont disponibles en soirée et en fin de semaine. Les professeures et professeurs sont donc appelés à enseigner sur des plages horaires atypiques qui étirent de façon importante la semaine normale de travail. Cette disponibilité accrue est de nature à perturber l'équilibre entre la vie familiale ou la vie personnelle et le travail, une préoccupation de plus en plus présente chez nos membres, comme en font foi les réponses au sondage de juin dernier.



Un milieu accueillant ?

Le campus Longueuil est-il un « milieu de vie universitaire convivial »? L'aménagement du nouvel édifice a été conçu dans une perspective de « décroisement » visant à favoriser « l'interdisciplinarité et la multidisciplinarité ». De fait, pour l'utilisation des espaces, les activités proprement académiques sont en concurrence avec les besoins commerciaux, institutionnels ou autres que l'Université souhaite satisfaire dans une perspective de rentabilité. Ainsi, on restreint au minimum les sections de l'édifice identifiées aux Facultés, départements ou autres [suite p.11]

Convention 101 : un second thème

**ROBERT TÉTRAULT //1^{er} vice-président et
Secrétaire du comité de négociation**

Ce numéro de l'*Info/SPPUS* poursuit la présentation des différents éléments de la convention collective pour que vous soyez mieux au fait de l'état actuel de ses dispositions et que vous soyez informés de façon plus concrète des objectifs que nous poursuivons dans le cadre des négociations entreprises en votre nom avec la direction de l'Université.

La version papier insérée dans le présent *Info-SPPUS* est complétée par une version en ligne comportant des hyperliens avec les différents paragraphes de la convention auxquels le texte réfère. On accède à la version « en ligne » à l'adresse :

<http://www.usherbrooke.ca/sppus/negociation-2010/convention-101/>

Dans les pages qui suivent, nous présentons la « Conciliation famille-travail / vie personnelle-travail ». Lors de la dernière négociation, le SPPUS avait souhaité procéder à une refonte des dispositions de la convention à ce chapitre pour tenir davantage compte des besoins de ses membres, de l'évolution des contextes familiaux et de l'instauration, en 2006, du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Souhaitons que cela puisse se réaliser au terme des présentes négociations.



Convention 101 : Conciliation famille-travail / vie personnelle-travail

Qu'entend-on par la conciliation famille-travail et la conciliation vie personnelle-travail ?

Tout en consacrant beaucoup de temps et d'efforts à leur carrière professorale, les membres cherchent autant que possible à maintenir un équilibre qui leur permette de mener une vie personnelle et familiale satisfaisante. Dans la recherche de cet équilibre, les membres sont confrontés à des choix difficiles. Pour atteindre le niveau d'excellence requis pour franchir avec succès toutes les étapes de la carrière, les professeures et les professeurs doivent-ils y sacrifier leur vie familiale et leurs loisirs? La maternité est-elle un frein à la carrière? Qu'en est-il des « accidents de la vie », qu'il s'agisse d'une maladie, d'un drame personnel ou d'un revers de fortune?

Pour favoriser la conciliation famille-travail et la conciliation vie personnelle-travail, il existe diverses mesures qui visent à atténuer les tensions entre les exigences de la carrière et celles de la vie personnelle et familiale. Les mesures présentement offertes comportent cependant des lacunes et doivent être revues afin de répondre aux besoins.

Précisons que les dispositions relatives à la retraite seront abordées dans un texte subséquent.

Les modalités de la conciliation famille-travail/vie personnelle-travail relèvent-elle uniquement de la convention collective ?

Non. Les mesures prévues à la convention collective viennent suppléer à celles offertes par différents régimes publics.

Plusieurs mesures de soutien et de protection sont instituées par les lois de portée générale dont bénéficie l'ensemble de la population ou qui visent certaines catégories de personnes. Il s'agit notamment du régime québécois d'assurance parentale (RQAP), du régime fédéral d'assurance-emploi (AE), de la *Loi sur les normes du travail*, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, du Régime de rentes du Québec et d'autres régimes étatiques.

Au regard de ces régimes étatiques de protection, la convention collective joue un rôle complémentaire. Les droits reconnus par ces textes de loi constituent généralement un minimum. L'Université et le SPPUS peuvent convenir de mesures de protection plus étendues et la convention en comporte effectivement.

À la suite de l'implantation du Régime québécois d'assurance parentale en 2006, il y avait lieu de revoir les dispositions de la convention collective pour mieux les agencer avec les nouvelles mesures de soutien aux parents. Cela reste à faire.

Comment la convention collective régit-elle la conciliation famille-travail et la conciliation vie personnelle-travail?

Selon les circonstances, la convention vient compléter les protections offertes par les régimes étatiques :

- en attribuant des congés rémunérés;
- en permettant des congés sans traitement;
- en prévoyant certaines mesures d'aménagement de la tâche professorale;
- en permettant le report de l'évaluation aux fins de renouvellement de contrat et/ou de promotion;
- en prévoyant certaines mesures de réduction du temps de travail;
- en précisant les modalités des vacances annuelles.

Quelles sont les situations visées présentement par la convention collective en lien avec la conciliation famille-travail et la conciliation vie personnelle-travail?

- La professeure qui donne naissance (congé de maternité);
- le professeur conjoint ou la professeure conjointe d'une personne qui donne naissance (congé de conjointe ou de conjoint);
- la professeure ou le professeur qui adopte un enfant (congé d'adoption);
- la professeure ou le professeur confronté à certaines situations familiales (congé pour des considérations reliées à des responsabilités familiales);
- la professeure ou le professeur dont l'état de santé rend nécessaire un congé (absence maladie);
- la professeure ou le professeur qui souhaite réduire son temps de travail (demi-temps);
- les vacances annuelles.

Les mesures prévues sont décrites dans les paragraphes qui suivent.

Que prévoit la convention en cas de maternité?

Les mesures varient selon qu'il s'agit d'une professeure régulière ou d'une professeure suppléante.

Pour la professeure régulière enceinte

Avant le début du congé de maternité, la professeure peut avoir droit à un congé spécial si une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une durée prescrite par un certificat médical (par. 23.09). Il faut alors se référer aux dispositions portant sur l'absence maladie (art.24).

La professeure a droit à un congé de maternité avec plein traitement pour au plus 180 jours. Le plein traitement est réduit du montant qui est versé à la professeure en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) (par. 23.02).

La répartition de la période (avant/après l'accouchement) est déterminée par la professeure. La professeure doit donner un préavis de deux semaines avant la date de son départ et elle doit fournir un certificat médical (par. 23.03 et 23.04).

Si la professeure ne peut reprendre le travail pour des raisons médicales après la période de 180 jours, le congé devient une absence maladie (par. 23.05).

Si l'enfant est mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la professeure a également droit au congé de maternité (par. 23.06)

Pour ce qui est de l'aménagement de la tâche, après consultation avec la directrice ou le directeur de département, la professeure s'entend avec la doyenne ou le doyen sur les modifications de sa charge de travail au cours de l'année universitaire pendant laquelle le congé est pris (par. 23.03).

Au terme de la période de 180 jours, la professeure peut obtenir sur demande un congé sans traitement d'au plus deux années se terminant avec la fin d'un trimestre (par. 23.07). La professeure peut alors se prévaloir des prestations offertes par le régime public d'assurance parentale pour un certain nombre de semaines et jusqu'à concurrence du maximum payable.

Dans les deux années qui suivent le congé de maternité, l'Assemblée des professeures et professeurs tient compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale de la professeure en établissant la proposition d'attribution de la charge annuelle de travail. La mesure ne doit pas avoir pour effet de diminuer la tâche de la professeure (par. 23.02).

Après le retour au travail, la professeure peut demander de reporter d'une année son évaluation aux fins de promotion. Dans le cas d'un retour de congé de maternité, tout ajustement de traitement est rétroactif au moment où la décision de l'Université aurait été prise s'il n'y avait pas eu report.

Pour la professeure suppléante enceinte

La convention prévoit la possibilité d'un congé spécial en cas de complication de grossesse ou de danger d'interruption de grossesse (par. 23.09); les dispositions portant sur l'absence maladie s'appliquent.

Il est aussi possible d'obtenir de sa doyenne ou de son doyen une modification de sa tâche pendant la durée de son contrat, après consultation de sa directrice ou de son directeur de département (par. 23.08).

Que prévoit la convention pour la conjointe ou le conjoint lors d'une naissance?

Jusqu'à récemment, les paragraphes 23.10 et 23.11 de la convention prévoyaient un congé rémunéré de 10 jours ouvrables auquel pouvait s'ajouter un congé sans traitement de deux années. Ce faisant, la convention établissait une discrimination jugée illégale entre parents biologiques et parents adoptifs, ces derniers pouvant bénéficier d'un congé rémunéré d'au plus dix semaines. En juin 2010, l'Université et le SPPUS ont conclu une entente en vertu de laquelle la professeure ou le professeur dont la conjointe donne naissance à une enfant a droit à un congé rémunéré d'au plus cinq semaines, lequel peut être suivi d'un congé sans traitement de deux années. Les paragraphes 23.10 et 23.11 ont été modifiés en conséquence.

Durant le congé de conjointe ou de conjoint, la pleine rémunération est versée par l'Université, moins ce qui est attribué par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) (par. 23.02).

Dans les deux années qui suivent le congé de conjointe ou de conjoint, l'Assemblée des professeures et professeurs tient compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale de la professeure ou du professeur en établissant la proposition d'attribution de la charge annuelle de travail. La mesure ne doit pas avoir pour effet de diminuer la tâche (par. 23.02).

Que prévoit la convention pour les parents adoptifs?

La professeure ou le professeur qui adopte légalement un enfant obtient sur demande un congé avec traitement d'au plus cinq semaines. Ce congé peut être suivi d'un congé sans traitement de deux années, au maximum. Le congé d'adoption n'est pas attribué s'il s'agit de l'adoption de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe (par. 23.12). Ces dispositions résultent d'une lettre d'entente conclue en juin 2010 pour corriger une situation jugée discriminatoire à l'égard de la professeure ou du professeur dont la conjointe donne naissance. Les paragraphes 23.10, 23.11 et 23.12 de la convention ont été remplacés. Auparavant, le congé d'adoption était de dix semaines. Le SPPUS entend rediscuter de la durée des congés parentaux dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective.

Durant le congé d'adoption, la pleine rémunération est versée par l'Université, moins ce qui est attribué par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) (par. 23.02).

Dans les deux années qui suivent le congé d'adoption, l'Assemblée des professeures et professeurs tient compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale de la professeure ou du professeur en établissant la proposition d'attribution de la charge annuelle de travail. La mesure ne doit pas avoir pour effet de diminuer la tâche (par. 23.02).

Que prévoit la convention pour d'autres considérations liées aux responsabilités familiales?

Pour des considérations reliées à des responsabilités familiales, une professeure ou un professeur obtient, sur demande, un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel. Ce congé suspend les délais pour obtenir la permanence ou une promotion (par. 23.15).

La convention ne précise pas la nature des considérations visées par cette disposition. Il pourrait s'agir d'une professeure ou d'un professeur qui doit assumer le rôle d'aidant naturel auprès d'un proche, en raison d'une maladie, d'une déficience ou d'une incapacité. Le régime fédéral d'assurance emploi attribue par ailleurs des « prestations de compassion » pour les personnes qui subissent un arrêt de rémunération du fait qu'ils doivent prodiguer des soins ou qu'ils doivent soutenir un membre de leur famille gravement malade et que le risque de décès dans les six mois est important.

Lorsqu'un congé de cette nature est obtenu, l'Assemblée des professeures et professeurs de département peut recommander l'embauche d'une professeure suppléante ou d'un professeur suppléant (par. 23.15 et 27.07).

Que prévoit la convention en cas d'absence maladie?

La professeure ou le professeur qui s'absente pour raison de maladie a droit à son plein traitement dès la première journée d'absence et pour un maximum de 180 jours. La professeure ou le professeur doit fournir un certificat médical si l'absence se prolonge au-delà de deux semaines. (par. 24.01)

Si l'absence résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la professeure ou le professeur est indemnisé en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* dont l'application relève de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). L'Université comble l'écart entre les prestations de la CSST et le traitement du professeur, jusqu'à un maximum de 26 semaines (par. 24.02).

Au-delà de la période de 180 jours, ce sont les prestations du régime collectif d'assurance-salaire long terme qui prennent le relais, pour autant que la professeure ou le professeur en soit bénéficiaire.

Quelles sont les mesures de réduction de temps de travail prévues par la convention?

Une professeure régulière ou un professeur régulier qui a obtenu la permanence peut demander de passer à mi-temps (et à mi-salaire) (art. 27). Le passage à mi-temps est irréversible (par. 27.01) et la professeure ou le professeur qui l'obtient ne peut demander de promotion à un autre rang universitaire (par. 27.04). La demande est soumise à l'Assemblée des professeures et professeurs dont la recommandation est transmise à la doyenne ou au doyen. Un grief est possible en cas de refus de la doyenne ou du doyen.

La professeure ou le professeur à demi-temps demeure membre à part entière de l'Assemblée des professeures et professeurs du département (par. 27.06).

L'Assemblée des professeures et professeurs du département peut recommander l'embauche d'une professeure ou d'un professeur suppléant, ou d'une chargée ou d'un chargé de cours, en raison du régime d'emploi à demi-temps (par. 27.07).

Que prévoit la convention quant aux vacances annuelles?

Toute professeure ou tout professeur a droit à un mois de vacances, prises consécutivement ou non (par. 22.01). Pour les professeures et professeurs embauchés en cours d'année, la période de

vacances est proportionnelle à la durée de son emploi à l'Université (par. 22.02). Les vacances se prennent durant l'année qui suit l'année financière où elles ont été gagnées. Toute professeure et tout professeur peut prendre ses vacances en été (juillet et août) (par. 22.05). La professeure suppléante ou le professeur suppléant embauché pour une période d'au moins une année est réputé avoir pris ses vacances avant la fin de son contrat (par. 22.06). Lorsqu'une professeure régulière ou un professeur régulier ne peut pas prendre ses vacances en juillet ou en août parce qu'elle ou il se voit assigner pour cette période une prestation de cours, cette personne a droit à une compensation de l'ordre de 2 300 \$ (somme applicable en 2011) (par. 20.18).

Quels sont les aspects de la conciliation famille-travail / vie personnelle-travail qui ne sont pas présentement visés par la convention?

Certains horaires de cours (soirs et fins de semaine) peuvent constituer une contrainte importante à la conciliation famille-travail / vie personnelle-travail. La convention ne traite pas de cet aspect, à moins que les us et coutumes en matière de tâche de travail n'en fassent mention (par.12.18 et 12.19).

Les déplacements fréquents liés à des tâches d'enseignement, d'encadrement ou de gestion effectuées dans différents lieux (Longueuil ou autres centres de formation) constituent également une contrainte que la convention ne prend pas en compte.

Des problèmes d'accès à certains services (garderie sur les lieux de travail, pré-maternelle, stationnement) posent également problème et ne sont pas visés par la convention collective actuelle.

Quelles sont les lacunes de la convention actuelle en matière de conciliation famille-travail/vie personnelle-travail?

En sus des aspects dont la convention ne traite pas et qui sont mentionnés au paragraphe précédent, certaines lacunes sont apparues, notamment :

- des lacunes dans l'harmonisation du Régime québécois d'assurance parentale et des dispositions de la convention au titre des congés parentaux (rémunération pendant le congé);
- l'insuffisance des mesures de soutien au parent adoptif et au conjoint lors d'une naissance (nombre de semaines);
- l'insuffisance des mesures de soutien et d'accommodement au bénéfice des personnes qui sont de retour de congé parental ou de retour de congé de maladie;
- l'insuffisance et l'imprécision des mesures de soutien aux professeures et professeurs « pour des considérations liées aux responsabilités familiales ».

La situation ailleurs

Au sein des établissements universitaires québécois, des syndicats de professeures et professeurs de carrière ont conclu au cours des derniers mois des ententes comportant d'importantes mises à jour des dispositions en matière de « congés pour responsabilité familiale et parentale ». On y trouve notamment :

- des congés qui comportent davantage de semaines de complément de rémunération aux prestations offertes par le Régime québécois d'assurance parentale;
- des mesures plus précises d'accommodement au bénéfice des professeures en période de grossesse et lors du retour de congé de maternité:
 - ✓ plage horaire adaptée à leur condition;
 - ✓ pas de nouveau cours dans la tâche au trimestre qui précède ou qui suit le congé;
 - ✓ prolongation du congé de maternité si la naissance survient après la date prévue;
 - ✓ allègement de tâche équivalant à un cours de 3 crédits, jusqu'à ce que l'enfant atteigne 2 ans;
- « suspension de la période de congé pour responsabilités familiales dans certaines circonstances : enfant hospitalisé, professeur qui subit un accident ou une maladie non reliée aux motifs initiaux du congé, présence requise auprès d'un proche gravement malade ou accidenté;
- transfert, en certaines circonstances, de la part résiduelle de l'indemnité de congé au bénéfice du conjoint, notamment en cas de décès;
- modalités flexibles de travail à mi-temps lors d'un retour de congé pour responsabilité parentale.

Objectif de négociation SPPUS

« Au terme du processus de renouvellement de la convention collective, le SPPUS et ses membres devraient être régis par une convention qui en améliore les dispositions de façon à : (...)

◆ Permettre l'épanouissement d'une vie professorale et personnelle :

Instaurer des mesures favorisant davantage la conciliation famille-travail et la conciliation vie personnelle-travail, en harmonie avec les stades de la carrière.

(Conseil syndical, 20 octobre 2010)

Le déploiement de l'Université à Longueuil et ailleurs (suite de la page 2)

entités académiques ou para-académiques. De cette façon, on s'assure la plus grande souplesse dans l'utilisation des espaces. La professeure ou le professeur qui se présente à Longueuil avec armes et bagages pour donner son cours n'est qu'un client parmi d'autres. De plus, la tour de l'Université de Sherbrooke étant située en milieu urbain, avec accès direct à une station de métro, le souci de garantir la sécurité des lieux se traduit par des mesures de contrôle plus rigoureuses que celles appliquées à Sherbrooke. Les professeures et professeurs en transit ne disposent pas de clés leur permettant d'entrer librement dans les locaux de classe et de s'y installer hors des périodes prescrites; ils doivent requérir l'intervention d'un membre du service de sécurité. Ils ne disposent pas non plus d'endroit où déposer des colis ou du matériel. Pour l'instant, les membres du SPPUS ne se sentent pas tellement «chez eux» lorsqu'ils sont de passage au Campus de Longueuil.

Des ajustements nécessaires

Les conditions de travail des professeures et professeurs qui maintiennent la présence de l'Université de Sherbrooke à Longueuil et dans d'autres centres de formation suscitent bien des interrogations. Le SPPUS entend revoir la convention collective pour prendre en compte cette réalité qui touche une proportion croissante de ses membres. Le SPPUS entend par ailleurs se donner des moyens afin d'assurer une présence plus effective au Campus Longueuil.

À venir : de nouveaux sondages éclair

Au cours des prochaines semaines, le SPPUS procédera à de nouveaux sondages éclair. Il y sera question :

- de l'accès à certains services :
 - ✓ service de garde
 - ✓ pré-maternelle
 - ✓ stationnement
 - ✓ autres services
- de certains aspects de la tâche :
 - ✓ déplacements à Longueuil
 - ✓ horaires atypiques
 - ✓ activités de formation continue.





Invitation à toutes et à tous au « 5 à 7 » du 24 février 2011 à l'Atrium de la Faculté des sciences (D8-1225)



AU MENU :



Des bouchées, des consommations et des échos de la première
rencontre à la table des négociations.

Venez nombreux !

Merci à l'avance de vos réponses ! **Dépôt légal**
Bibliothèque et Archives nationales du Québec.

Toute correspondance doit être adressée à :
Syndicat des professeures et professeurs (SPPUS)
Pavillon John-S.-Bourque, local 218
Université de Sherbrooke
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

Tél. : 819 821-7656

Télé. : 819 821-7995

Courriel : sppus@USherbrooke.ca

Internet : <http://www.USherbrooke.ca/sppus/>



Responsable de l'information

Bernard Héraud (SPPUS), 819 821-7621

Secrétaire général

Bernard Héraud (Éducation), 819 821-8000, p. 2864

Secrétariat

Claire Brochu, 819-821-7656

Comité exécutif : 819 821-8000

Présidente : Carole Beaulieu (Biologie), p. 62997

1^{er} vice-président : Robert Tétrault (Droit), p. 62520

2^e vice-présidente : Dominique Lorrain (Psychologie), p. 61039

Secrétaire : Pierre Binette (Politique appliquée), p. 62205

Trésorier : Jean Roy (Marketing), p. 62357

L'Info SPPUS est le bulletin d'information du Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke. Il est distribué aux membres du syndicat, aux membres de l'unité détachés à l'administration, aux autres associations et syndicats de l'Université et de la FQPPU, aux médias ainsi qu'aux personnes qui en font la demande. Les opinions exprimées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position officielle du SPPUS. Reproduction autorisée avec mention de la source.