

Syndicat des professeurs de l'UQÀM
(1976)

**SYNDICALISME ET POUVOIR
À L'UNIVERSITÉ**

LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES
CHICOUTIMI, QUÉBEC
<http://classiques.uqac.ca/>



<http://classiques.uqac.ca/>

Les Classiques des sciences sociales est une bibliothèque numérique en libre accès développée en partenariat avec l'Université du Québec à Chicoutimi (UQÀC) depuis 2000.

UQAC

<http://bibliotheque.uqac.ca/>

En 2018, Les Classiques des sciences sociales fêteront leur 25^e anniversaire de fondation. Une belle initiative citoyenne.

Politique d'utilisation de la bibliothèque des Classiques

Toute reproduction et rediffusion de nos fichiers est interdite, même avec la mention de leur provenance, sans l'autorisation formelle, écrite, du fondateur des Classiques des sciences sociales, Jean-Marie Tremblay, sociologue.

Les fichiers des Classiques des sciences sociales ne peuvent sans autorisation formelle:

- être hébergés (en fichier ou page web, en totalité ou en partie) sur un serveur autre que celui des Classiques.
- servir de base de travail à un autre fichier modifié ensuite par tout autre moyen (couleur, police, mise en page, extraits, support, etc...),

Les fichiers (.html, .doc, .pdf, .rtf, .jpg, .gif) disponibles sur le site Les Classiques des sciences sociales sont la propriété des **Classiques des sciences sociales**, un organisme à but non lucratif composé exclusivement de bénévoles.

Ils sont disponibles pour une utilisation intellectuelle et personnelle et, en aucun cas, commerciale. Toute utilisation à des fins commerciales des fichiers sur ce site est strictement interdite et toute rediffusion est également strictement interdite.

L'accès à notre travail est libre et gratuit à tous les utilisateurs. C'est notre mission.

Jean-Marie Tremblay, sociologue
Fondateur et Président-directeur général,
[LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES.](#)

Un document produit en version numérique par Réjeanne Toussaint, bénévole,
courriel: rtoussaint@aei.ca, à partir de :
[Page web](#) dans Les Classiques des sciences sociales.
à partir du texte de :

Syndicat des professeurs de l'UQÀM

SYNDICALISME ET POUVOIR À L'UNIVERSITÉ.

Montréal : La Librairie progressiste, 1976, 128 pp.

Police de caractères utilisés :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2008
pour Macintosh.

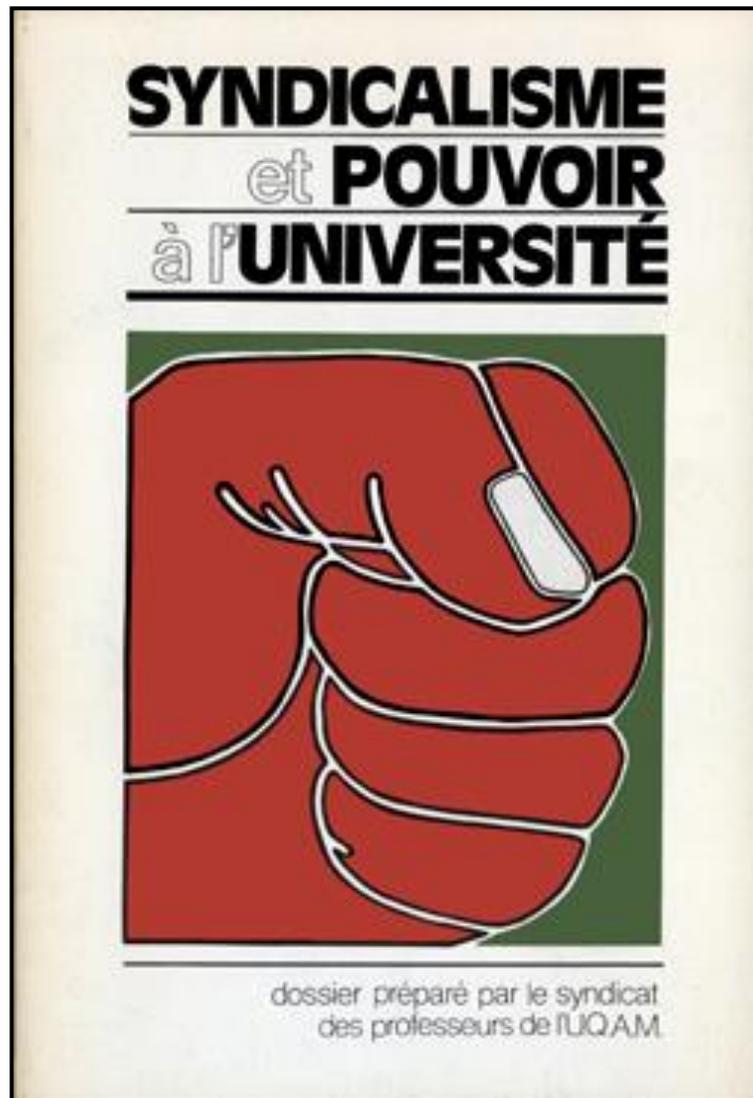
Mise en page sur papier format : LETTRE US, 8.5'' x 11''.

Édition numérique réalisée le 15 août 2019 à Chicoutimi, Québec.



Syndicat des professeurs de l'UQÀM

**SYNDICALISME ET POUVOIR
À L'UNIVERSITÉ**



Montréal : La Librairie progressiste, 1976, 128 pp.

Syndicalisme et pouvoir à l'université

Quatrième de couverture

[Retour à la table des matières](#)

Le présent dossier a été mis sur pied à l'instigation du Syndicat des Professeurs de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) à la suite d'un mouvement politique et administratif de centralisation sans précédent dans les annales universitaires, amorcé concurremment par le Ministère de l'Éducation du Québec et le siège social de l'U.Q.

Les cinq textes qui forment ce dossier présentent chacun un aspect du syndicalisme à l'UQAM entre 1971 et 1975. Ces textes rejoignent, par leurs préoccupations, celles de tous les salariés face à leur employeur, face au Patronat. En ce sens, l'expérience collective qui est rendue ici ne touche pas seulement les universitaires mais aussi tous ceux qu'intéressent les ANALYSES CONCRETES de l'exercice du pouvoir dans les appareils sociaux.

Si, comme l'a conclu le comité des responsables du personnel enseignant de la Conférence des Recteurs (C.R.E.P.U.Q.) en juillet 1974 : "les universités doivent rester conformes au modèle industriel classique", il appartient aux travailleurs impliqués de démasquer cette CONFORMITÉ partout où elle est établie.

Note pour la version numérique : La numérotation entre crochets [] correspond à la pagination, en début de page, de l'édition d'origine numérisée. JMT.

Par exemple, [1] correspond au début de la page 1 de l'édition papier numérisée.

[128]

Syndicalisme et pouvoir à l'université

Table des matières

[PRÉSENTATION](#) [5]

[INTRODUCTION](#) [7]

Annexe : [Les Confidences de la CREPUQ](#) [15]

LES PREMIÈRES ANNÉES DU SPUQ (1969-1974)

Par Louis Gill P. 18

1969-70 [L'APUQ](#) [19]

1970-71 [Naissance et construction du SPUQ](#) [20]

1971-72 [La première convention collective](#) [28]

1972-73 [Réouverture de la négociation, non-renouvellement de contrats et grève des étudiants](#) [37]

1973-74 [La deuxième convention collective — la remontée du SPUQ](#) [50]

LA RÉFORME DESPRÉS

Par Jean-Pierre Cheneval [64]

[Introduction](#) [64]

[La tentative de coup de force](#) [65]

[Le recul de l'administration](#) [70]

[Affiliation du SPUQTR à la CSN](#) [74]

[L'adoption des politiques opérationnelles](#) [75]

[Conclusion](#) [77]

LES GRIEFS ET LES RELATIONS DU TRAVAIL

À L'UQAM, 1971-1975

Par Dorval Brunelle [79]

1. [Présentation du problème et du cadre d'analyse](#) [80]

2. [La convention collective et les griefs](#) [89]

3. [Les arbitrages](#) [97]

4. [Conclusions](#) [104]

LA RÉFORME BUDGÉTAIRE

Par Jacques Bourgault [107]

[Introduction](#) [107]

[La réforme budgétaire](#) [108]

[Les questions qui surgissent](#) [118]

[Première évaluation de l'opération](#) [125]

[5]

Syndicalisme et pouvoir à l'université

PRÉSENTATION

[Retour à la table des matières](#)

Cette brochure est une première contribution à la préparation de notre troisième convention collective.

Préparée initialement dans le cadre des moyens d'action contre la réforme Després elle représente un bilan du syndicalisme universitaire, à travers l'histoire du SPUQ de 1971 à 1975, et un effort de réflexion sur le sens que nous entendons donner, comme professeurs syndiqués, à notre action à l'intérieur de l'Université.

Plusieurs textes ont été préparés qui ne figurent pas dans ce dossier (comme par exemple, une analyse du budget de l'UQAM par Y. Pageau ou la naissance de la gestion académique par D. Vocelle). Ces textes, en partie ou en totalité, ont été ou seront prochainement publiés dans le SPUQ-Information.

Nous tenons à remercier Marina Greciano pour son excellent travail que vous pouvez admirer sur la page de couverture.

Les caricatures de Maurice Poteet sont des œuvres historiques exhumées de nos archives.

Enfin c'est grâce à Monique Audet et Ginette Lozeau que ces textes sont devenus présentables à la publication.

Le Comité du "Dossier historique" :

Jean-Pierre Cheneval

Jean Lapointe

José Pradès

Montréal, le 26 novembre 1975.

[6]

La photographie de la page couverture est une reproduction d'une sérigraphie, à tirage limité, de Michel Varin intitulée : "un poing, c'est tout". Montréal 1974

Dépôt légal à la Bibliothèque Nationale : 1er trimestre 1976.

Composition/montage : La Librairie Progressiste

Impression : Payette et Simms

[7]

Syndicalisme et pouvoir à l'université

INTRODUCTION

par Jean LAPOINTE

[Retour à la table des matières](#)

Quand finalement, le 18 décembre 1968, la loi de l'Université du Québec (Loi 88) est sanctionnée par le Gouverneur Général, c'est avec énormément d'enthousiasme qu'à Montréal, les personnes pressenties pour constituer le premier noyau de professeurs de cette nouvelle université, se mettent à la tâche dans leurs établissements respectifs (Collège Sainte-Marie, Ecole Normale Ville-Marie, Ecole Normale Jacques-Cartier, Ecole des Beaux-Arts et Ecole Normale d'Enseignement Technique) pour préparer l'entrée des premiers étudiants prévue pour septembre 1969. C'est que beaucoup d'entre eux attendaient déjà depuis longtemps un tel événement dont la nécessité et l'importance se faisaient de plus en plus sentir.

De leur côté, les Jésuites (des Collèges Sainte-Marie et Loyola) songeaient déjà depuis un certain nombre d'années à fonder une nouvelle université. D'autre part, l'Association des Professeurs Laïcs des Ecoles Normales réclamait aussi depuis quelque temps la mise sur pied d'une seconde université de langue française à Montréal en vue plus particulièrement de favoriser et d'accélérer la formation des maîtres à laquelle il était difficile d'associer l'Université de Montréal.¹ D'ailleurs, dès 1963, la Corporation des Instituteurs Catholiques (CIC),

¹ *Non à l'Université des Jésuites* (livre publié par l'Association des professeurs laïcs).

devenue depuis la Centrale de l'Enseignement du Québec (CEQ), avait dénoncé l'existence de telles difficultés et c'était pour y remédier qu'elle avait recommandé la création d'une université d'état. La Commission Parent elle-même avait déjà constaté que les universités existantes ne pourraient plus, à plus ou moins brève échéance, recevoir tous les étudiants admissibles à des études supérieures et que par contre les diverses institutions de la société québécoise, en pleine ébullition, avaient un urgent besoin de diplômés dans différents domaines d'activités, y compris l'enseignement. C'est pourquoi elle recommanda la création de centres universitaires.

[8]

Mais tandis que les premiers, les Jésuites, voulaient une université catholique privée, les autres, pour la plupart, réclamaient une université d'état laïque. Au même moment le Mouvement Laïc de Langue Française revendiquait un secteur d'enseignement laïc et neutre à tous les niveaux d'enseignement et l'historien Brunet dénonçait publiquement la discrimination exercée à l'endroit des universités francophones de la province au niveau du financement, tant public que privé. (Ce sont principalement ces révélations qui furent à l'origine de l'Opération McGill Français dont l'apogée consista en une manifestation de plus de 15,000 personnes dans les rues de Montréal.)

Les conditions étaient donc favorables à la création d'une nouvelle université, mais le Gouvernement d'Union Nationale tardait à y donner suite.

Finalement, les mouvements d'occupation des Collèges d'Enseignement Général et Professionnel (C.E.G.E.P.), de création récente, et des Ecoles Normales par les étudiants en octobre 1968 (événements que certains considèrent comme étant en partie l'écho au Québec des événements de mai 1968 en France) pressèrent le Gouvernement Bertrand à prendre une décision concernant l'enseignement supérieur. Les étudiants en effet, regroupés au sein de l'Union Générale des Etudiants du Québec (UGEQ), avaient réclamé la gratuité de l'enseignement à tous les niveaux, un accroissement de l'aide financière requise pour poursuivre des études et la création d'une seconde université de langue française à Montréal.

Un travail de préparation de la nouvelle université ayant déjà été amorcé depuis 1965 par le Comité Rocher et poursuivi par le Comité

Recherche et Développement, le Gouvernement put ainsi déposer son projet de loi créant l'Université du Québec peu après la fin des manifestations étudiantes.

L'enthousiasme des débuts de l'Université du Québec était d'autant plus grand que les structures qui lui étaient données par le Document ² apparaissaient aux yeux de plusieurs comme très prometteuses à l'enseignement universitaire et à la recherche. Le regroupement des professeurs en départements jouissant d'une très grande marge d'autonomie, la possibilité pour des professeurs de différents départements, les étudiants et des gens œuvrant dans le milieu de définir conjointement les programmes d'études dans les modules semblaient en effet garantir une liberté d'action dans le domaine de la recherche et l'élaboration de programmes d'étude qui répondent aux besoins des milieux concernés et des étudiants.

Très vite cependant et c'est Georges Lapassade, l'invité du Recteur [9] Dorais qui dit l'avoir observé au cours de la session d'hiver 1970, l'Université s'est mise à fonctionner comme une firme, comme une usine du savoir.

"Ce système implique :

- d'un côté, la PRODUCTION (les départements, réglés par la Gestion départementale, produisent les cours) ;
- de l'autre, le service des VENTES, incluant le rapport avec le client-étudiant ;
- et, reliant les deux, le MARKETING." ³

De plus, les événements qui suivirent, tout autant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'Université, dont le retour au pouvoir du parti libéral en avril 1970 et les événements d'octobre 1970 ne sont pas les moindres, eurent pour résultat de changer le cours des choses à l'Université du Québec. Le Conseil d'Administration de l'UQAM eut beau affirmer

² *Documents 1*. Cadre général de l'organisation de l'enseignement pour 1969-70. Guide de travail à l'intention des étudiants, professeurs et administrateurs. Université du Québec, 1969.

³ *Lapassade, Georges : L'Arpenteur*, Paris, Editions de l'EPI, 1971, p. 41.

sans ambages en janvier 1971, son intention de faire de cette université "une université permanente et populaire, ouverte au milieu, moderne et prospective, critique et créatrice ainsi qu'assurée d'une vocation entière, inter-disciplinaire, participante et souple dans ses structures" ⁴, déjà en août 1970 l'Assemblée des Gouverneurs avait approuvé les Documents 2 ⁵ et en décembre 1970 le Conseil des Etudes de l'Université du Québec avait présenté son projet de règlements généraux.

Ce n'est pas que ces documents modifient en profondeur le cadre général d'organisation de l'enseignement et de la recherche dans les diverses constituantes de l'Université du Québec, mais ils laissent entrevoir des changements sérieux dans les règles du jeu qui avaient prévalu jusqu'alors.

Sans aller dans les détails, il faut quand même dire que les Règlements Généraux (devenus dans la pratique le Règlement 19) trahissent l'intention de la part de Québec de s'assurer un plus grand contrôle de la situation. L'un des nouveaux ministres libéraux du Québec avait d'ailleurs déclaré que les universités devaient être gérées comme des entreprises ⁶. Et alors, les Gouverneurs, forts de l'appui de nouveau Gouvernement ou plutôt, suivant ses directives, ont pu se permettre d'écrire :

"Il est devenu urgent que, localement, les Commissions des Etudes et les Conseils d'Administration sachent quelle est l'étendue réelle de leurs mandats et puissent en outre exercer valablement les responsabilités qui leur ont attribuées par les [10] Règlements Généraux de l'Université du Québec.

... il faut souligner que les Commissions des Etudes locales ne peuvent statuer et réglementer sur quelque matière que ce soit couverte par l'article 19 de la loi, à moins qu'elles n'y soient expressément autorisées par les Règlements Généraux de l'Assemblée des Gouverneurs." ⁷

⁴ UQAM, Détermination des objectifs académiques. Phase 1, 20 janvier 1971.

⁵ *Documents 2*, Cadre général pour l'organisation des études des deuxième et troisième cycles en 1970-71. Guide de travail. Université du Québec, Août 1970.

⁶ Lapassade, G., opus cité.

⁷ Projets de Règlements Généraux ordonnés à l'article 19 de la loi de l'Université du Québec, Université du Québec, 9 décembre 1970.

Qu'on se le tienne pour dit !

La déception est grande chez la plupart des professeurs de l'UQAM. Un grand nombre d'entre eux s'accommodèrent de la situation en se disant qu'après tout ce n'était pas pire ailleurs. D'autres toutefois "décrochèrent" tout en continuant à faire convenablement leur travail, et il y en a encore qui en sont toujours là. Mais heureusement qu'un certain nombre d'entre eux, ayant senti ce vent tourner, ont réussi à convaincre leurs collègues de se regrouper en un véritable syndicat et de s'associer à une centrale syndicale, soit la CSN. Louis Gill, dans le chapitre consacré aux premières années du Syndicat des Professeurs de l'Université du Québec à Montréal raconte en détail la naissance du SPUQ ainsi que les premières luttes qu'il a dû mener dès le début pour défendre la démocratie à l'UQAM.

Par contre, malgré les quelques gains réalisés par les professeurs à l'occasion des deux périodes de négociations qui suivirent la naissance du SPUQ, nos administrateurs ne se sentirent pas battus pour autant et le plus grand coup qu'ils portèrent fut sans contredit l'adoption en 1975 des politiques générales et opérationnelles du nouveau Président de l'Université du Québec : Robert Després, anciennement du Ministère des Affaires Sociales.

Jean-Pierre Cheneval raconte plus loin pourquoi et après quels événements les professeurs Gagnon (Rimouski), Senay (Trois-Rivières) et Fortin (Chicoutimi) ainsi que l'étudiant Chabot (Trois-Rivières) en vinrent à démissionner de l'Assemblée des Gouverneurs. Qu'il nous suffise de rappeler pour le moment que le Président Després et ses acolytes, dont le Recteur actuel de l'UQAM, Maurice Brossard, ont par la suite apporté quelques changements d'ordre mineur aux textes qu'ils avaient approuvés mais qu'ils n'ont pas retiré l'ensemble du projet.

Au contraire, au moins par trois fois depuis, nos administrateurs ont tenté de faire passer par la bande des éléments de la Réforme Després. Voici, par ordre chronologique, les documents sur lesquels un avis a été demandé directement aux professeurs dans l'espoir, probablement, qu'un certain nombre d'entre eux en acceptent le contenu sans se rendre compte des répercussions possibles de leurs gestes :

- 1- *Objectifs et Politiques de la Recherche à l'UQAM*, Bureau du [11] Doyen des Etudes avancées et de la Recherche, UQAM, le 22 septembre 1975.
2. *Régime des Etudes du premier cycle*, Vice-présidence à l'Enseignement, UdQ, Québec, octobre 1975.
3. *Guide de préparation des plans de développement des universités constituantes, écoles supérieures, instituts de recherche et autres unités constituantes de l'UdQ*. Approuvé par la Commission de planification le 3 juillet 1975 et l'Assemblée des Gouverneurs le 27 août 1975.

Inutile d'ajouter qu'il nous faut être vigilants.

Ce qu'il faut en effet réaliser dans cette affaire (Dorval Brunelle nous l'explique dans l'étude qu'il a consacrée aux griefs et aux relations de travail à l'UQAM) c'est l'intention bien ferme de la part de nos administrateurs de faire des professeurs d'universités de simples "travailleurs manuels". Si nous n'y prenons pas garde, nous risquons en effet d'être réduits à exécuter de façon répétitive les tâches qui nous auront été attribuées par les détenteurs du pouvoir qui eux se seront approprié le véritable travail intellectuel de conception et d'élaboration des fins à poursuivre et des moyens pour les atteindre.

Dans l'esprit de nos gouvernants et de nos administrateurs, l'Université du Québec a toujours une vocation particulière mais le sens de cette vocation a changé par rapport à ce qu'il était en 1968. Aujourd'hui, l'Université du Québec est destinée à devenir le modèle par excellence de l'Université fonctionnelle. Et c'est à ce modèle que les autres universités du Québec devront, à plus ou moins brève échéance, se conformer si elles veulent survivre.

Les professeurs, les étudiants et les employés des diverses constituantes de l'Université du Québec se doivent de s'opposer à un tel projet, aune telle entreprise qui concrètement passera dans les faits avec la réforme budgétaire, plus précisément la rationalisation des choix budgétaires mise peu à peu en place par le ministère de l'Education. Jacques Bourgault nous en démontre le mécanisme dans son article sur la R.C.B.

Cet objectif, tel qu'il est actuellement poursuivi, trahit une conception du savoir considéré comme un "input" de production plutôt que comme un droit accessible à tous et, s'il est atteint, entraînera nécessairement la "taylorisation" c'est-à-dire l'émiettement ou la parcellarisation du travail dans les universités, impliquera que seuls les savoirs fonctionnels c'est-à-dire utiles seront considérés comme importants et donc seront retenus, intensifiera la sélection sociale, et par conséquent les inégalités face à l'école, par un contingentement inévitable des admissions, évincera les payeurs de taxes qui financent les universités du contrôle de ces universités, suscitera le renforcement de l'université de type corporatiste et accroîtra la séparation entre l'enseignement et la recherche, ce qui ne pourra que diminuer la qualité de l'enseignement. Bien plus, une [12] telle réforme budgétaire consiste fondamentalement en l'utilisation de techniques modernes de gestion pour justifier des mesures politiques préétablies.

Comme le dit Théodore Roszak :

"La technocratie a la propriété de se rendre idéologiquement invisible. Ses valeurs et ses théories sur la réalité deviennent aussi insidieusement envahissantes que l'air que nous respirons. Alors qu'un débat politique quotidien se poursuit entre et à l'intérieur des sociétés capitalistes et collectivistes du monde entier, la technocratie accroît et consolide son pouvoir dans les unes et les autres en tant que phénomène para ou super-politique, suivant les diktats de l'efficacité, de la rationalité et de la nécessité industrielles." ⁸

Il apparaît donc clairement que l'enjeu que le présent dossier expose ne concerne pas uniquement la Réforme Després. Pour qui suit un tant soit peu l'actualité, ces textes ne révéleront pas grand'chose de neuf. Il aura sûrement constaté que les recommandations de la Commission Nadeau sur la réorganisation des CEGEP ⁹ trahissent aussi également une intention consciente et délibérée de la part de nos "élites" au Québec, et en particulier de la part du Ministère de l'Éducation, de donner à l'école une orientation exclusivement fonctionnelle fondée principalement sinon uniquement sur la rentabilité économique. Il ne

⁸ Roszak, Théodore : *Vers une Contre-culture*, Paris, Stock, 1970., p. 21.

⁹ *Le Collège*, Rapport sur l'état et les besoins de l'enseignement collégial. Conseil Supérieur de l'Éducation, Québec, juillet 1975.

faut pas se fier aux textes et aux discours officiels : ils ne font que jeter de la poudre aux yeux. ¹⁰

L'enjeu véritable est donc de nature éminemment politique. La question qui se pose est la suivante : Allons-nous continuer à "technocratiser" à ce point une société déjà soumise au capital ?

Déjà plusieurs individus et plusieurs organismes ont commencé à agir pour que la société réponde davantage et mieux à des besoins humains, sociaux et culturels que la seule recherche du profit et la croissance économique à tout prix ignorent d'une façon souvent même scandaleuse. Mais pour ce qui est de la lutte contre la technocratie, on ne peut pas dire qu'elle soit vraiment engagée.

"Par technocratie" écrit Théodore Roszak

"j'entends le système social où une société industrielle atteint le sommet de son intégration "organisationnelle", ou encore l'idéal auquel songent d'ordinaire les hommes lorsqu'ils parlent de modernisation, de rationalisation, de planification.

[13]

Se réclamant d'impératifs aussi indiscutés que la nécessité d'efficacité, de sécurité sociale, de coordination des hommes et des ressources, d'une prospérité toujours accrue, la technocratie s'emploie à pallier les faiblesses et les erreurs de la société industrielle.

La systématisation méticuleuse qu'Adam Smith célébrait jadis dans sa fabrique d'épingles bien connue, s'étend à présent à tous les domaines de la vie, nous proposant une organisation humaine correspondant à notre organisation mécanique.

Nous en arrivons ainsi à l'ère de la technocratie sociale, où il s'agit d'orchestrer tout le contexte humain qui entoure le complexe industriel. La politique, l'enseignement, les loisirs, les divertissements, la culture dans son ensemble, les pulsions inconscientes et, la contestation même de la technocratie, tout cela devient objet d'une étude et d'une manipulation purement techniques.

... Comme le disait Jacques Ellul dans *La Société Technocratique*, la technique doit réduire l'homme à l'état d'animal technique, faire de lui le roi des esclaves de la technique, détruire son autonomie humaine.

.. .Qu'il nous suffise de définir la technocratie comme une société où ceux qui gouvernent se justifient en en appelant à des experts techniques

¹⁰ *Les Orientations de l'Éducation au Québec*. Ministère de l'Éducation 24 octobre 1974.

qui, à leur tour, se justifient en en appelant à la connaissance scientifique. Au-delà de l'autorité de la science, il n'y a plus d'appel possible." ¹¹

Si nous nous voulons vraiment démocrates, c'est-à-dire si nous sommes vraiment convaincus de la valeur que représente un accroissement de l'autonomie de l'individu et de la nécessité de lutter pour l'augmenter étant donné qu'elle ne peut s'acquérir que par la participation responsable à l'autorité et par l'acquisition du savoir que celle-ci requiert, ¹² ne devons-nous pas sans cesse nous battre pour la défendre contre la contrainte, la violence, la soumission inconditionnelle aux autorités et aux pouvoirs de toutes sortes ?

Il est bien sûr que ni nous, ni les générations qui nous suivent, ne connaîtront une démocratie définitive, idéale, mais est-ce que nous ne pouvons et ne devons pas lutter pour y parvenir ?

Enfin, au cas où certains seraient portés à douter du bien-fondé de cette lutte que nous menons face à nos administrateurs, nous avons pensé reproduire en partie un rapport d'un comité de la Conférence des Recteurs et principaux des Universités du Québec (CREPUQ). (Voir [14] annexe) ¹³

À la lecture de ce rapport, qui devait rester confidentiel, on constate que lorsque les valets de nos patrons se croient couverts par le huis-clos, ils parlent à coeur ouvert. Leur objectif est clairement établi : c'est la recherche du pouvoir ; ils veulent manifestement le pouvoir de mener leur entreprise comme des patrons ordinaires.

Enseignement, recherche, ne sont que des mots vides de sens, des concepts abstraits qu'ils n'utilisent que lorsqu'ils peuvent les quantifier en nombre d'heures de présence effective dans les salles de cours, les bibliothèques ou les laboratoires. Et la participation doit être exclue puisqu'elle appelle un partage à l'autorité :

"Les universités devront donc rester conformes au modèle industriel classique et éviter dans ces circonstances d'incorporer à la convention collective des mécanismes de partage d'autorité qu'appelle la participation."

¹¹ Roszak. Théodore : *Vers une Contre-culture*, pp. 20 et 21.

¹² Voir à ce sujet : *Le Partage du Savoir*, Science, Culture, Vulgarisation de Philippe Roqueplo, Paris. Ed. du Seuil, 1974.

¹³ Déjà publié dans *SPUQ-Information*, 4^e année, n° 4 1975, p. 3.

Les textes qui suivent présentent notre lecture de la situation actuelle. Notre intention n'était pas pour le moment de présenter un projet d'université. Cependant, notre position est claire et nous ne nous en cachons pas : nous voulons garder le pouvoir de décision sur toutes les questions qui sont de notre domaine de compétence, c'est-à-dire l'enseignement, la recherche et les conditions dans lesquelles nous exerçons cette compétence. Il ne peut exister de "droits de gérance" dans ces domaines-là.

"Garantir aux intéressés leurs droits dans la gestion même de l'entreprise à laquelle ils sont associés et leur participation à la définition des politiques d'éducation (est nécessaire) pour assurer le plein exercice des droits démocratiques, en matière d'éducation." ¹⁴

Or comme on veut nous priver de ces droits, nous croyons de notre devoir et de notre responsabilité de les conserver et de les défendre, notamment lors de nos prochaines négociations collectives. Et comme, en cette matière, les étudiants ont aussi des droits que nous ne leur contestons pas, nous comptons bien continuer à nous associer à eux dans les modules pour définir des programmes d'études qui répondent à leurs besoins et aux besoins du milieu.

¹⁴ Faute. Herrera. Kaddoura, Lopes, Petrovski, Rahnema, Champion Ward, *Apprendre à être*. Rapport de la Commission Internationale sur le Développement de l'Education, Paris, UNESCO-FAYARD, 1972. p. 90.

[15]

LES CONFIDENCES DE LA CREPUQ

[Retour à la table des matières](#)

AIDE-MEÉMOIRE de la quatrième réunion du groupe de travail des responsables des services du personnel enseignant, tenue à Bishop's University, les 29, 30 et 31 juillet 1974.

Étaient présents :

BARCELO, Juliette, (Université de Montréal) ; CHAMPAGNE, Jean-Paul, (Université de Sherbrooke) ; GERVAIS, Robert, (Université de Montréal) ; GREGOIRE, Jean-Luc, (Bishop's University) ; LAFLEUR, Serge, (Université du Québec) ; MAGNAN, Claude, (Université du Québec) ; MATTEAU, André, (Université du Québec) ; McDOUGAL, David, (Sir George Williams University) ; PLANTE, Gilles, (Université Laval) ; THIBAUT, Claude, (Bishop's University) ; HURTUBISE, René, (Conférence des recteurs) ; PROVOST, Yves, (Conférence des recteurs).

N.B. : Ce document est confidentiel et ne doit pas circuler.

ORDRE DU JOUR SUIVI

1. Mise au point sur la confidentialité des documents de notre groupe de travail.
2. Discussion des trois sujets suivants :
 - La charge de travail
 - L'évaluation
 - L'embauche

3. Étude du document : "Recommandation relative à la création d'une nouvelle catégorie de personnel enseignant : les "chargés de formation".
4. Étude article par article du document : "Projet de la convention collective entre le Syndicat des professeurs de l'Université de Sherbrooke et l'Université de Sherbrooke".
5. Discussion relative au modèle à suivre dans la rédaction d'une contre-proposition au projet ci-dessus étudié.
6. Discussion sur la méthode de travail à suivre au sujet de la rédaction d'un rapport au Comité des vice-recteurs aux affaires académiques.
 1. Il est décidé afin de protéger la confidentialité des discussions de notre groupe de travail que tous les documents remis aux membres du groupe de travail devront porter la mention "Confidentiel". De plus, on devra éviter d'en faire tirer des copies.
 2. Les sujets suivants font l'objet d'étude, de discussion et d'échange de points de vue : la définition de la charge de travail, les questions relatives à l'embauche et à l'évaluation.

A. La définition de la charge de travail

(Après avoir discuté de la charge de travail dans différentes universités québécoises, les responsables des services du personnel enseignant aborde la question [16] à l'Université Laval.) À *l'Université Laval*, la charge de travail est subordonnée à la politique de l'effectif. Les postes des professeurs et leur charge sont distribués selon la méthode de la liste normée. Voir le document "Liste des tâches du personnel enseignant. Université Laval".

La base du système est le nombre d'inscriptions, à partir duquel la charge départementale est quantifiée en ternie d'heures de cours à donner. La charge individuelle sera négociée entre les professeurs de façon à tenir compte des projets personnels et de la charge départementale globale telle que déterminée. Ce système suppose des négociations quasi-permanentes entre les enseignants. En cas de

mésentente, le vice-recteur à l'enseignement imposera une charge individuelle à chaque professeur. La charge totale individuelle est déterminée en heures sur une base de trente-cinq (35) heures de disponibilité par semaine. (Ce chiffre n'est pas définitif.) Le système devra tenir compte évidemment des axes de développement de l'Université et des projets de recherches départementaux.

Conclusion : Le projet complexe de l'Université Laval qui comporte les avantages de quantifier le temps consacré à la recherche et de permettre une répartition effective du travail au niveau du département mérite certainement d'être soumis au Comité des vice-recteurs, bien que certaines réserves soient exprimées sur quelques-uns de ses aspects. Il faudra tout de même envisager une position de repli. Monsieur Plante remettra ultérieurement un document descriptif du système préconisé par l'Université Laval.

B. L'embauche

On souligne que la question de l'embauche comporte quatre dimensions : la politique de création des postes, le mécanisme de recrutement du personnel enseignant, le choix des caractéristiques du contrat individuel (sa durée, par exemple), les perspectives de carrière, à savoir la détermination à un profil-type de carrière par des méthodes d'évaluation. Cette dernière dimension doit évidemment tenir compte des effets de la permanence.

En pratique, il importe de définir le rôle de l'Assemblée départementale lors de la sélection des candidats. Il y a consensus sur la nécessité de limiter sa responsabilité dans cette opération, de faire en sorte que les professeurs ne possèdent aucun pouvoir décisionnel dans le processus d'embauche, le pouvoir est, en effet, incontestablement l'exercice d'un droit de gérance. Deux solutions sont donc envisagées, que le comité de sélection soit composé majoritairement de représentants de l'administration, qu'il soit paritaire. Dans un cas comme dans l'autre, les pouvoirs de ce comité ne sont que de recommandation. Voir l'article 11 de la Convention Collective de l'I.N.R.S.

C. L'Évaluation

L'évaluation comporte un double objectif : elle vise à l'auto-perfectionnement du professeur, elle est un outil de l'administration, un instrument de gestion permettant de prendre des décisions éclairées concernant le profil de carrière de chacun des enseignants. (Voir là-dessus le texte 74-RPE-3-10.)

La position du groupe de travail au sujet de la composition du comité d'évaluation est de préférer une assemblée paritaire. A l'Université Laval on opterait préférablement pour un corps majoritairement constitué de représentants de l'administration.

[17]

Ce comité ne doit posséder que des pouvoirs de recommandation et ne pourra prendre des décisions exécutoires.

Les critères d'évaluation qui seront les outils de travail de ce comité devront avoir été approuvés par le Conseil d'administration de l'Université concernée.

La recommandation du comité ne doit pas être susceptible d'être arbitrée, au moins dans le cas de non-renouvellement de contrat qui lui serait consécutive. Dans les autres cas, certains croient qu'un arbitrage devrait être permis. Sur cette question, aucun véritable consensus n'a pu être dégagé.

L'évaluation d'un enseignant pourrait éventuellement faire l'objet d'un rapport annuel et quinquennal. Ce dernier rapport serait utilisé à des fins de détermination de profil de carrière.

3. Le document issu du Comité de Statut du Corps professoral de l'Université de Montréal intitulé : "Recommandation relative à la création d'une nouvelle catégorie du personnel enseignant : *les chargés de formation*" et portant la cote A-27 / d 34 / r70 est soumis au groupe de travail pour étude.

Il ne résulte des discussions aucun accord sur l'opportunité d'une telle recommandation.

4. Le document "Projet de la Convention Collective entre le Syndicat des Professeurs de l'Université de Sherbrooke et l'Université de Sherbrooke" est étudié article par article, à l'exception des articles

22 à 24 lesquels feront l'objet de discussions ultérieures. Les projets de recommandation pour chacun des articles étudiés font l'objet d'une annexe au présent document.

5. Le choix d'un modèle à suivre dans la rédaction d'une contre-proposition au projet syndical fait l'objet d'un échange de vues. On pense en général qu'il est utopique de croire pouvoir sortir d'une relation conflictuelle employeur-employé dans un contexte syndical, même en milieu universitaire. Les universités devront donc rester conformes au modèle industriel classique et éviter dans ces circonstances d'incorporer à la convention collective des mécanismes de partage d'autorité qu'appelle la participation.

Un sous-groupe composé de Messieurs Champagne, Magnan, Plante et Provost se réunira afin de préparer un projet de rapport au Comité des affaires académiques. Ce sous-groupe se rencontrera les 19 et 20 août à Québec.

6. Il est décidé que la prochaine rencontre sera consacrée à l'étude d'un projet de rapport au Comité des Vice-recteurs. À cette réunion seront également étudiés les articles ayant des incidences financières, plus particulièrement les clauses 22 à 24 du document "Projet de la convention collective entre le Syndicat des Professeurs de l'Université de Sherbrooke et l'Université de Sherbrooke".

[18]

LES PREMIÈRES ANNÉES DU SPUQ

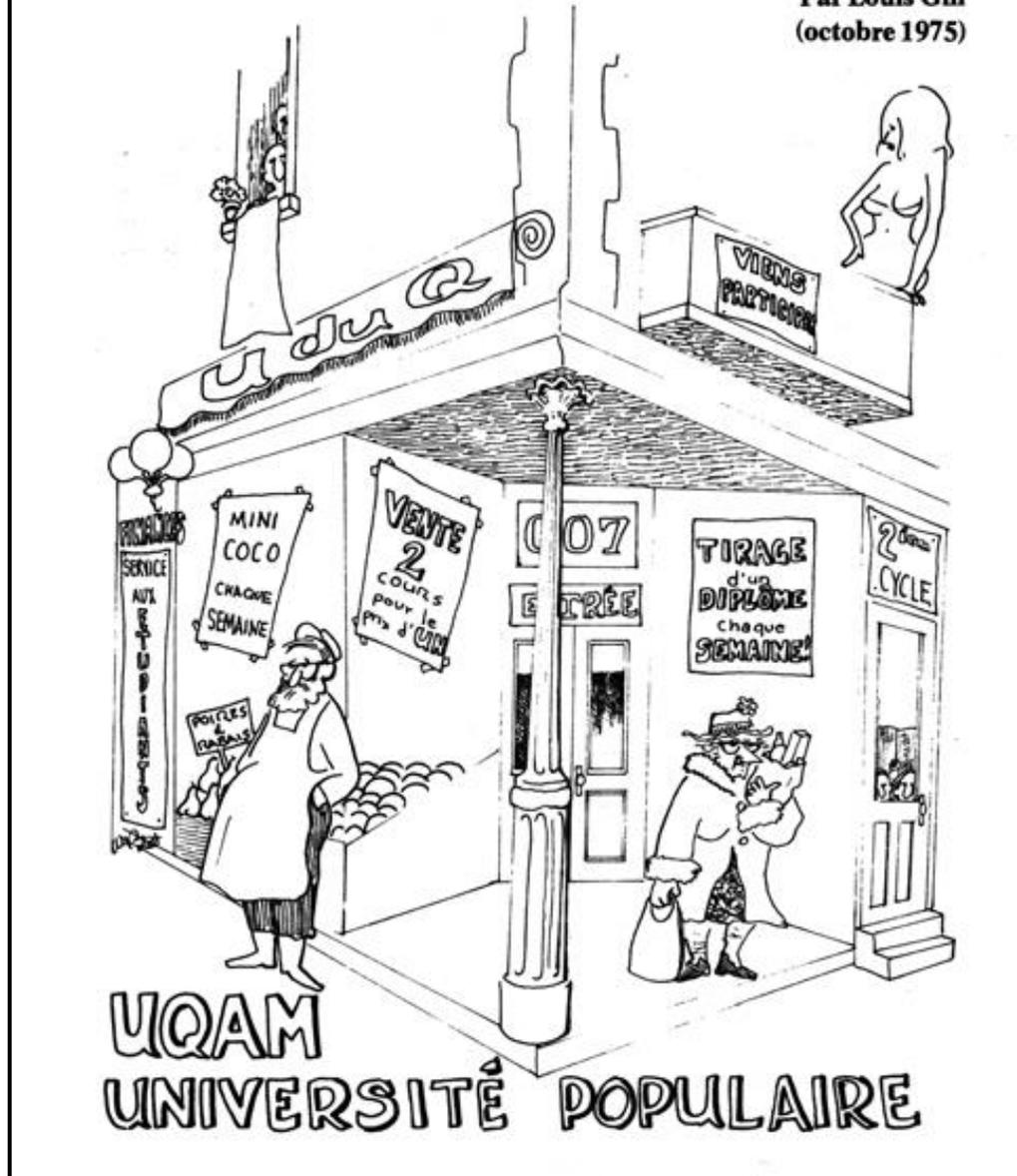
Texte rédigé comme contribution
au dossier historique du SPUQ
Par Louis GILL
(octobre 1975)

[Retour à la table des matières](#)

LES PREMIERES ANNEES DU SPUQ

Texte rédigé comme contribution au "Dossier Historique" du SPUQ

Par Louis Gill
(octobre 1975)



[19]

Syndicalisme et pouvoir à l'université

1969-70

L'APUQ

[Retour à la table des matières](#)

L'UQAM ouvre ses portes à l'automne 1969. Trois groupes de professeurs s'y trouvent réunis. Un premier groupe provient du Collège Sainte-Marie. Un deuxième, des écoles d'État (écoles normales, école des Beaux-Arts). Un troisième groupe est constitué de professeurs venant d'autres collèges ou universités et de nouveaux professeurs. Sur le plan syndical, ils n'ont pas tous la même expérience. Certains d'entre eux, comme les professeurs venant des écoles d'État (et regroupés principalement à l'intérieur des départements des Arts et des Sciences de l'éducation) ont déjà vécu l'expérience syndicale militante du SPEQ.¹⁵ D'autres ont été regroupés au sein d'associations professionnelles, accréditées ou non, mais non affiliées à une centrale syndicale. L'association des professeurs du Collège Sainte-Marie en est un exemple. D'autres enfin n'ont aucune expérience. Dès l'ouverture de l'université, se pose le problème du regroupement syndical des professeurs.

¹⁵ Syndicat des professeurs de l'État du Québec, affilié à la CSN et connu par la célèbre grève qu'il a menée en 1968.

"Au milieu des innombrables difficultés et confusions qui marquent la création de l'université, les professeurs de l'UQAM font tout de suite face au problème de leur inorganisation en tant qu'employés-salariés en face d'une administration dont l'autoritarisme et les objectifs véritables sont voilés derrière les appels répétés à "l'université nouvelle" et à la "participation". ¹⁶

Les professeurs de l'UQAM s'organisent. Ils forment d'abord l'APUQ (Association des professeurs de l'Université du Québec). L'APUQ est une association ; elle est accréditée mais elle n'est pas affiliée à une centrale. Un bon nombre de ses dirigeants sont d'anciens membres de l'Association des professeurs du Collège Sainte-Marie. Plusieurs d'entre eux passeront plus tard du côté des patrons. ¹⁷ Le mandat [20] principal de l'APUQ est la négociation d'une première convention collective, tâche dans laquelle elle échouera et qui entraînera sa disparition.

L'APUQ n'étant qu'une association professionnelle, des professeurs posent dès le début la question de la création d'un véritable syndicat affilié à une centrale syndicale. Cette question prend d'autant plus d'importance que l'APUQ manifeste son impuissance à résoudre certains problèmes de taille comme les non-renouvellements de contrat massifs en Philosophie et en Langues modernes.

¹⁶ "Les professeurs de l'UQAM ont choisi leur camp", in *Nouveau Pouvoir* (Journal de la FNEQ-CSN), intitulé *SPUQ, bilan d'un premier conflit*, 13 décembre 1971, p. 18.

¹⁷ Par exemple, Denis Laforte, président de l'APUQ, devient registraire l'année suivante. Claude Corbo, secrétaire de l'APUQ, et ensuite secrétaire du SPUQ, remplace Laforte au registrariat trois ans plus tard. Jean Messier, membre du Conseil d'administration de l'APUQ devient directeur de la DEUOQ (Rouyn, Hull).

[20]

Syndicalisme et pouvoir à l'université

1970-71

NAISSANCE ET CONSTRUCTION DU SPUQ

L'ÉCHEC DE L'APUQ

[Retour à la table des matières](#)

À l'automne 1970, l'APUQ convoque pour la rentrée une assemblée d'*information* au cours de laquelle elle devait présenter un projet de convention collective préparé essentiellement par l'Administration de l'UQAM et accepté par le C.A. de l'APUQ. Aucune décision ne devait théoriquement être prise lors de cette assemblée, les professeurs devant ultérieurement, selon les plans du C.A. de l'APUQ, voter dans des boîtes de scrutin placées dans les divers pavillons. Les professeurs réunis à l'assemblée exigent qu'on puisse discuter démocratiquement du projet, l'amender, l'accepter ou le rejeter en assemblée générale. N'offrant aucune garantie quant à la permanence, la sécurité d'emploi, les tâches, la classification, les traitements, le fonctionnement démocratique en assemblée départementale, etc., le projet est rejeté en bloc. Plusieurs membres du C.A. de l'APUQ démissionnent. L'APUQ s'écroule, ne pouvant survivre à cette défaite. Les professeurs vont rechercher une autre forme de regroupement

"Sur l'échec de l'APUQ, la relance du travail d'organisation des professeurs n'est pas facile. Scepticisme des uns, indifférence ou hostilité des autres devant le projet mis de l'avant par quelques-uns de construire un syndicat, le SPUQ, affilié à la CSN.

Il faut balayer les divisions, reconstruire l'unité des professeurs à partir de leurs problèmes et de leurs intérêts communs. Il faut construire une organisation qui soit l'instrument propre des professeurs et qui traduise sans compromis leurs aspirations". ¹⁸

Des militants favorables à la construction du SPUQ s'emploient à [21] gagner l'adhésion des professeurs au nouveau syndicat. Un premier exécutif est élu lors d'une assemblée générale de fondation le 19 octobre 1970. Mario Dumais (Histoire) en est le président et Michel Van Schendel (Études Littéraires) le vice-président. Jean-Marc Piotte (Sciences Politiques) et Georges Niosi (Sociologie) sont respectivement secrétaire et trésorier. 221 professeurs sur environ 400 sont alors membres du SPUQ qui demande son accréditation au Ministère du Travail. Le SPUQ se met immédiatement à la tâche et lance l'opération de préparation de la convention collective. Il invite chaque département à discuter des changements à apporter au projet de l'APUQ et à déléguer un représentant à un comité d'élaboration du nouveau projet. Ce comité, bénéficiant de l'aide de deux conseillers techniques de la Fédération Nationale des Enseignants Québécois (FNEQ-CSN), Paul Doyon et Paul Thibault, tient de nombreuses réunions au cours de l'automne. Un projet final est envoyé aux membres en décembre. Il est discuté et adopté en assemblée générale en janvier et soumis à l'administration de l'UQAM en février. Un comité de négociation est constitué en assemblée générale et chargé de négocier la première convention collective du SPUQ. Il est formé de Mario Dumais (Histoire), Jean-Marc Piotte (Sciences Politiques), Louis Gill (Economie), Paul Lavallée (Physique) et Arthur Gladu (Arts). Plusieurs mois plus tard, s'ajouteront au comité Claude Janvier (Mathématiques) et Godefroy Cardinal (Sciences de l'Éducation). Le comité est assisté du conseiller technique Paul Thibault de la FNEQ, dont les services ininterrompus sur une période de 9 mois ont fourni au SPUQ un apport inestimable, tant sur strict plan de la négociation que sur celui de la construction de notre syndicat et la formation de nos militants.

¹⁸ *Nouveau Pouvoir*, article cité, pp. 18.

L'ACCRÉDITATION DU SPUQ

Le 23 janvier 1971, le SPUQ reçoit son accréditation. Il devient le premier syndicat de professeurs d'université accrédité et affilié à une centrale ouvrière au Canada. L'accréditation est définie de façon à inclure les directeurs de département et de module ainsi que les vice-doyens, qui sont par le fait même exclus de la structure d'autorité. L'université en appelle immédiatement de cette décision du commissaire-enquêteur. Elle est déterminée à faire de ces catégories de professeurs, des représentants de l'administration, des relais patronaux, malgré les "bonnes intentions", les déclarations de principes à cet égard contenus dans un document qui n'a pas force de loi, *le Document 1*,¹⁹ mais qui tient lieu de règlement provisoire en attendant l'adoption des règlements permanents au niveau du siège social et des constituantes, et [22] qui définit un cadre général pour l'organisation des études de 1er cycle. Dans une sentence rendue le 1er septembre 1971, le juge Beaudry du Tribunal du Travail maintiendra la décision du commissaire-enquêteur confirmant la position syndicale en ce qui concerne les fonctions de ces professeurs comme représentants de la base et non de l'administration. Pour les administrateurs de l'UQAM et de l'UQ, c'est une défaite qu'ils n'accepteront jamais. Pour tenter de regagner le terrain perdu, ils reviendront par la suite sans cesse à la charge, tant à l'occasion de la négociation des conventions collectives (en 1971 et en 1973) que par l'adoption de règlements généraux (règlement 19 de l'UQ adopté en 1971 et réforme Després de 1974-75). Si, jusqu'ici, un fonctionnement démocratique a été maintenu au niveau des départements et familles, c'est grâce à la détermination des professeurs qui, regroupés dans leur syndicat, ont réussi à l'imposer envers et contre l'administration.

¹⁹ Document intitulé *Cadre général de l'organisation de l'enseignement pour 1969-70* — Guide de travail à l'intention des étudiants, professeurs et administrateurs, Université du Québec.

LA CONSTITUTION DU SPUQ

Ce fonctionnement démocratique que les professeurs syndiqués ont voulu implanter dans leur travail quotidien, est aussi la caractéristique dominante de leur fonctionnement syndical. La constitution qu'ils adoptent avec sa *structure à trois niveaux*, Exécutif, Conseil syndical, Assemblée générale, et la *révocabilité en tout temps* de tous les responsables du syndicat à quelque niveau que ce soit, en est l'expression concrète. *L'Assemblée générale* est souveraine, elle se réunit statutairement deux fois par année, mais elle peut être convoquée en assemblée spéciale à tout moment. Elle est la seule habilitée à prendre certaines décisions comme l'acceptation ou le rejet d'une convention collective, le déclenchement d'une grève, la fixation de la cotisation syndicale, etc... Entre les assemblées générales, c'est le *Conseil syndical* qui prend toutes les décisions. Le Conseil syndical n'est pas un Exécutif élargi, c'est le regroupement de tous les délégués syndicaux élus par les départements à raison d'un délégué par tranche de 10 professeurs, ainsi que des membres de l'Exécutif du syndicat. Il reflète ainsi les structures du milieu de travail et permet à tous les syndiqués d'avoir une prise directe sur le syndicat.

"Le délégué syndical *transmet* au Conseil syndical les décisions ou propositions de son département et *défend* les positions de son département auprès du Conseil.

Le délégué syndical transmet à son département les politiques et décisions du Conseil syndical.

Dans la constitution, le Conseil syndical doit se réunir au moins 4 fois par année. Il se réunit en fait 1 ou 2 fois par mois.

Le Conseil syndical élit les professeurs responsables des divers comités du syndicat.

Le Conseil syndical fixe les mandats des responsables au [23] sein des comités.

Les responsables des divers comités font rapport mensuellement au Conseil syndical.

Chaque responsable a une tâche précise. L'accomplissement des tâches est contrôlé par le Conseil syndical. Chaque responsable est mandaté par le syndicat et non par lui-même." ²⁰

Si le rôle du délégué syndical est de défendre au Conseil les positions de son département, le Conseil, n'est toutefois pas conçu comme un organisme où chaque délégué arrive avec son mandat contraignant dont il ne pourrait déroger sous aucun prétexte. Le Conseil syndical ne saurait être la simple somme arithmétique des délégués syndicaux des divers départements. C'est dans la discussion que les divers points de vue se confrontent, que des éléments nouveaux peuvent ressortir et que des décisions éclairées se prennent à la majorité des voix, dans le plus complet exercice de la démocratie. Le délégué syndical muni d'un mandat dont certaines conséquences lui auraient échappé (à lui et à son assemblée départementale) et qui aurait été amené à voter dans un sens modifié, voire même complètement différent de ce que lui demandait son mandat, aurait ensuite la tâche d'expliquer à son assemblée le sens de ce vote. Tout au long de la courte histoire du SPUQ, c'est le Conseil syndical qui a été le coeur du fonctionnement du SPUQ, qui a été saisi de tous les types de problèmes, qu'ils soient de nature syndicale, académique, politique ou sociale.

Au troisième niveau de la structure du SPUQ se trouve l'*Exécutif* du Syndicat. En soi, l'Exécutif n'a aucun pouvoir décisionnel. Son pouvoir en est un d'exécution des décisions de l'assemblée générale et du Conseil syndical, et d'orientation des politiques syndicales ; ces politiques ne deviendront celles du syndicat qu'après avoir été soumises à l'instance décisionnelle appropriée et adoptées par elle. Son rôle est aussi un rôle de chien de garde des droits des professeurs et de vérification (presque quotidienne) du respect de la convention collective par l'administration.

"Dans la constitution, l'Exécutif doit se réunir au moins une fois par mois. En fait, il se réunit une fois par semaine.

C'est un Comité d'*organisation* dont la tâche centrale réside dans le maintien et le contrôle de l'indépendance des salariés en face des administrateurs-patrons.

²⁰ *Nouveau Pouvoir*, SPUQ-Bilan d'un premier conflit, article intitulé "Les 3 points forts de la constitution du SPUQ", *op. cit.*, p. 22.

L'Exécutif a pour tâche d'assurer que tous les responsables du syndicat soient véritablement des représentants du syndicat et non pas des "mandatés individuels". En même temps, il a pour tâche d'assurer que les représentants du syndicat à tous les niveaux, et le syndicat comme tel, ne soient pas intégrés par la [24] "structure-participation" de décision patronale.

L'Exécutif prépare aussi et amorce le travail de discussion et d'étude sur les positions adoptées au niveau de la Centrale et du Conseil central, ainsi que les implications syndicales et politiques du travail syndical". ²¹

Ce fonctionnement syndical deviendra un modèle dont s'inspireront de nombreux syndicats. En particulier, au cours de l'année 1972-73, plusieurs membres du SPUQ seront invités par le CCSNM ²² et le Centre de Formation populaire à participer à des sessions de formation syndicale pour y parler du fonctionnement de notre Conseil syndical à des syndiqués de tous les secteurs. Un texte préparé à cet effet par le SPUQ sera par la suite largement diffusé tout comme le texte de notre constitution, à la demande de nombreux syndicats.

LA PREMIÈRE ÉPREUVE DE FORCE : LA GRÈVE DU SEUQAM (AVRIL 1971)

La seule existence d'une bonne constitution ne suffit pas, bien entendu, à assurer une vie syndicale véritable et, il faut bien l'avouer, sur ce plan un travail énorme restait à faire. C'est à l'occasion des premières épreuves de force que ce pas allait pouvoir être franchi.

À l'ouverture des négociations en février '71, le SPUQ obtient de l'UQAM la mise sur pied d'un *comité de révision* pour les professeurs dont le contrat n'est pas renouvelé. Par contre, en réponse au projet syndical de convention collective, l'UQAM propose, le plus sérieusement du monde, rien d'autre que le projet qu'elle avait négocié avec l'APUQ et que les professeurs avaient déjà massivement rejeté quelques mois plus tôt. L'Exécutif s'emploie à organiser des assemblées de pavillon qui rejette toutes cette proposition et, à cette occasion, une

²¹ *Nouveau Pouvoir*. "Les 3 points forts...", article cité, p. 22.

²² Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal (CSN).

première mobilisation s'organise. Entre temps, les employés de soutien de l'UQAM, regroupés dans leur syndicat (SEUQAM), cellule 1294 du Syndicat canadien de la Fonction Publique (SCFP) de la FTQ, négocient leur première convention collective. Après deux années de négociations qui n'aboutissent toujours pas, ils décident de déclencher la grève pour appuyer leurs revendications, le mercredi 31 mars. Quelques jours avant le déclenchement de cette grève, le 26 mars, le recteur Dorais, pour la première fois dans l'histoire de l'UQAM (ce ne sera pas la dernière) fait intervenir la police pour déloger des étudiants qui occupaient les bureaux du registraire au pavillon Sainte-Marie, en guise d'appui aux revendications des employés de soutien. Les étudiants allaient par la suite et tout au long de la grève fournir aux employés de soutien un appui massif sur les lignes de piquetage.

[25]

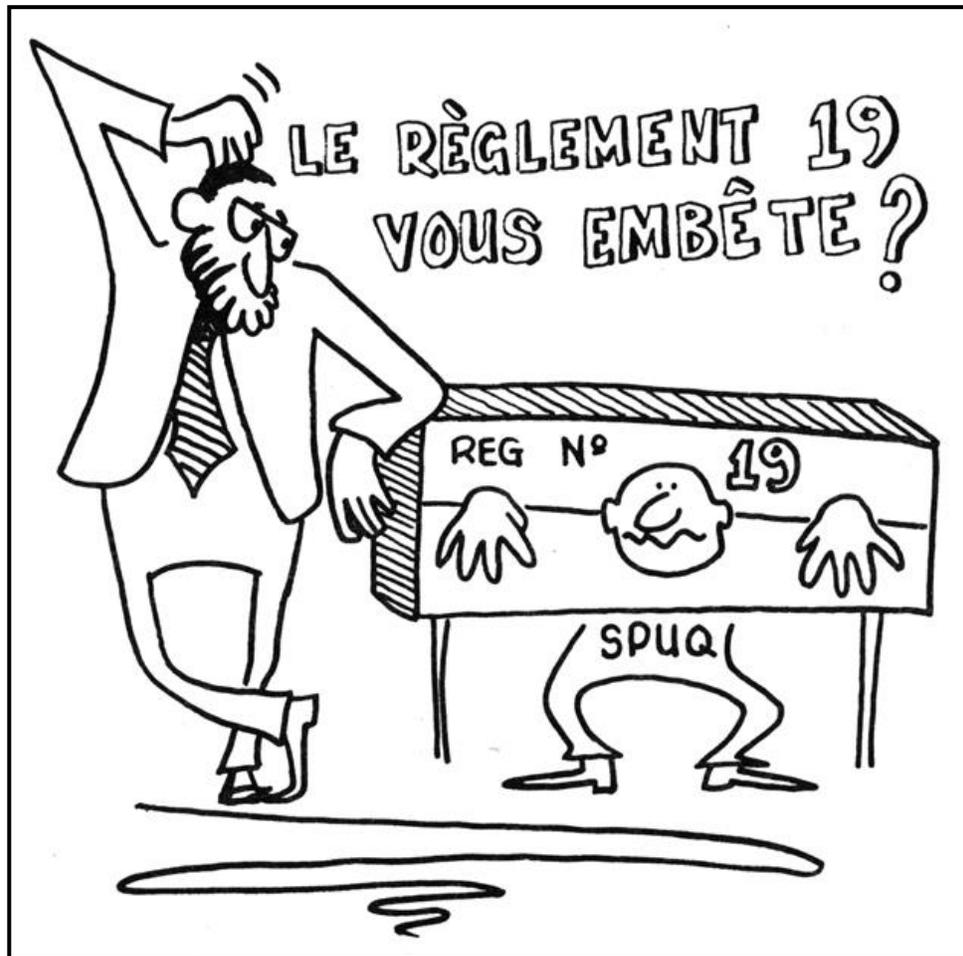
C'est à peine né et encore largement inorganisé que le SPUQ s'engage dans ce conflit. Il n'est pas du tout évident au départ qu'il sera possible de mobiliser l'ensemble du corps professoral dans un appui concret au SEUQAM. Ce conflit sera la première occasion de construire la solidarité syndicale à l'intérieur de l'UQAM et exigera de la part de l'Exécutif une tactique réfléchie, mesurée et adaptée au niveau de développement du SPUQ. Dès le premier matin de la grève, les professeurs sont convoqués à une assemblée générale du SPUQ dans une salle du CCSNM, rue Beaudry. Après une période d'information à laquelle participe un membre du SEUQAM, le SPUQ adopte une résolution de soutien *inconditionnel* aux revendications et moyens d'action du SEUQAM et décide de se réunir de nouveau en assemblée générale le lendemain, deuxième journée de grève. De plus, les professeurs sont invités à ne pas franchir les lignes de piquetage. A l'occasion de ces deux assemblées, les professeurs (membres ou non du SPUQ) sont confrontés avec une évidence : les problèmes actuels du SEUQAM (refus catégorique de l'administration d'accorder la sécurité d'emploi et d'ajuster l'échelle salariale à celle de l'Université Laval, etc..) sont manifestement les problèmes que rencontrera le SPUQ d'ici peu. L'épluchement par Mario Dumais de la contre proposition patronale à notre projet de convention, remise par Lise Langlois, secrétaire générale de l'UQAM, la veille, c'est-à-dire avec un retard d'un mois, rallie l'ensemble de l'assemblée (114 voix pour, une abstention) à la proposition en deux points de l'Exécutif :

- rejet catégorique de la contre-proposition patronale ;
- mandat à l'Exécutif de demander la conciliation au moment opportun.

Au cours de ces deux assemblées, de même qu'au contact des grévistes sur les lignes de piquetage, les professeurs de l'UQAM font leur apprentissage du syndicalisme ; ils apprennent qu'une négociation n'est pas un dialogue rationnel entre personnes intelligentes, mais un *rapport de force*, comme le conseiller technique Paul Thibault ne se lasse pas de nous le répéter.

L'assemblée du jeudi 19 avril décide aussi de la participation du SPUQ à une assemblée tripartite (étudiants-employés-professeurs) prévue pour le lendemain et dont le but est de faire une analyse sérieuse des relations de travail qui existent à l'UQAM. Cette initiative de front commun contre l'administration deviendra une constante dans l'histoire du SPUQ, on la retrouvera à chaque conflit : la grève du SPUQ en octobre '71, la grève des étudiants en février-mars '73, la lutte contre la réforme Després en '74-75. Malheureusement, l'assemblée tripartite du vendredi 20 avril n'aura pas lieu comme telle, en raison de la décision prise par le SEUQAM de ne pas y participer pour ne pas nuire aux négociations.

[26]



[27]

Au cours de ces trois premiers jours de la grève du SEUQAM qui durera une semaine, on sent que le SPUQ a vraiment reçu son coup d'envoi ; il est maintenant lancé sur des bases plus solides qui lui seront essentielles d'ici peu. En même temps, ce raffermissement du SPUQ aide le SEUQAM dans ses négociations. Loin d'avoir réussi à écraser le SEUQAM, l'administration trouve maintenant deux syndicats dressés devant elle.

LA LUTTE CONTRE LE RÈGLEMENT 19

Quelques jours après la grève du SEUQAM, le SPUQ élit un nouvel exécutif constitué de Jean-Marc Piotte, président (Sciences Politiques), Louis Gill, vice-président (Economie), Claude Corbo, secrétaire (Sciences Politiques), Amy Gateff, trésorière (Etudes littéraires) ainsi que 5 directeurs de pavillon. La première bataille que le SPUQ engage après la grève du SEUQAM est la bataille contre le règlement 19 adopté par l'Assemblée des Gouverneurs de l'Université du Québec. Au moment où le SPUQ est en train de négocier une convention collective de travail avec l'UQAM, l'UQ adopte le règlement 19 qui fixe unilatéralement bon nombre de conditions de travail relatives à l'embauche, l'évaluation, le fonctionnement en assemblée départementale, le rôle du directeur de département, les renvois, les catégories salariales, etc... Or, non seulement il est inadmissible que l'UQ fixe unilatéralement des conditions de travail au moment même où celles-ci sont l'objet de négociations entre les deux parties, mais en plus, l'adoption de ce règlement a des conséquences politiques non négligeables. En effet, au moment où il est adopté, le Tribunal du Travail n'a pas encore rendu sa décision face à l'appel logé par l'UQAM quant à l'inclusion des directeurs de départements et des vice-doyens dans l'unité d'accréditation. L'adoption d'un tel règlement ne peut être interprétée que comme une tentative des administrateurs de l'UQ d'orienter le jugement du juge Beaudry dans le sens des demandes patronales, but qui ne sera heureusement pas atteint comme le démontrera la sentence rendue en septembre.

Le SPUQ déclare la guerre au Règlement 19. Le 14 mai, le Conseil syndical appuyé par des résolutions adoptées dans une quinzaine de départements (les 3/4) demande le retrait du règlement 19. Le SPUQ fait valoir son point à l'Assemblée des Gouverneurs qui promet la mise sur pied d'une commission d'enquête sur la question, mais ne retire pas son règlement. Seule une grève permettra d'ailleurs de défoncer ce règlement. L'Assemblée des Gouverneurs sera fidèle à sa promesse. Elle enverra une commission-bidon enquêter sur tous les campus, mais ne changera pas un iota de son règlement jusqu'à ce que le colonel Després le remplace par ses Politiques générales et opérationnelles en 1974-75, mieux adaptées aux besoins du grand patronat.

[28]

Au cours de l'été, les négociations se poursuivent. Le 14 juin, face à l'impasse qui se dessine, la demande de conciliation est soumise au ministère du travail. L'échéance d'une grève est par le fait même fixée à la fin de septembre. L'Exécutif et le comité de négociation préparent la rentrée de septembre. Un journal, le premier numéro de *SPUQ-Information* est rédigé. Il explique la nature de nos revendications et leur lien avec la *défense de la qualité de l'enseignement* contre l'administration qui la menace ; la défense de la qualité de l'enseignement deviendra le mot d'ordre de cette première négociation. On met également sur pied un *comité d'appui à la négociation* dont le responsable est Martin Béliveau.

[28]

Syndicalisme et pouvoir à l'université

1971-72

LA PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE

LA MOBILISATION DE LA RENTRÉE

[Retour à la table des matières](#)

Le 1er septembre, le juge Beaudry du Tribunal du Travail rend sa sentence ; il confirme la décision du commissaire-enquêteur : les directeurs de département et de module et les vice-doyens sont dans l'unité d'accréditation ; ils ne s'inscrivent pas dans la structure d'autorité ; ils sont des représentants de la base. C'est un coup en plein front que reçoit l'UQAM : c'est une victoire de taille pour le SPUQ.

Dès la rentrée,²³ l'Exécutif et le comité de négociation entreprennent une tournée des pavillons et y font des rapports complets de négociation. Une assemblée générale est convoquée pour le 21 septembre. L'administration, le 10 septembre, interrompt les négociations afin de "préparer une offre sérieuse" qu'elle remettra au syndicat le 17 septembre. Réunis en assemblée générale, le 21 septembre, les professeurs syndiqués entérinent les clauses paraphées,

²³ Les lignes qui suivent sur les négociations et la grève d'octobre 1971 tirent principalement leur source dans les numéros du 21 octobre '71 (Professeurs en grève) et du 13 décembre '71 (SPUQ, Bilan d'un premier conflit) de la revue Nouveau Pouvoir de la FNEQ-CSN. Ont été consultés également les procès-verbaux et bulletins d'information du SPUQ, ainsi que la mémoire de l'auteur.

rejetent l'offre patronale à 95% au scrutin secret et décident dans les mêmes proportions d'envoyer l'avis de grève.

"Les rythmes s'accélèrent. Des assemblées ont lieu dans les divers pavillons de l'UQAM, au cours desquelles les professeurs expliquent et discutent de la convention collective.

Des assemblées tripartites ont lieu où les professeurs [29] expliquent et discutent avec les employés et les étudiants.

C'est durant cette période que commencent à se resserrer vraiment les liens entre l'exécutif et le comité de négociations du SPUQ, et l'ensemble des professeurs syndiqués. Il faut que les professeurs, depuis leurs départements respectifs aient une prise directe sur leur syndicat. Le Conseil syndical, qui regroupe les délégués élus de chaque département, va jouer son rôle. Le Conseil syndical est en "stand by".

Début octobre, il se réunit presque quotidiennement. Il prend ses renseignements sur les négociations. Il élabore et décide. Il renseigne les professeurs et rend compte de ses décisions." ²⁴

Le Conseil syndical discute de la négociation, mais aussi de stratégie et d'organisation. De nombreux professeurs doutent de l'efficacité en milieu universitaire de l'arme traditionnelle qu'est la grève ; certains préféreraient envisager d'autres formules comme l'arbitrage obligatoire. Dans la discussion, il s'avère qu'aucun autre moyen que la grève ne peut être efficace, que l'arbitrage obligatoire, en plus de constituer un abandon du contrôle des syndiqués sur leur négociation, comporte des risques énormes comme le suggère l'expérience peu encourageante des relations de travail en cette matière.

En même temps, le Comité d'appui à la négociation se construit. Il est directement placé sous la responsabilité de l'Exécutif. Il regroupe les responsables des comités suivants : comité d'information, Roch Denis (Sciences Politiques), comité de liaison, Luc Chabot (Sciences Politiques), comité des Communications, Michel Freitag (Sociologie). Quatre autres comités sont également formés dans l'éventualité du déclenchement d'une grève : ils sont sous la responsabilité d'un syndiqué ; il s'agit des comités de Fonds de grève et enregistrement

²⁴ *Nouveau Pouvoir*, "Les professeurs de l'UQAM ont choisi leur camp", article cité, p. 19.

avec Madeleine Gagnon (Etudes littéraires), de piquetage avec Robert Comeau (Histoire), de secours directs et de loisirs.

Au début d'octobre, l'UQAM se livre à une pratique courante chez les patrons qui n'aiment pas avoir à faire face à un syndicat. Elle passe dessus la tête du comité de négociation et envoie son offre salariale directement aux professeurs. Cette manœuvre anti-syndicale va se retourner contre elle. Le 8 octobre, l'assemblée générale donne mandat au Conseil syndical de prendre tous les moyens jugés utiles y compris le déclenchement de la grève au moment jugé opportun pour hâter la conclusion d'une entente. Le vote est pris au scrutin secret : 88% des votants sont en faveur.

Le 12 octobre à 5 heures du matin, l'UQAM dépose une offre finale et globale. L'après-midi, le Conseil syndical rejette cette offre à [30] l'unanimité moins une voix. Il a le mandat de déclencher la grève mais il décide quand même de convoquer l'assemblée générale pour le lendemain 13 octobre, par souci de démocratie, et lui soumettre les offres patronales. Le lendemain, l'assemblée générale rejette les offres à 90% des voix et confirme à 84% des voix la décision du Conseil syndical de déclencher la grève. Lorsqu'éclate la grève, les deux grandes universités de Montréal (UdeM et UQAM) sont paralysées. Les employés de soutien de l'UdeM sont aussi en grève et professeurs et étudiants ne franchissent pas les lignes de piquetage.

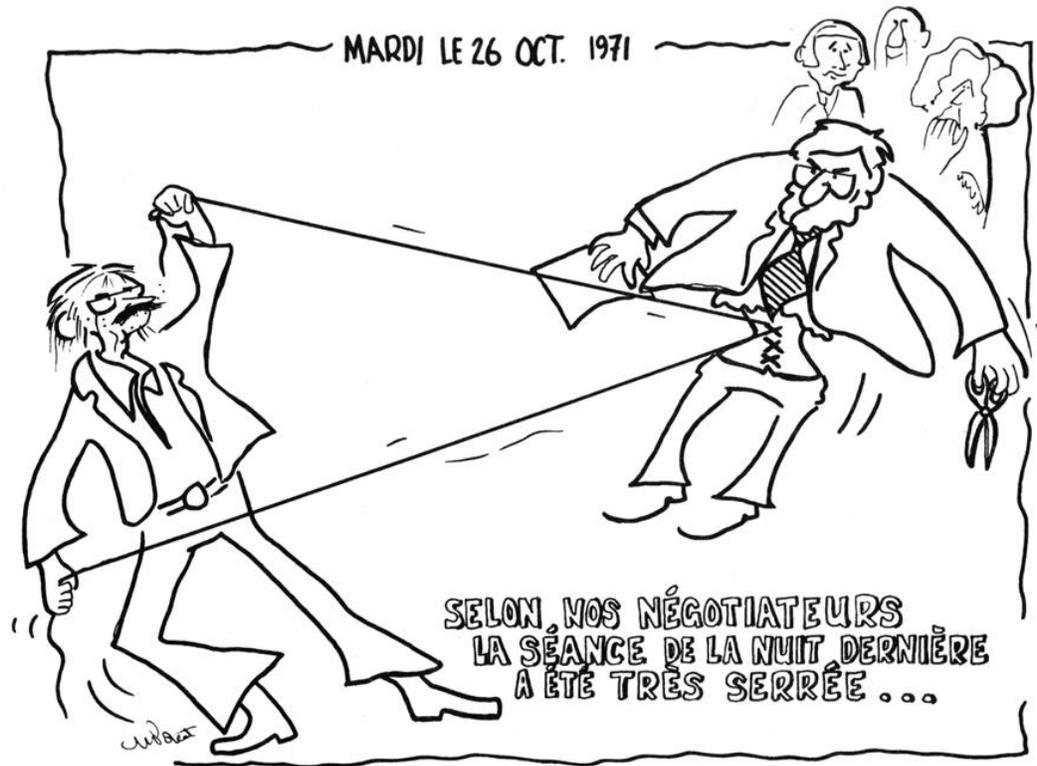
LA GRÈVE

Les professeurs débrayent. Pour la première fois en Amérique du Nord, des professeurs d'université ont recours à l'arme classique des salariés. Dès le premier jour l'université est complètement paralysée, les employés et les étudiants respectent les lignes de piquetage. Les professeurs ne restent pas chez eux ; dans une proportion de 80%, ils assurent le piquetage ou travaillent dans les différents comités. Le local de grève (University Settlement, rue Saint-Urbain) est le lieu de rendez-vous des grévistes après le piquetage. Un secrétariat bouillonnant d'activité, sous la direction de Madeleine Saint-Pierre (Linguistique) est le centre nerveux du local de grève. C'est là que se dessinent les pancartes et les caricatures avec Maurice Poteet (Études Littéraires),

que se tiennent les réunions des comités, que se préparent les sandwiches (Michel Freitag de Sociologie et Jean Courbon d'Études Littéraires), que s'organise le piquetage sous la direction de Robert Comeau (Histoire), que se préparent l'historique du conflit (Gilles Bourque) et un dossier noir sur la mal-administration de l'UQAM, que s'organise un teach-in (Narcisso Pizarro, Nicole Frenette, Céline Saint-Pierre de Sociologie). C'est de là que partent les communiqués de presse, c'est là que s'élaborent des articles à envoyer aux journaux, que se préparent les interviews à accorder aux journalistes de la presse parlée et écrite. Des communiqués sont distribués quotidiennement sur les lignes de piquetage qui se durcissent ou se relâchent relativement, selon l'évolution des négociations. Les professeurs du pavillon Lafontaine acquièrent au cours de cette grève la réputation d'infranchissables (la "ligne dure"). Des délégués du SPUQ se déplacent aussi à travers la province pour expliquer le conflit. On visite entre autres, l'assemblée générale des syndiqués de l'UQTR qui décide finalement de surseoir à l'adoption d'une convention collective avant que n'intervienne un règlement à Montréal. Des représentants des syndicats des constituantes de Chicoutimi (Charles-André Lamontagne, le vice-président) et Rimouski (Yvon Bouchard, le président) viennent visiter le SPUQ et nous apporter des témoignages de solidarité.

Pour le comité de négociation, qui est en contact permanent avec le

[31]



[32]

comité de grève, c'est la troisième négociation qui s'entame. Pendant les 8 premiers mois, le comité patronal était dirigé par Lise Langlois, secrétaire général. Après le vote d'avis de grève, le 21 septembre, René Hurtubise, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, avait pris la chose en main. C'était maintenant au tour de Léo Dorais, recteur, de négocier au nom de l'université, après avoir laissé pourrir les négociations pendant tout ce temps. Il avait fallu déclencher la grève pour qu'il commence à prendre la chose au sérieux. Le problème n'était pas réglé pour autant. Il faudra en tout trois semaines de grève pour lui arracher une convention.

Le 29 octobre '71, ²⁵ deux semaines et demie après avoir déclenché la grève, le SPUQ obtient un règlement que l'assemblée générale

²⁵ Date de la célèbre manifestation des employés de la Presse.

adopte. Reste alors à négocier l'entente de retour au travail. Les administrateurs de l'UQAM, le recteur Dorais en tête, refusent de verser aux employés de soutien leur salaire pour la période de notre grève, au cours de laquelle ils n'ont pas franchi nos lignes de piquetage. Le SPUQ refuse de reprendre le travail tant que les employés n'auront pas obtenu l'entière satisfaction de leur demandes, c'est-à-dire 100% de leur salaire pour la durée de la grève. Après une journée supplémentaire de grève, le lundi 1er novembre, l'administration plie finalement. Le retour au travail s'effectue le 2.

Le 2 novembre, les profs rentrent au travail. Ils ont gagné une convention collective qui, de l'avis des experts en relations de travail, est l'une des meilleures de toutes celles qui existent en Amérique du Nord. Ils ont arraché à l'Administration une large autonomie des *assemblées départementales*, le contrôle sur *l'évaluation annuelle*, des pouvoirs étendus de recommandations à la *Commission des Études* où ils sont assurés de 6 postes-contre 4 à l'Administration. Ils ont acquis une *sécurité d'emploi totale*, avec réaffectation ou réorientation en cas de fusion ou abolition de postes, aucun congédiement pour raisons administratives n'étant permis. Ils ont acquis le droit à *la permanence* au bout de quatre (4) ans, droit dont le pouvoir de recommandation des assemblées départementales rend l'exercice très efficace. Les professeurs ont également gagné un droit de grief complet, étendu même à la classification. Enfin, leur bataille contre la politique de discrimination et de privilèges catégoriels a forcé l'Administration à renoncer au vieux système de "féodalisation" des professeurs (répartition en catégories titrées et hiérarchisées, avec tâches différentes). Les professeurs sont dorénavant répartis en quatre catégories de *salaires*, en fonction de la diplomation acquise et de l'expérience, sur la base [33] d'une même définition des tâches. Cette première convention collective va :

1. orienter toutes les autres conventions collectives dans le secteur universitaire ;
2. plus encore, rendre irréversible le mouvement de syndicalisation des professeurs de l'enseignement supérieur. " ²⁶

À ces gains, il faut ajouter, sur le plan des tâches, l'établissement d'une charge maximum de deux cours de trois crédits par session (4 cours par année).

²⁶ *Nouveau Pouvoir*, article intitulé "Le SPUQ : une expérience vigilante de démocratie syndicale dans le secteur universitaire", février 1972, pp. 42-43.

LA DÉFENSE DE LA CONVENTION

Immédiatement après la signature de la convention, le SPUQ engage la bataille pour la faire respecter par l'administration. Si le contrat est bel et bien signé par les deux parties (en dépit du fait que le recteur Dorais ait refusé de le signer personnellement et ait demandé au vice-recteur Hurtubise de le faire à sa place), l'administration reviendra continuellement à la charge pour donner "son" interprétation, toujours la plus restrictive possible, des différents articles de la convention et tenter de ne pas appliquer les règles auxquelles elle s'était engagée par contrat. La vigilance des syndiqués et de l'Exécutif du syndicat allait cependant contrer cette pratique administrative. Au refus de l'administration de respecter la convention, les syndiqués répondent par une avalanche de griefs. Deux mois après la signature, pas moins de 150 griefs, individuels et collectifs, auront été déposés.

Pour assurer un fonctionnement syndical conforme aux principes de la constitution, tant en ce qui concerne l'application de la convention et la vie interne de l'université que pour les liens que doit entretenir le syndicat avec le monde syndical en général, le Conseil syndical met sur pied, en novembre, un *réseau de comités* (comité de griefs, d'étude sur l'évaluation, de recours sur la classification, d'assurances, du stationnement, etc.), chacun sous la responsabilité d'au moins un syndiqué, et élit ses représentants à la FNEQ et au Conseil Central de Montréal (CCSNM). Chacun de ces responsables fait régulièrement rapport au Conseil syndical (une fois par mois ou par deux mois) et reçoit des mandats du Conseil. Un point statutaire de l'ordre du jour des réunions du Conseil syndical est prévu à cet effet.

En décembre, les représentants des professeurs au Conseil d'Administration et à la Commission des Études sont élus dans une assemblée générale (non syndicale) convoquée conjointement par l'administration et le syndicat, comme le prévoit la convention. Si la [34] grève d'octobre a été, dans l'ensemble, une victoire pour le SPUQ, un certain nombre d'objectifs n'ont évidemment pas été pleinement réalisés. Il en est ainsi de la revendication de la reconnaissance du syndicat comme le seul organisme habilité à représenter les professeurs sur *toute* question, et non pas seulement pour fin de négociation et de défense de la convention collective. Cette lacune trouvait son

expression la plus immédiate dans la délégation de nos représentants à la CE. et au C.A. et, ce qui n'avait pas été gagné au niveau de la convention, il s'agissait de le faire reconnaître en pratique. Voici de quelle manière l'Exécutif, dans le Bulletin d'information de novembre 1971, proposait aux professeurs de réaliser cet objectif :

"Il y aura prochainement des élections pour élire 6 salariés à la Commission des Études et 3 salariés au Conseil d'administration de l'UQAM.

Afin que les salariés élus soient vraiment nos représentants, le Conseil Syndical invite tous les syndiqués à appuyer à l'assemblée générale les candidats qui s'engageront à accepter de souscrire au mandat suivant : *"Je m'engage à informer mensuellement le Conseil Syndical des politiques que j'aurai défendues dans l'organisme où j'ai été élu et à demander au Conseil Syndical son avis et à défendre ses positions dans ledit organisme"*.

De cette façon, nos représentants au CE. et au C.A. seront, comme tous nos autres représentants, responsables devant le Conseil Syndical". ²⁷

Tous les élus à l'assemblée générale d'élection du 6 décembre avaient préalablement accepté le mandat syndical. La reconnaissance syndicale était gagnée dans les faits.

L'IMPLICATION DANS LE MOUVEMENT SYNDICAL

L'expérience de la négociation et de la grève, tout comme l'expérience de la défense vigilante de la convention après sa signature, auront fait faire aux syndiqués du SPUQ leurs premiers pas dans la route déjà tracée par des millions de salariés. La participation, comme syndicat, et non plus seulement comme individus, à la célèbre manifestation d'appui aux grévistes de la Presse le soir du 29 octobre, aura aussi contribué à nous faire avancer dans ce cheminement. Dès lors, le SPUQ fait vraiment partie du mouvement syndical. Il y est impliqué à part entière. Il a ses délégués au CCSNM et à la FNEQ. Il

²⁷ *Informations-SPUQ*, Bulletin no. 16, novembre 1971, p. 1.

participe aux activités des trois centrales de l'hypothèse d'une grève *générale d'une heure*, pour appuyer les travailleurs de la Presse. Il s'engage, comme les autres syndiqués de la CSN, dans l'étude du document *Ne comptons que [35] sur nos propres moyens* en prévision du congrès de juin 1972. À cette fin, un comité de 4 animateurs, sous la coordination de Mario Dumais, a le mandat de constituer 4 groupes de 10 membres du Conseil Syndical pour étudier le document, et ensuite viser à rejoindre l'ensemble du corps professoral en vue de l'adoption, en assemblée générale, d'une position claire face à ce document.

Cette implication dans le mouvement se traduira aussi sous la forme d'appuis concrets à des groupes de travailleurs en grève, d'abord aux travailleurs de la petite entreprise de Rémi Carrier, dans l'est de la ville, puis surtout aux 200,000 syndiqués du Front Commun des secteurs public et para-public. Dans ce dernier cas, l'appui prendra, entre autres, la forme d'un *débrayage illégal de 24 heures*, le 11 mai 1972, à l'occasion de la grève générale provoquée par l'adoption de la loi 19 et l'emprisonnement des dirigeants syndicaux des trois centrales, Marcel Pépin, Louis Laberge et Yvon Charbonneau. En juin '72, dans l'effervescence du moment, caractérisé par la scission à la CSN (qui devait conduire à la formation de la CSD) et les suites de la grève générale, le SPUQ participera à son premier congrès de la CSN. Louis Gill, Mario Dumais et Roch Denis y représenteront le SPUQ.

Mais le SPUQ est toujours, à ce moment, le seul syndicat de professeurs affilié à une centrale. Le danger du corporatisme est toujours présent et il s'incarne principalement dans la FAPUQ (Fédération des Associations de Professeurs des Universités du Québec). Le SPUQ a un rôle important à jouer sur ce plan et il commence à la faire publiquement par le biais d'un article intitulé "Syndicalisme ou corporatisme chez les universitaires ?", publié le 6 mai 1972 dans *Le Devoir*. Il y fait une critique virulente de la mentalité corporatiste qui subsiste encore chez de nombreux professeurs d'université et souligne qu'en raison des conditions concrètes de travail dans lesquelles ils se trouvent et qui ne cessent de se détériorer, ils ne pourront manquer, tôt ou tard, de suivre le SPUQ dans la voie de la syndicalisation.

"Les professeurs de l'UQAM, par l'intermédiaire du SPUQ, ont choisi leur camp. Notre union avec les autres travailleurs par

l'intermédiaire de la CSN fait que nous sommes actuellement isolés au niveau universitaire. Mais cet isolement ne saurait se prolonger durablement. De plus en plus les professeurs d'université - surtout parmi les jeunes - rejettent la vieille mentalité corporatiste et s'orientent peu à peu vers la formule syndicale et la solidarité avec les autres travailleurs, par l'intermédiaire d'une affiliation à une centrale syndicale".²⁸

[36]

LA RÉOUVERTURE DE LA NÉGOCIATION SUR L'ARTICLE 25

La convention collective n'avait pas entièrement réglé la question de la classification et des salaires. Elle prévoyait la réouverture des négociations sur cette question pour l'année 1972-73. L'exécutif s'emploie donc à préparer les éléments d'une politique salariale dont l'élément principal est la conquête du principe *un an un an*, c'est-à-dire la reconnaissance d'une année pleine et entière pour chaque année d'expérience dans l'enseignement, quelque soit le niveau où cette expérience ait été acquise. La politique salariale proposée par l'Exécutif vise aussi à réduire l'écart entre les hauts salaires et les bas salaires. Elle est soumise à l'AG qui l'accepte en avril '72 et élit un comité de négociation formé de Louis Gill (Économie), Roch Denis (Sciences Politiques), Jean-Paul Bernard (Histoire), Pierre Grenier (Études Littéraires), Arthur Gladu (Arts) et Maurice Soulières (Sciences de l'Éducation). Après quelques séances de négociation, c'est de nouveau l'impasse. La conciliation est inévitable. Mais cette fois, chose plutôt rare en relations de travail c'est la *partie patronale de l'UQAM* qui demande la conciliation, le 28 juin 1972, fixant ainsi l'échéance d'un conflit éventuel à la fin d'août, c'est-à-dire avant la rentrée des étudiants. Les négociations reprennent en présence du conciliateur au mois d'août.

²⁸ Syndicalisme ou corporatisme chez les universitaires, par l'Exécutif du SPUQ, 1972-73, in *Le Devoir*, 6 mai 1972, p. 5.

LES CHARGÉS DE COURS

En mars '72, l'Assemblée générale élit un nouvel exécutif. En plus des 5 directeurs de pavillon, cet exécutif est formé de Louis Gill, président, (Économie), Roch Denis, Vice-Président (Sciences Politiques), Madeleine Gagnon, secrétaire (Études Littéraires) et Real Morissette, trésorier (Sociologie). L'un des mandats du nouvel Exécutif est d'aider les chargés de cours à mener une campagne de syndicalisation. La situation des chargés de cours à l'UQAM est très grave. 45% des cours sont donnés en appoint par un personnel ad hoc qui n'a aucune sécurité et qui reçoit un traitement de crève-faim ²⁹. De plus, en ce qui concerne la qualité de l'enseignement, cette situation est inadmissible. Les discussions s'engagent sur les modalités de syndicalisation et de rattachement éventuel des chargés de cours au SPUQ. Jean-Marc Piotte est chargé par le Conseil Syndical d'analyser ces modalités et de produire un rapport. En même temps, une première campagne de signature de cartes est entreprise pendant la session d'été. Cette campagne s'avère un échec.

Après de plus amples discussions, au niveau de l'Exécutif et du Conseil Syndical, sur la base de documents décrivant la situation des [37] cours donnés en appoint, il ressortira que le véritable objectif à poursuivre est non pas la syndicalisation immédiate des chargés de cours, mais la réduction du pourcentage de ces cours donnés en appoint, ce qui deviendra l'un des objectifs de la prochaine négociation.

"Comment se pose, par rapport à cet objectif, le problème de la syndicalisation des chargés de cours ? Faut-il rendre la fonction syndicale d'abord pour ensuite travailler à toutes fin pratiques à la faire disparaître ?

Ou bien, faut-il d'abord faire diminuer l'importance numérique de cette main-d'oeuvre sous-payée pour syndiquer ensuite ceux qui restent ? L'exécutif favorise la deuxième formule, considérant que la

²⁹ \$900. le cours alors que le salaire moyen est à ce moment de \$13,000. pour un enseignant régulier. Il y a donc manifestement matière à réaliser d'énormes économies pour l'administration.

consolidation du syndicat est une étape préliminaire à son expansion." ³⁰

C'est cette position qui sera retenue. Cependant, la bataille en vue de faire diminuer le pourcentage des cours donnés en appoint est une bataille gigantesque qui heurte de front la politique gouvernementale de restriction des budgets de l'enseignement. Le SPUQ ne la remportera pas lors de la négociation de '73. Il ne la remporterait pas non plus dans des négociations ultérieures s'il devait continuer seul à affronter les politiques gouvernementales.

³⁰ Un objectif prioritaire : réduire le nombre d'enseignants sous-payés, in SPUQ-Information, février 1973, vol. 2, no. 3, p. 7.

[37]

Syndicalisme et pouvoir à l'université

1972-73

Réouverture de la négociation, non-renouvellement de contrats et grève des étudiants

[Retour à la table des matières](#)

Autant l'année 1971-72 avait connu des conditions propices à la construction de notre force syndicale, autant 1972-73 allait être une année de difficultés, marquée par un enchaînement de situations contenant des germes de division : d'abord la *réouverture de la négociation sur l'article 25* qui en l'absence d'un rapport de force favorable au SPUQ, traînera jusqu'en mars '73 ; puis les *55 non-renouvellements de contrat* qui nous frappent en décembre '72 ; enfin la *grève des étudiants* qui durera 5 semaines pendant la session d'hiver et dont le SPUQ sortira profondément divisé. Tout cela se déroule dans le contexte de la période d'affaiblissement syndical qui marque les lendemains de la mobilisation générale du printemps '72 suite à la Loi 19 et à l'emprisonnement de militants syndicaux et des présidents des trois centrales.

[38]

LA BATAILLE SUR L'ARTICLE 25

La bataille de l'article 25 s'engage dans un contexte où la partie patronale sent qu'elle tient le gros bout du bâton. Elle a pris les devants en juin et a demandé elle-même la conciliation. À l'ensemble des

demandes syndicales, elle oppose dès le début un refus catégorique. Elle sait que les professeurs ont débrayé l'année précédente alors que l'enjeu était l'ensemble de la convention. Elle se repose en toute quiétude sur sa conviction que les professeurs ne poseront pas le même geste dans une négociation qui ne porte que sur un seul article. De plus, les professeurs doivent négocier de nouveau l'année suivante. Mettant tous ces éléments dans la balance, elle sent que le rapport de force, cette année, est en sa faveur et elle le manifeste avec arrogance. À l'augmentation globale de 13.6% réclamée par le SPUQ, elle répond par une offre de 6%. De ces 13.6% d'augmentation de la masse salariale, 3% vont au simple "vieillissement" de l'échelle, alors que 6.6% représentent le coût du réajustement des années d'expérience en vertu du principe *1 an 1 an*, ce qui ne laisse qu'un maigre 4% d'augmentation de l'échelle, alors que le Front Commun vient d'obtenir 5% pour l'année en cours. Mais ce choix, c'est celui des syndiqués, adopté en assemblée générale, et qui *privilégie l'élimination des discriminations à une augmentation élevée de l'échelle*. Face à cette demande fondamentale de notre politique salariale, l'UQAM répond catégoriquement non ! Elle prétexte d'abord que la réouverture doit porter sur l'article 25 seulement et que selon elle, une reclassification des professeurs suite à un changement des pondérations aurait des incidences sur l'article 24 qui spécifie les délais à l'intérieur desquels la classification doit être annoncée par l'UQAM, de même que les dispositions de contestation de cette classification par les professeurs, par voie de grief. Cet argument simplistement legaliste est d'autant plus faux qu'à l'UQAR (Rimouski), où des dispositions de réouverture de la négociation sort aussi prévues pour la même date, le texte de la convention collective réunit dans un même article les deux questions : traitement et classification. Cependant, la raison ne vient pas à bout d'un refus patronal. Seule la force y parvient et il est difficile de mobiliser les professeurs sur cette question.

En même temps, les négociateurs de l'UQAM justifient également leur refus d'accéder aux demandes syndicales en se réclamant de la "*politique de l'université*" qu'ils ont, selon eux, le mandat de défendre en négociation. Cette politique, en plus de nier le principe *1 an 1 an*, visait à accroître l'écart entre les hauts salaires et les bas salaires, à ne pas reconnaître l'expérience des salariés plus âgés ne détenant pas de diplôme de 3e cycle, etc.. Or cette "*politique de l'université*", c'est en

fait la politique du recteur Dorais et du secrétaire-général Lise Langlois qui n'ont pas jugé bon de demander l'avis du Conseil d'Administration de l'UQAM. Ce n'est qu'en octobre '72, 5 mois après le début des [39] négociations que l'Exécutif de l'UQAM définissait un tel mandat.

En décembre '72, l'administration modifie légèrement son offre. Quelques jours avant les fêtes (comme par hasard) elle offre une augmentation supplémentaire de 0.5% qu'elle nous présente comme un cadeau alors que ce réajustement est accordé à tous les salariés de la fonction publique et para-publique grâce à la bataille menée par le Front Commun et dont nous nous trouvons ainsi à bénéficier. En janvier, en dépit de l'impasse dans laquelle les négociations se trouvent, les syndiqués du SPUQ, invités à se prononcer en assemblée générale, renoncent à la grève comme moyen de pression.

"Malgré l'impasse des négociations, l'exécutif et le conseil syndical n'ont pas recommandé la grève, jugeant plus opportun de concentrer les forces, à quelques mois de la reprise de la négociation, sur l'ensemble de la convention. En prévision d'une bataille qui s'annonce très dure, compte tenu du bill 89 qui menace notre droit de grève et des efforts que l'université déploiera afin de nous retirer bon nombre des avantages que nous avons gagnés lors de la signature de notre première convention collective, cette orientation vise à canaliser les énergies de tous les membres dans une réflexion sérieuse sur les objectifs de notre prochaine convention et sur les moyens à mettre en action afin de les réaliser". ³¹

Ce n'est qu'à la fin de mars '73, après la grève des étudiants, et suite aux coupures de salaire dont les professeurs seront victimes pour avoir appuyé la grève des étudiants, que les négociations reprendront sur l'article 25. Il sera finalement réglé *dix mois après le début des négociations*, dans le cadre d'un "package-deal" impliquant la suppression de l'essentiel des mesures de représailles de l'administration contre les professeurs. Sur le plan de la convention, si rien ne sera gagné quant au principe 1 an 1 an, le SPUQ obtiendra, par lettre d'entente, la garantie de voir cet élément renégocié à la prochaine négociation. De plus le SPUQ obtiendra des augmentations en pourcentages plus élevés sur les bas salaires que sur les hauts salaires,

³¹ L'étape décisive pour les professeurs, la prochaine convention collective, in SPUQ-Information, février 1973, vol. 2, no. 3, p. 3.

faisant ainsi une brèche importante dans la voie de la *réduction des écarts entre hauts salaires et bas salaires*.

Il y a des leçons à tirer de cette bataille qui, après avoir traîné en longueur pendant 10 mois, ne se règle finalement qu'avec des gains mineurs par rapport aux objectifs initiaux. Jamais plus il ne faudra accepter de clauses de réouvertures sur un seul article à moins d'être sûrs que la négociation de cet article puisse être appuyée massivement et que les syndiqués n'hésiteront pas à recourir aux moyens de pression nécessaires pour appuyer leurs revendications. Ce n'était pas le cas de

[40]



[41]

l'article 25 sur les traitements et la pondération des années d'expérience. La clause de réouverture avait été acceptée dans le cadre du règlement général de la première convention, dans un contexte de grève et de mobilisation générale qui nous avait amenés à surestimer les possibilités d'une nouvelle mobilisation un an plus tard, sur un seul article alors que nous allions devoir renégocier l'ensemble de la convention l'année suivante.

LES 55 NON-RENOUVELLEMENTS DE CONTRAT

Le 21 novembre 1972, le Conseil d'Administration de l'UQAM, sur recommandation du doyen de la Gestion académique, Mauro Malservisi, décide de ne pas renouveler le contrat de 55 professeurs, c'est-à-dire le quart du corps professoral. 35 de ces non-renouvellements découlent d'une interprétation restrictive d'une résolution du conseil d'administration, adoptée le 9 février 1971, la résolution 71-A-171. Cette résolution stipule que tout professeur ne détenant pas de diplôme de 2^e cycle a jusqu'au 31 mai 1973 pour l'obtenir, faute de quoi ses services ne pourront être retenus que par contrats annuels, sur recommandation expresse des départements concernés et comme mesure d'exception adoptée dans chaque cas individuel par l'Exécutif de l'UQAM³². La Gestion académique et le C.A., négligeant les recommandations des assemblées départementales, décident de donner à cette résolution l'interprétation la plus restrictive possible et de ne pas renouveler le contrat d'aucun professeur se trouvant dans cette situation. Parmi eux, trois sont à quelques années de la retraite ; il leur sera difficile de se replacer ailleurs, mais cela n'impressionne pas les administrateurs de l'UQAM. En 1969, à l'ouverture de l'UQAM, ils étaient jugés compétents ; maintenant, trois ans plus tard, ils ne le seraient plus. D'autres n'ont pas terminé le travail qui devait les mener au diplôme de 2^e cycle parce qu'ils se sont entièrement consacrés à la mise sur pied de l'UQAM depuis '69 et ont

³² Voir copie de la résolution dans *SPUQ-Information*, décembre 1972, p. 2.

été ainsi forcés de mettre leurs études en veilleuse. L'UQAM leur prouve sa reconnaissance en les mettant à la porte. D'autres enfin, n'ont pas de diplôme de 2e cycle mais ils ont une scolarité de doctorat terminée. Cela n'est pas équivalent aux yeux de l'UQAM, du moins pour certains professeurs : en effet, après avoir déjà reconnu cette équivalence dans le passé, elle a désormais une opinion différente sur la question.

Tout cela s'explique, en définitive, en premier lieu par le désir manifeste de l'administration de faire un nettoyage dans le corps professoral, et en second lieu, par le mépris de l'administration pour la convention collective que le SPUQ lui a arrachée et qu'elle tente, depuis le début, par tous les moyens, de ne pas respecter. Selon cette convention, [42] l'évaluation des professeurs est faite par l'assemblée départementale qui communique ses recommandations à la Gestion académique. 109 professeurs font l'objet de décisions diverses (permanence, renouvellement ou non-renouvellement de contrat) de la part du C.A. Or, si on compare les recommandations des départements aux décisions du C.A., ces décisions ne sont conformes aux vœux des départements que dans 45 cas sur 109. L'administration de l'UQAM a tout simplement décidé de faire fi de l'évaluation départementale et de procéder à la sienne propre. Déjà, afin de se donner des moyens d'effectuer cette évaluation, le doyen Malservisi, dans un mémo adressé aux directeurs de département, le 6 novembre, déclarait :

"Je désire vous rappeler qu'à chaque fois qu'une recommandation spécifique est faite, il faut appuyer cette recommandation d'un dossier portant sur l'activité du professeur concerné et incluant le dossier d'évaluation."³³

Le Conseil syndical, saisi de la question, avait par la suite adopté la résolution suivante :

"Le conseil syndical demande aux directeurs de départements de n'envoyer aucun dossier d'évaluation à l'administration et rappelle que les exigences formulées par le doyen de la Gestion académique sont contraires à la convention collective. Cette demande ne s'applique pas pour les professeurs qui n'ont pas terminé leur maîtrise et pour lesquels le

³³ Le conseil syndical rejette les exigences du doyen Malservisi, in SPUQ-Information, novembre 1972, vol. 2, no. 2, p. 6.

département peut préciser les raisons qui justifient la recommandation d'un renouvellement de contrat pour un an." ³⁴

L'absence du dossier devient le prétexte invoqué par la Gestion pour justifier un non-renouvellement, alors qu'en d'autres cas, malgré l'absence de ce dossier, elle décide d'accorder la permanence. On nage dans l'arbitraire le plus total.

Face à cette boucherie et à ce refus manifeste de respecter la convention, les syndiqués se réunissent en AG le 6 décembre. Divers moyens d'action sont envisagés, allant jusqu'au déclenchement immédiat de la grève ; mais l'assemblée rejette finalement l'option d'une confrontation directe avec l'administration, préférant utiliser d'abord tous les recours que permet la convention. La très grande majorité des cas seront finalement réglés à l'avantage des syndiqués, soit par voie de négociation avec l'administration, soit par voie d'arbitrage.

LA GRÈVE DES ÉTUDIANTS

En novembre '72, les étudiants de l'UQAM engagent la bataille [43] contre les mesures administratives exigeant le paiement des frais de scolarité comme condition préalable à l'inscription. Le SPUQ, par la voix de l'Exécutif et du Conseil syndical du 9 novembre, appuie cette lutte des étudiants et condamne les mesures répressives utilisées par l'administration. ³⁵ À la rentrée, en janvier '73, les choses se corsent, puis les étudiants débrayent et dressent des lignes de piquetage à partir du 26 janvier. Ils ont deux revendications principales :

1. qu'aucun d'entre eux ne soit expulsé ou empêché de s'inscrire à l'université à cause de dettes précédemment accumulées ;
2. que l'université retire l'échéance du 15 février qu'elle a seule fixée et qu'elle accepte de négocier avec les étudiants, sur une

³⁴ *Ibidem*, p. 6.

³⁵ *Le SPUQ appuie les étudiants*, in SPUQ-Information, novembre 1972, vol. 2, no. 2, p. 8.

base collective et non individuelle, les modalités en vertu desquelles ils paieront leurs frais de scolarité. ³⁶

Cette grève des étudiants, conflit dont nous n'avions pas l'initiative, mais dans lequel nous étions directement impliqués, durera 5 semaines. Elle est sans doute la plus dure épreuve de force que le SPUQ a eu à traverser dans sa courte histoire.

"Contrairement à notre grève d'octobre 1971, conflit dont nous avions l'initiative et qui a été l'occasion de construire une grande solidarité à l'intérieur de nos rangs, la grève des étudiants a provoqué à l'intérieur du SPUQ une vague de division et de tiraillements qui ont menacé l'existence même du SPUQ. Tout au long de ce conflit, bon nombre de professeurs se trouvaient partagés entre leur volonté de manifester leur solidarité syndicale avec les étudiants qui tentaient de négocier avec l'administration, rencontrant les mêmes difficultés que nous avons nous-mêmes rencontrées dans nos propres négociations, et la menace d'annulation de la session que l'administration faisait planer depuis le début de la grève et dont elle s'efforçait de faire porter la responsabilité aux professeurs, ce qu'elle fit enfin officiellement par voie de résolution du CA le 28 février.

Dans une situation de ce genre, c'est-à-dire dans un conflit qui ne nous appartient pas mais dans lequel nous sommes plongés, il est inévitable que les groupes se polarisent. Un syndicat n'est pas un parti ; on y retrouve forcément toutes les tendances. Il est donc compréhensible que dans une bataille qui n'est pas là nôtre, ces divergences éclatent au grand jour. Des divisions et morcellements qui en découlent, certains en concluent alors à la dissolution inévitable du syndicat, certains même le souhaitent, [44] l'administration de l'UQAM en tête.

Tout au long de ce conflit l'Exécutif du SPUQ s'est trouvé coincé entre l'aile droite et l'aile gauche du syndicat, subissant tant les critiques de ceux qui se rangeaient du côté de l'administration que de ceux qui auraient souhaité un engagement plus radical, même au risque de faire éclater le syndicat. Face à ces positions inconciliables, l'Exécutif s'est continuellement efforcé de défendre des positions qui, tout en assurant l'appui du syndicat aux étudiants en négociation, permettraient de réaliser une certaine unité nécessaire à la survie du SPUQ. Le conflit que vient de traverser l'UQAM n'est pas le dernier qu'elle connaîtra et, pour l'Exécutif, l'unité du SPUQ apparaissait essentielle pour les prochaines batailles, dont,

³⁶ *Employés et professeurs, solidaires des étudiants*, in SPUQ-Information, février 1973, vol. 2, no. 3, p. 8.

en particulier, celle que nous aurons à livrer au cours des prochains mois à l'occasion de la négociation de notre propre convention. Notre syndicat est jeune et ses faiblesses sont encore grandes, mais ses acquis sont de plus en plus nombreux et importants comme je tenterai de le démontrer plus loin dans ce rapport. Il est donc essentiel que le SPUQ continue d'exister avec ces acquis et en dépit de ses faiblesses actuelles.

Tout en prenant, au cours du conflit, les mesures nécessaires afin de tenir compte de cet objectif fondamental, le SPUQ n'a pas pour autant manifesté l'indifférence ni exhibé cette position de "neutralité" que plusieurs lui prêtent. Au contraire, le SPUQ a assuré aux étudiants un appui appréciable. Dès novembre, le Conseil Syndical appuyait la bataille que les étudiants menaient pour faire échec aux mesures administratives visant à radier les étudiants qui n'étaient pas en règle avec les finances. Cette position n'a jamais été remise en question par la suite. À partir du 25 janvier, l'appui du SPUQ s'est manifesté sous les formes suivantes :

1. appui de la volonté des étudiants d'en arriver à une entente négociée ;
2. reconnaissance du COPE et de l'assemblée générale des étudiants ;
3. respect des lignes de piquetage ;
4. refus de se constituer en arbitre dans le conflit et d'assumer les responsabilités administratives en la matière.

Notre appui s'est également manifesté sous la forme d'interventions à la CE., au C.A., au Conseil central de Montréal (CSN), ce qui a permis au COPE d'établir ses quartiers généraux dans les locaux de la CSN et à la FNEQ dont le Conseil fédéral a accordé au COPE un appui technique et financier.

D'aucuns prétendront cependant que nous avons trahi les [45] étudiants en nous pliant, le 1er mars, à l'ultimatum de l'administration qui nous forçait à reprendre les cours. Une telle conclusion fait abstraction du contexte dans lequel nous avons été amenés à prendre cette décision. Tout comme les étudiants, à partir du 23 février, avaient été forcés d'interrompre leur piquetage par l'injonction que l'administration avait obtenue contre eux, nous avons été forcés de rentrer dans nos salles de cours le 2 mars à la suite de la résolution en 5 points adoptée par le C.A. le 28 février. Cette résolution était pour nous l'équivalent d'une injonction. D'autre part, nous ne pouvions pas, en défiant cette résolution, décider de nous substituer aux étudiants et nous impliquer dans la poursuite d'une grève dont ils avaient toujours conservé l'initiative jusqu'alors, sans savoir s'ils étaient eux-mêmes en

mesure de la poursuivre, l'ultimatum de l'administration les touchant autant que nous." ³⁷

³⁷ Le rapport du président sortant, in SPUQ-Information, avril 1973, Vol. 2, no. 4, p. 3.

Cette rentrée du 2 mars survient après 5 semaines de grève, marquées par des événements qui ne peuvent être oubliés dans l'histoire de l'UQAM.

Voici les principaux :

- * Brutalité policière. L'escouade anti-émeute, à l'appel du recteur Dorais, fonce en moto sur les piqueteurs à l'entrée du stationnement du pavillon Ste-Marie, sous l'œil vigilant de trois administrateurs de l'UQAM, dont Denis Laforte, alors registraire. Poursuite des étudiants par les policiers en moto dans le stationnement. Plusieurs étudiants sont blessés.
- * Émission d'injonctions interdisant le piquetage et excluant les leaders étudiants du voisinage de l'université.
- * Intervention de la police dans les locaux de l'université. Expulsion par la police d'étudiants et de professeurs pendant les cours.
- * Intervention de fiers-à-bras dans les cours.
- * Présence, en permanence, dans tous les pavillons, d'équipes d'une dizaine de fiers-à-bras (à \$200. par jour chacun) prêts à intervenir pour "maintenir l'ordre". Au pavillon Louis-Jolliet où se trouve l'ordinateur, ils conservent dans une salle avoisinante un arsenal de bâtons de baseball.
- * Accusations de grève illégale portées contre le syndicat et les professeurs. Menaces de coupures de salaires. Intimidation de toutes sortes visant à amener individuellement les professeurs à se désolidariser de décisions prises collectivement en assemblée générale et à affirmer par écrit qu'ils étaient disponibles pour donner leurs cours, faute de quoi on les menace de couper leur salaire.

[46]

À la fin de la grève, le 8 mars, l'administration procède à des coupures de salaires pour les journées des 23 et 26 février. Tous les professeurs sont pénalisés pour leur "grève illégale". De plus, ceux qui ne rendent pas compte *individuellement* de leur disponibilité pour 3-autres journées de la grève étudiante sont passibles d'une coupure de salaire pour ces journées également.³⁸ Le SPUQ, toujours en droit de déclencher la grève dans le cadre de la négociation sur l'article 25, décide en Conseil Syndical de riposter en envoyant l'avis de grève de 8 jours ! Il faut contrer par tous les moyens ces mesures administratives qui nient une fois de plus la reconnaissance syndicale et qui visent à traiter inégalement des professeurs qui ont pris collectivement des décisions en assemblée générale. C'est dans le contexte de ce rapport de force qu'une entente sera finalement conclue, le 23 mars. Une seule journée de salaire sera coupée pour tous. L'UQAM abandonne ses poursuites individuelles et remboursera le salaire d'une journée de "grève illégale". Par la même occasion, une entente intervient sur la question salariale en suspens depuis plusieurs mois.

LA PRÉPARATION DE LA NOUVELLE CONVENTION

Aussitôt la grève terminée, le Conseil syndical s'engage dans la préparation du nouveau projet syndical de convention collective, sous la direction du nouvel exécutif, élu à la fin de mars : Roch Denis, président (Sciences Politiques), Noël Audet, secrétaire (Études Littéraires), Michel Guay, trésorier (Histoire). Michel Van Schendel s'adjoindra à l'Exécutif comme vice-président à l'automne. Le Conseil se réunit intensivement au cours des mois de mars et avril et dépose le projet le 25 mai. Un comité de négociation est formé : il est composé de Louis Gill, porte-parole du comité (Économie), Roch Denis

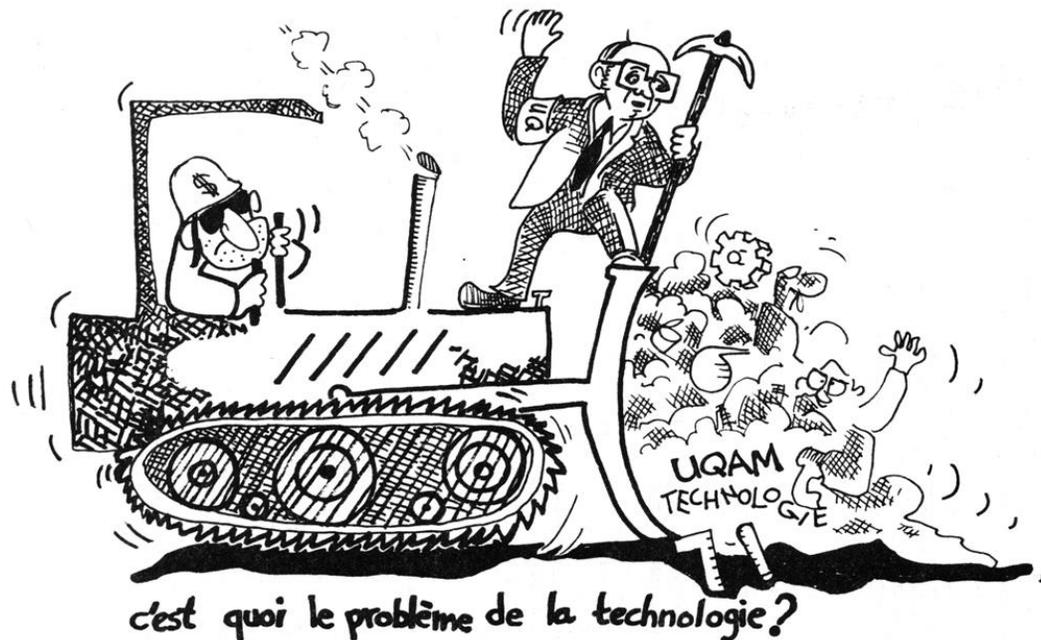
³⁸ Pourquoi seulement 5 jours alors que la grève avait duré 5 semaines ? Tout simplement parce que l'administration avait elle-même invoqué le fait que les lignes de piquetage étaient infranchissables en vue d'obtenir son injonction. Elle ne pouvait donc pénaliser les professeurs que pour les jours qui suivaient la date d'émission de l'injonction, i.e. après le 23 février.

(Sciences Politiques), Jean-Paul Bernard (Histoire), Anne Gagnon (Études Littéraires), Michel Senez (Chimie), Arthur Gladu (Arts) et Maurice Soulières (Sciences de l'Éducation). Paul Doyon, conseiller technique de la FNEQ se joindra au comité à l'automne.

Quelques rencontres ont lieu en juillet et août, mais la partie patronale n'a à ce moment encore déposé qu'une partie du projet. Des articles importants manquent encore : évaluation, classification, traitements, procédure de griefs, droits d'auteur, etc... La véritable négociation ne se fera pas avant la rentrée.

En mai, éclate l'affaire des Sciences juridiques qui marque la première ingérence ouverte du gouvernement et des corporations profes-

[47]



[48]

sionnelles dans les affaires universitaires. Il sera suivi, entre autres, par celui de la Technologie avancée. Ce n'est qu'au terme d'une longue lutte que finalement le programme de Sciences juridiques pourra être donné, tel que conçu initialement et que le département sera mis sur pied.

LA SYNDICALISATION DES PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ

Jusqu'à ce moment, le SPUQ a été le seul syndicat de professeurs d'université à mener de véritables batailles. Sa force dans les années qui viennent ne pourra continuer à reposer sur sa seule existence. D'autres véritables syndicats de professeurs d'université, affiliés à une centrale syndicale, devront naître et s'affirmer. Les batailles se livreront de moins en moins au niveau local et le SPUQ ne pourra se battre seul. C'est en ce sens qu'il participe activement à la préparation du colloque sur la "*syndicalisation des professeurs d'université*" avec des représentants des syndicats ou associations d'autres universités et le concours de la CEQ, de la FNEQ et de la FAPUQ. Ce colloque préparé au cours de l'automne et de l'hiver a lieu les 12 et 13 avril à Montréal. Les délégués y discutent de conditions de travail, de syndicalisation et de modes de regroupement à l'échelle du Québec.

L'EMBRYON DU CLIUQ

La période de préparation du colloque devient aussi l'occasion privilégiée qui permet d'établir les premiers liens sur une base unifiée entre les syndicats des constituantes de Montréal, Rimouski, Chicoutimi et Trois-Rivières. Les présidents des 4 syndicats se rencontrent régulièrement et discutent des problèmes conjoints. On parle déjà de la préparation d'un *projet conjoint de convention collective*. Cette réunion institutionnalisée des 4 syndicats est, à toutes fins pratiques, *l'embryon du futur CLIUQ* (Comité de Liaison Intersyndical de l'UQ). L'été suivant, le syndicat de Rouyn-Hull se joindra aux quatre autres syndicats ; puis à l'automne, le syndicat de l'INRS en fera partie. C'est à ce moment qu'on créera, comme tel, le CLIUQ, où viendront aussi, de façon irrégulière, des représentants des

syndicats ou associations de l'ENAP et de l'Institut de Microbiologie de Montréal. ³⁹

L'APPUI AUX AUTRES SYNDICATS

La solidarité syndicale du SPUQ avec des groupes de syndiqués en grève s'exprime principalement au cours de cette année en novembre, par un prêt hebdomadaire de \$400. accordé au syndicat du COFI ⁴⁰ (Laprairie) qui est engagé dans son troisième conflit depuis deux ans. [49] Le SPUQ accorde aussi son aide aux syndiqués du CEGEP Bourgchemin de St-Hyacinthe. Il le fait par le biais d'une cotisation spéciale perçue à la source en vertu de la formule Rand, ce qui ne manque pas de créer des tensions à l'intérieur du syndicat.

NON AUX ENQUÊTES GOUVERNEMENTALES DANS LES SYNDICATS

À la suite des déchirements de l'automne 1972 à l'occasion du maraudage dans l'industrie de la construction, des dirigeants de la CSN, dont le président de la FNSBB (Fédération Nationale des Syndicats du Bâtiment et du Bois), réclament de la commission gouvernementale sur le crime organisé une enquête auprès de certains syndicats de la FTQ qui répond en intentant des poursuites judiciaires contre la CSN. C'est le début de la longue série d'événements qui conduiront à instituer la commission *d'Enquête Cliché sur la "liberté syndicale dans l'industrie de la construction"*. Le SPUQ réagit à ces mesures qui consistent à inviter l'État à "nettoyer" les syndicats, en appelant le syndicalisme à s'opposer à toute intervention du gouvernement ou des tribunaux dans les organisations syndicales. Le Bureau fédéral de la FNEQ devait par la suite, le 12 janvier 1973, se saisir de cette position, la faire sienne et la porter, par la voix de sa présidente, au Conseil Confédéral de la CSN.

³⁹ Voir *SPUQ-Information*, février 1973, vol. 2, no. 3, p. 7.

⁴⁰ Centre d'orientation et de formation des immigrants.

Cette position du SPUQ, premier syndicat à se prononcer en ce sens, est d'une importance primordiale. Elle n'a pas empêché, bien sûr, que la Commission Cliché ne soit instituée, même si elle a entraîné de vifs débats sur la nature d'une telle commission. Cependant, les résultats de l'enquête connus depuis le printemps '75 et les conséquences des recommandations de cette commission sur tout le syndicalisme suffisent à démontrer la justesse de la position que le SPUQ avait défendue et la nécessité pour l'avenir de se rappeler ce qu'entraînent de tels recours à l'État afin d'éviter de répéter les mêmes erreurs.

En même temps, le SPUQ menait avec l'ensemble du syndicalisme *la bataille contre le bill 89* de Jean Cournoyer, qui visait à éliminer le droit de grève et de négociation dans les services publics de même que dans une fraction importante du secteur privé. Conjointement avec le SEUQAM, le SPUQ demandait aux trois centrales de former un Front Commun pour combattre le bill 89.

LE SPUQ-INFORMATION

Pour conclure le bilan de l'année 1972-73, il faut mettre à l'actif de ce bilan la "relance" du SPUQ-Information. Après la parution du Vol. 1, no. 1, en septembre '71, aucun autre numéro n'était prévu. L'information (interne) circulait par le biais d'un Bulletin. La formule du journal est un progrès indéniable qui nous a permis non seulement de distribuer l'information parmi les professeurs, mais aussi aux étudiants, aux employés de soutien et à l'extérieur de l'UQAM, en particulier dans les autres syndicats de professeurs d'université.

[50]

Syndicalisme et pouvoir à l'université

1973-74

LA DEUXIÈME CONVENTION COLLECTIVE, REMONTÉE DU SPUQ

L'ORIENTATION ET LE FONCTIONNEMENT DU SPUQ

[Retour à la table des matières](#)

Le 21 août '73, l'Exécutif tient une journée d'études sur l'orientation et le fonctionnement du SPUQ et sur les objectifs pour l'année qui commence. Les résultats de cette journée d'études sont synthétisés dans un rapport qui sera présenté, discuté et adopté par le Conseil syndical, fin septembre. ⁴¹

En ce qui concerne l'orientation, deux axes principaux se dégagent :

1. le maintien et le développement de *l'indépendance complète de notre syndicat* vis-à-vis des administrateurs de l'UQAM et des politiques gouvernementales en matière d'éducation, notamment en ce qui a trait aux universités, politiques dont les administrateurs locaux sont de par leur fonction même les exécutants ;

⁴¹ Le rapport est reproduit partiellement dans le *SPUQ-Information* du 1er novembre 1973, p. 6 et intégralement dans le *Nouveau Pouvoir* du 17 octobre 1973, pp. 3-7.

2. le développement de la *démocratie interne* de manière à assurer le contrôle le plus étroit possible des membres sur leur syndicat. ⁴²

Par rapport au premier axe, le rapport rappelle la nécessité d'avoir au minimum une organisation qui appartienne en propre aux professeurs, au sein de laquelle ils élaborent seul leurs revendications et leurs moyens de défense, et à l'aide de laquelle ils font face collectivement et non individuellement à l'administration.

"Plus de 250 professeurs ont aujourd'hui la sécurité d'emploi à l'UQAM. Cette revendication n'était pas inscrite dans les priorités des administrateurs ni dans la "vocation" de l'université. Elle n'a pas été élaborée non plus en fonction de ces priorités mais en fonction strictement des aspirations des professeurs et par eux-mêmes en toute indépendance.

"À travers l'existence et le renforcement du syndicat comme organisation collective des professeurs, cette indépendance est possible. Il nous faut la préserver et la développer et en faire un axe principal de l'orientation de notre activité. " ⁴³

Le corollaire indissociable de cette indépendance du syndicat, c'est la démocratie interne. C'est le contrôle de A à Z des membres du syndicat [51] sur toutes ses activités, toutes ses décisions. La constitution du SPUQ établit sur papier les structures nécessaires à l'exercice de cette démocratie. Cependant, elle ne suffit pas à elle seule à assurer le fonctionnement démocratique et c'est ce que le document rappelle à un moment particulièrement important, celui du véritable engagement de la bataille pour la négociation de la deuxième convention collective.

Au niveau des objectifs, pour l'année en cours, l'Exécutif en retient cinq auxquels il faudra accorder la priorité :

- "1) Obtenir la satisfaction des revendications formulées dans notre projet de convention collective 1973-75.

⁴² Voir le SPUQ-*Information* de novembre 1973, vol. 2, no. 5, p. 6.

⁴³ *Les Orientations du SPUQ*, in SPUQ-*Information*, novembre '73, vol. 2, no. 5, p. 6.

- 2) Consolider notre résistance quotidienne aux empiétements de l'administration sur nos acquis.
- 3) Développer l'unité d'action interne avec le syndicat des employés et le comité d'organisation provisoire des étudiants.
- 4) Contribuer au renforcement du mouvement de syndicalisation des professeurs d'université.
- 5) Analyser la situation des universités et nos conditions dans l'université par l'étude des politiques gouvernementales actuelles et projetées en matière d'éducation." ⁴⁴

LE MOT D'ORDRE SYNDICAL : LE CONTRÔLE DE NOTRE TRAVAIL

Parmi ces objectifs, le premier pour lequel il faudra combattre est la satisfaction des revendications formulées dans notre projet de convention collective. La négociation de la première convention avait été placée sous le mot d'ordre de la *Défense de la qualité de l'enseignement*. Celle de 1973 allait être placée sous le mot d'ordre du *Contrôle de notre travail et de nos conditions de travail*. Il n'y a pas d'opposition entre ces deux mots d'ordre. On doit logiquement lancer le deuxième si on veut réaliser l'objectif exprimé dans le premier. La défense de la qualité de l'enseignement passe par le combat pour le contrôle de cet enseignement et par la conquête de conditions de travail sans lesquelles il est impossible d'enseigner convenablement. C'est contre l'université et les politiques gouvernementales qu'elle applique, que cet objectif doit être poursuivi. Le rapport d'orientation de l'Exécutif soulignait d'ailleurs ce fait en citant le mémoire annuel du Conseil du Patronat du Québec (CPQ) du 16 août 1973. Le CPQ écrivait :

"Il y a lieu de se demander sérieusement si l'utilité des millions additionnels que la société consacre à l'éducation n'est pas rapidement décroissante.

⁴⁴ Ibidem.

La priorité dans le budget 1974-75, selon le CPQ, devrait [52] être accordée à la mission économique. À cette fin, une limitation sévère de 8% (en dollars courants) doit être imposée au plan des dépenses socio-éducatives de façon à disposer des sommes requises pour créer davantage d'emplois productifs." ⁴⁵

À l'université comme dans les hôpitaux et comme dans les écoles, c'est la lutte des travailleurs salariés, enseignants et employés de soutien, pour l'obtention de conditions de travail convenables qui, seule, permettra d'assurer la qualité des services. C'est dans cette optique que les deux principes fondamentaux suivants prennent leur signification :

- Ne rien céder sur les droits acquis.
- Améliorer nos conditions de travail.

LA RÉPONSE PATRONALE : EXTENSION DES DROITS DE GÉRANCE

La négociation s'engage dans le climat de division syndicale qui marque les lendemains de la dure période de la grève des étudiants. Nous sommes aussi au coeur de la période qui suit l'imposition du décret aux enseignants des niveaux primaire, secondaire et collégial. Ce décret gouvernemental, prononcé en décembre '72, a entraîné une extension significative des droits de gérance patronaux. Le patronat dans son ensemble, et celui de l'UQAM en particulier, sent qu'il a le gros bout du bâton. À l'UQAM, alors que les demandes syndicales visent à étendre le contrôle des professeurs sur leur travail, les offres patronales vont dans le sens d'une extension des droits de gérance dans tous les domaines.

"Après avoir essayé systématiquement d'aller au-delà de la convention collective depuis deux ans, (nous avons logé 200 griefs depuis 2 ans, dont plus d'une trentaine ont été portés à l'arbitrage), l'Université tente maintenant de nous faire accepter dans la nouvelle convention des principes

⁴⁵ *Les Orientations du SPUQ*, in *SPUQ-Information*, novembre '73, vol. 2, no. 5, p. 6.

qui établiraient sans ambiguïté ses droits de gérance sur la quasi-totalité du fonctionnement universitaire. " 46

"Dans la préparation de notre nouveau projet de convention collective, nous avons essayé, d'une part, d'éliminer les clauses susceptibles d'être interprétées restrictivement par l'administration afin d'éliminer ces possibilités d'extension de ses pouvoirs et d'autre part, d'améliorer les conditions permettant d'assurer un enseignement universitaire de qualité. À titre d'exemple, nous demandons que le pourcentage des charges de cours données en appoint par des chargés de cours venant de l'extérieur ou par des professeurs au-delà de leur [53] charge normale soit diminué de 40% (chiffre présentement en vigueur) à 15%. Nous demandons aussi un rôle accru de la Commission des Études, l'organisme par excellence en matière pédagogique où les professeurs sont en majorité.

Dans son projet patronal, l'université nous répond à tous les niveaux par l'extension de ses droits de gérance ; elle propose une diminution du rôle de la Commission des Études, une diminution de l'autonomie et du caractère démocratique des assemblées départementales, une plus grande rigidité des conditions d'acquisition de la permanence, la perte du droit de grief en cas de non-renouvellement de contrat, une diminution de la sécurité d'emploi, et refuse de s'engager à respecter des conditions essentielles à la qualité de l'enseignement comme l'imposition d'une norme à ne pas dépasser dans le cas des charges de cours données en appoint et du nombre d'évaluation quantitative des professeurs qui conduirait à décerner à chaque professeur une note et un rang pour chaque composante de sa tâche". 47

Sur tous les points de la convention collective, le projet patronal tente de reprendre ses défaites de la première convention et de reconquérir des droits de gérance.

Au niveau des départements et familles, l'administration revient à la charge et tente de nouveau d'inscrire les directeurs de départements et vice-doyens dans la structure d'autorité. En matière d'embauche et d'évaluation, elle vise à se substituer aux départements.

Au niveau de la Commission des Études, le Conseil d'Administration, selon le projet patronal, pourrait désigner lui-même les représentants des professeurs dans certaines situations.

L'Université s'approprie aussi les droits d'auteurs.

46 Une deuxième convention collective, in SPUQ-Information, novembre '73, Vol. 2, no. 5, p. 5.

47 Gill, L., *Vers une deuxième convention collective*, in FAPUQ, Information, Novembre '73, Vol. 1, No. 1, p. 8.

Pour l'ouverture et la fermeture des postes, l'université considère qu'il s'agit d'un droit de gérance strict, passant par-dessus la Commission des Études, pourtant l'organisme compétent pour toute question relative à l'enseignement et la recherche.

La permanence, dans le projet patronal, ne donne plus nécessairement droit à la sécurité d'emploi dont elle réduit par ailleurs la portée.

Au chapitre de la classification (le SPUQ revendique toujours le principe 1 an 1 an), malgré un engagement signé dans une lettre d'entente [54] en mars '73, l'université ne semble pas vouloir en parler parce qu'elle n'a pas déposé de projet. Elle ne le déposera d'ailleurs qu'à la toute fin de la période de conciliation.

Finalement l'université veut augmenter les tâches d'enseignement en ne spécifiant plus la charge *maximale* mais la charge *normale* à 12 crédits/année, l'assemblée pouvant imposer à un professeur une charge supérieure.

Face à la demande syndicale de fixer une limite au ratio étudiants/professeurs et au pourcentage de charges de cours donnés en appoint, conditions essentielles de la qualité de l'enseignement, la réponse patronale est catégoriquement non.

L'UNITÉ SE RECONSTRUIT

Ces reculs considérables que l'administration de l'UQAM veut nous infliger sont portés à la connaissance des syndiqués dans un rapport de négociation complet, rédigé le 30 août après huit séances de négociation infructueuses et distribué à tous les professeurs pour la rentrée. Cette offensive de l'administration qui vise nos droits acquis va devenir l'élément qui va permettre en quelques semaines la reconstruction de l'unité et la mobilisation générale à l'intérieur du syndicat. Alors qu'au printemps, faute de quorum, il avait été impossible de constituer l'Assemblée générale prévue pour l'acceptation du projet syndical, le 11 septembre, les offres patronales étaient rejetées en bloc par l'Assemblée générale qui décidait au même moment de demander la conciliation,

fixant à la mi-novembre l'échéance d'une grève éventuelle. Le choix par l'administration de l'UQAM de la semaine du 19 novembre pour les inscriptions en vue de la session suivante, allait fournir l'occasion d'un moyen de pression efficace compte tenu de la date d'acquisition de notre droit de grève.

Face à notre demande de conciliation, la partie patronale refuse de poursuivre les négociations jusqu'à l'entrée en fonction du conciliateur. Les négociations ne reprennent qu'un mois plus tard, le 12 octobre, et elles risquent de piétiner encore longtemps si le comité de négociation n'est pas vraiment appuyé par les membres. C'est au Conseil syndical du 18 octobre que cette mobilisation commence vraiment à s'organiser. Le Conseil syndical somme l'administration de déposer sa proposition sur la classification et les traitements et l'informe de son intention de ne pas prolonger la conciliation au-delà de la date prévue. Il donne à l'Exécutif et au comité de négociation le mandat d'entreprendre une tournée de tous les départements pour informer les professeurs de l'état des négociations. Il donne à Jean-Marc Piotte (Sciences Politiques) le mandat de mettre sur pied une véritable structure d'appui à la négociation, c'est-à-dire tous les comités nécessaires au bon fonctionnement d'une grève qui pourrait être déclenchée à la mi-novembre.

[55]

C'est vraiment à partir de ce moment que l'administration a cessé de croire à ce qu'elle considérait sans doute comme une faiblesse irrémédiable du syndicat. Voyant la pression monter, elle se voit forcée de faire certains compromis et à négocier plus sérieusement. En parallèle à la négociation et dans le cadre de la mise sur pied de la structure d'appui, des contacts étroits s'établissent avec le SEUQAM et le COPE (Comité d'organisation provisoire des étudiants). On commence aussi à informer la population par l'entremise du Comité d'information sous la responsabilité de Madeleine Gagnon (Études Littéraires).

LA QUESTION DE L'ARBITRAGE

Mais en même temps qu'un nombre croissant de professeurs envisagent de plus en plus l'éventualité d'une grève et travaillent à munir le syndicat des moyens nécessaires pour y faire face, des réticences quant à l'utilisation de ce moyen de pression se font de nouveau sentir chez certains professeurs. Le débat sur cette question, initié à l'automne '71 et réglé à ce moment-là par la décision qui avait été finalement prise de déclencher la grève, revient à la surface, non plus cette fois sous la forme d'une recherche (infructueuse d'ailleurs) d'autres moyens de pression qui seraient soit-disant mieux adaptés au milieu universitaire, mais plutôt sous la forme d'une alternative concrète et unique, celle de l'arbitrage obligatoire. Le débat est lancé par Roch Meynard (Kinanthropologie) dans un texte portant la date du 20 septembre 1973 et intitulé *"La grève n'est pas une solution ; plaidoyer en faveur de l'arbitrage à l'Université du Québec à Montréal"*. Ce texte est distribué par le syndicat à l'ensemble des membres en vue de lancer la discussion sur la question. Le débat qui s'engage dans le syndicat se situe tout-à-fait dans le cadre de la réflexion suscitée au même moment par le document de l'Exécutif sur l'orientation, le fonctionnement et les objectifs du SPUQ.⁴⁸ Il pose la question de l'indépendance du syndicat, de sa démocratie interne et de ce qui en découle directement : le contrôle de A à Z, par les membres, de toutes les décisions qui les concernent collectivement. Cela comprend au plus haut titre, bien entendu, les décisions concernant la convention collective dont le sort ne peut dans une telle perspective être confié à des arbitres extérieurs qui trancheraient quelque part, sans qu'on ait un mot à dire d'un règlement final qui serait immanquablement à notre détriment. Cette opposition au recours à l'arbitrage s'exprime dans deux textes, l'un intitulé *"Contre l'arbitrage et Pour le contrôle exclusif de notre négociation par les membres"*, rédigé par Louis Gill, porte-parole du comité de négociation du SPUQ, l'autre intitulé *"La grève n'est pas une solution, c'est une arme indispensable"* et rédigé par René Laperrière [56] du département de Sciences Juridiques. Ces deux

⁴⁸ Document du 21 août 1973. Voir plus haut la section où il est question de ce document.

textes sont distribués par le syndicat à tous les membres à la fin d'octobre '73.

À l'assemblée générale du 9 novembre, après une discussion de fond sur la question, la thèse du recours à l'arbitrage vole en mille miettes. Les professeurs rejettent catégoriquement cette capitulation et affirment leur désir de continuer à contrôler leur négociation jusqu'au bout. Ils manifestent aussi leur intention de recourir à la grève le 19 novembre si les progrès accomplis d'ici là dans la négociation sont insuffisants. Après avoir rejeté à l'unanimité les offres patronales, ils votent à 85% en faveur de l'avis de grève de 8 jours. De l'état de division et de démobilitation dans lequel il était au printemps '73, le SPUQ avait reconstitué cette unité et cette mobilisation face à l'arrogance patronale, à son refus de négocier convenablement et à ses efforts pour nous arracher des droits acquis.

LA SEMAINE DÉCISIVE

Aussi, à partir de ce moment, de véritables négociations s'engagent. Le Conseil syndical se réunit tous les soirs. Il reçoit un rapport quotidien du comité de négociation et lui donne des mandats. Il reçoit aussi les rapports des différents comités d'appui qui s'emploient aux préparatifs de grève. La structure est prête : elle a été mise sur pied en trois semaines, alors qu'il avait fallu deux mois pour la constituer lors du premier conflit en '71. De plus, l'assemblée générale du SEUQAM adopte une proposition d'appui au SPUQ, tout comme celle des étudiants qui se proposent de nous appuyer sur les lignes de piquetage. L'administration est consciente de cette mobilisation. Elle sait désormais que les professeurs n'hésiteront pas à recourir à la grève. Elle est forcée, en quelque sorte, de plier devant bon nombre de nos revendications.

C'est cet appui collectif massif, animé par des dizaines de syndiqués, qui permet finalement au Comité de négociation d'obtenir à la table de négociation ce qu'il estime constituer les éléments d'une victoire collective. Le projet d'entente soumis par le comité de négociation est adopté par le Conseil syndical et l'Assemblée générale. Le travail de

préparation de la grève avait finalement permis d'obtenir un règlement sans recourir à la grève.

"Paradoxalement, ce travail préparatoire nous a permis de faire l'économie d'une grève, dans la mesure où il démontrait à l'administration notre détermination d'y recourir, si elle ne s'entendait pas avec notre Comité de négociation." ⁴⁹

Quels sont ces éléments qui, selon le comité de négociation, constituaient une victoire collective ? Voici les principaux :

[57]

1. La protection des droits acquis pour l'essentiel.
2. L'élargissement de la sécurité d'emploi aux non-permanents impliqués dans des cas de fermeture, fusion de départements ou modules tant que la CE. n'a pas complété son étude et remis son rapport.
3. La consolidation du rôle de la C.E. en ce qui concerne l'attribution des fonds de recherche institutionnels, l'ouverture et la répartition des postes et les critères d'embauché.
4. Les droits d'auteur : le professeur en est le premier titulaire.
5. Le gain de principe 1 an 1 an, l'indexation des salaires au coût de la vie et l'application pour la 3^e année de la convention, d'un pourcentage décroissant d'augmentation sur l'échelle, visant à réduire l'écart entre hauts et bas salaires.
6. L'intégration au SPUQ de nouvelles catégories syndiquées—celles de substitut et d'assistant.
7. La limitation des droits de gérance à ce qui est stipulé dans la convention.

En retour, certains points doivent être mis au compte des défaites :

⁴⁹ Une victoire collective, SPUQ-Information, déc. 1973, vol. 2, no. 6, p. 1.

1. Le pourcentage des charges de cours donnés en appoint n'est pas limité.
2. Aucune amélioration n'est apportée au ratio étudiants/professeurs.
3. Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche peut engager, sans recommandation, les salariés non rattachés à un département. ⁵⁰
4. Le droit de grief sur les non-renouvellements de contrats, n'est pas établi plus clairement que dans l'ancienne convention et est ainsi laissé à l'interprétation des arbitres. ⁵¹

De l'analyse de ces gains et défaites, l'Exécutif et le comité de négociation tirent la conclusion suivante :

"Dans l'ensemble, la convention 73-76 constitue une victoire. Nous avons amélioré la convention 71-73 sur un grand nombre de points et nous n'avons sacrifié que très peu d'acquis. Par contre, un certain nombre de nos objectifs, et qui n'étaient certes pas les moins importants n'ont pas été satisfaits. Citons entre autres les objectifs relatifs à la diminution du pourcentage de cours donnés en appoint, au ratio étudiants / professeurs, à l'embauche hors des départements, au droit de grief (non équivoque) sur les non-renouvellements de contrats. Les deux premiers de ces objectifs sont liés à la politique gouvernementale en [58] matière de subventions. En visant ces objectifs, nous nous attaquons à un adversaire de taille. Obéissant aux recommandations du Conseil du Patronat en date du 16 août 1973 (diminution des subventions à l'éducation), la DIGES vient de publier ses calculs révisés, signifiant une diminution de 5% du budget de financement des universités. Nous ne pouvons nous attaquer seuls à ces politiques. Au cours des deux ans et demi qui viennent (la convention court du 15 novembre 1973 au 31 mai 1976), nous devons nous concerter avec les autres syndicats de professeurs d'université pour mener une lutte commune. La convention 73-76 est signée ; il faut déjà préparer la prochaine." ⁵²

⁵⁰ C'est en raison d'une telle possibilité non prévue dans la première convention que Fernand Morin, alors coordonnateur du Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'oeuvre, avait pu être parachuté en Sciences Juridiques.

⁵¹ 2 des 3 arbitres prévus à la convention l'ont cependant reconnu dans des sentences arbitrales.

⁵² *Bilan delà convention*, in *SPUQ-Information*, déc. 1973, vol. 2, no. 6, p. 5.

Pourtant, cette analyse n'est pas partagée unanimement par l'ensemble du corps professoral. Certains considèrent que la nouvelle convention n'est qu'une répétition de la première, d'autres la voient comme un recul par rapport à la première. Certains considèrent enfin qu'ils ont été trompés par l'Exécutif et le comité de négociation. La plupart de ces critiques sont exprimées dans un article intitulé "*La convention : un pas en avant, deux pas en arrière*" et publié dans le SPUQ-Information du 1er mai 1974. Il est dû à la plume d'un "groupe de professeurs" qui choisissent d'écrire sous la couverture de l'anonymat.⁵³ Il n'est pas question, bien entendu, de reprendre ici l'ensemble de ces remarques. Il semble beaucoup plus important de situer dans quelle perspective l'analyse d'une convention collective doit être faite si elle doit vraiment signifier quelque chose.

"L'analyse d'une convention collective en termes de victoire ou de défaite ne peut jamais se faire uniquement par rapport aux gains et défaites immédiats enregistrés dans le texte même de cette convention. D'autres facteurs majeurs interviennent, tels la conjoncture générale dans laquelle cette convention a été signée (ex. : les décrets qui frappent actuellement les enseignants) et la consolidation ou non du syndicat comme organisation de défense des salariés, qui ressort de la négociation."⁵⁴

Ainsi, dans l'évaluation de notre convention, il faut reconnaître que si nous avons remporté des gains importants, l'administration a aussi [59] marqué des points contre nous.

"Mais cela n'a rien à voir avec l'objectif qu'elle s'était fixé dans la dernière négociation. Cet objectif visait une modification d'ensemble du caractère général des conditions de travail gagnées en 1971 et sur lesquelles s'appuyait notre activité syndicale depuis lors. Or en cela, elle a mordu la poussière.

⁵³ Une autre critique de la convention collective par rapport aux articles touchant spécifiquement les professeurs de Sciences Juridiques s'est exprimée dans un texte intitulé "*Les libertés académiques, l'autonomie universitaire et la convention SPUQ-UQAM*" et présenté à l'occasion du colloque du SPUQ sur *Les libertés académiques et l'autonomie universitaire* les 7 et 8 mars 1974, par R. Bureau, R. Laperrière, G. Lebel et P. Mackay.

⁵⁴ "*Une victoire collective*", in *SPUQ-Information*, 1er mars 1974, vol. 3, no. 1, p. 2 (position de l'Exécutif du SPUQ).

Il faut d'ailleurs nous demander si ce n'est pas sur ce plan que l'enjeu de la dernière négociation était le plus important. Avec un peu de recul et en s'efforçant d'analyser les lignes de forces des politiques gouvernementales et administratives qui seront déployées au cours des prochaines années, on peut voir combien il était important que nous barrions la route aux attaques portées contre nos droits acquis." ⁵⁵

... "Il faut bien préciser que sur de nombreux points nous *demandions le statu quo* alors que l'université voulait régresser. Le maintien du statu quo dans ces cas correspond donc *exactement à nos demandes* et constitue par ailleurs une victoire contre l'université qui visait l'amputation de ces droits acquis." ⁵⁶

"Les juristes, "experts" en relations de travail, croient toujours que d'une négociation à l'autre, la reconduction des acquis va de soi. Leur analyse est courte. Tout dépend du degré de mobilisation collective des syndiqués, de leur détermination à vaincre et de la conjoncture générale dans laquelle s'effectue cette mobilisation.

Il faut comprendre par ailleurs qu'en plus de s'appuyer sur les syndiqués qui sont immédiatement concernés, une bataille de négociation s'appuie toujours sur les conditions de travail existantes dans les autres entreprises du même secteur et sur le rapport de forces général dans l'ensemble des secteurs. La force locale d'un groupe de syndiqués réside pour beaucoup dans les gains remportés ailleurs. Inversement leur faiblesse relative réside dans la faiblesse des conditions de travail existantes ailleurs." ⁵⁷

LA LIAISON INTERSYNDICALE

C'est en ce sens que le SPUQ poursuit son travail de concertation [60] avec les autres syndicats de professeurs d'université et plus particulièrement à l'intérieur du réseau UQ. En octobre, c'est-à-dire en pleine période de négociation à l'UQAM, le SPUQ prend l'initiative de proposer la mise sur pied officielle du *Comité de Liaison intersyndical de l'UQ* (CLIUQ). Ce comité composé des représentants des syndicats

⁵⁵ Rapport du président sortant, in SPUQ-Information, 1er mai 1974, vol. 3, no. 2, p. 4.

⁵⁶ *Bilan de la convention*, in SPUQ-Information, décembre 1973, Vol. 2, no. 6, p. 4.

⁵⁷ Rapport du président sortant, in SPUQ-Information, 1er mai 1974, Vol. 3, no. 2, p. 4.

de professeurs de chaque constituante (Chicoutimi, Rimouski, Trois-Rivières, Rouyn-Hull, INRS et Montréal) se réunit par la suite statutairement chaque mois.⁵⁸ La concertation syndicale s'impose de plus en plus face à la centralisation des pouvoirs à Québec. Elle apparaît comme l'un des axes les plus importants de notre action syndicale pour les mois qui viennent.

"En ce sens, il ne suffira pas que le comité de liaison intersyndical réunisse une fois par mois un ou deux représentants de chaque syndicat. Le travail du comité devrait déboucher au début de 1975 sur une première assemblée générale commune des délégués des professeurs de chaque constituante, faisant la part de leurs revendications communes en face de l'administration centrale et du gouvernement. Le SPUQ devrait prendre l'initiative de proposer la convocation d'une telle assemblée. Si nous ne faisons pas cela déjà l'an prochain, je crains que nous ne soyons pas en mesure de faire face à l'échéance de 1976."⁵⁹

L'APPUI AUX AUTRES SYNDICATS

Les efforts en vue de favoriser et développer la syndicalisation dans notre propre secteur ne doivent pas nous amener à négliger la poursuite de la concertation et des manifestations de solidarité avec les autres syndiqués. L'appui du SPUQ à des syndiqués en grève au cours de cette année se manifeste principalement par rapport à trois syndicats : Firestone de Joliette, Shellcast de Montréal-Nord et les COFI de la CECM. Des représentants de ces syndicats viennent tour à tour visiter le Conseil syndical, et expliquer leurs conflits. Des cueillettes de fonds s'organisent parmi les professeurs. Pour les grévistes de Firestone en particulier, on récolte \$700. entre le 28 octobre '73 et le 10 janvier '74. 125 professeurs ont cotisé.⁶⁰

⁵⁸ Rapport du Président sortant à l'Assemblée générale du SPUQ, 21 mars 1974, p. 5.

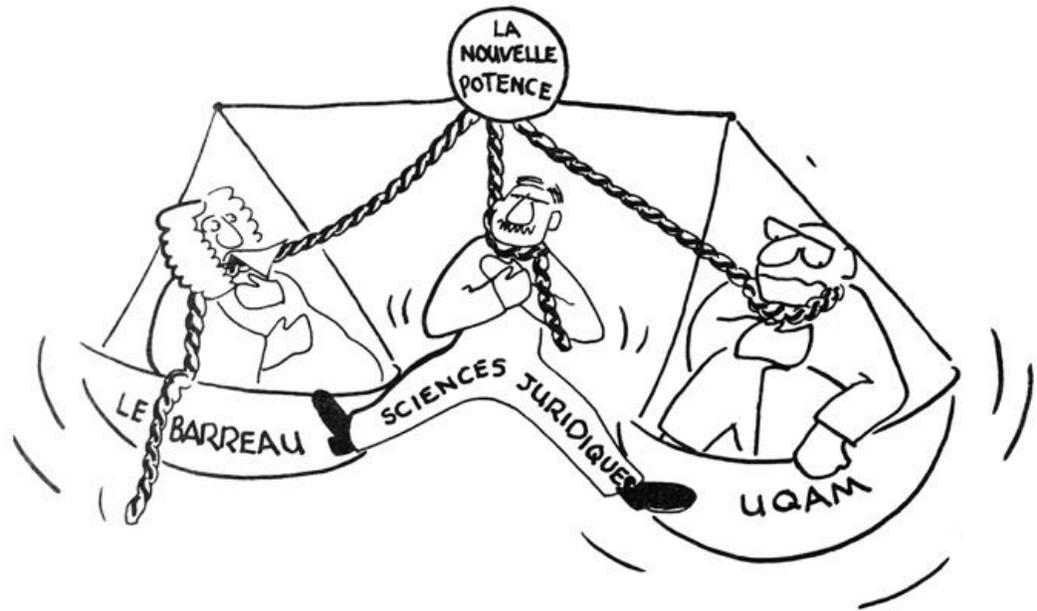
⁵⁹ Rapport du Président sortant, in SPUQ-Information, 1er mai 1974, Vol. 3, no. 2, p. 5.

⁶⁰ SPUQ-Information, mars 1974, Vol. 3, no. 1, p. 3.

CONTRE LES INGÉRENCES

Dans le même esprit de concertation, le SPUQ collaborera avec les syndicats et associations de professeurs des autres universités et les organismes qui les regroupent, FNEQ, CEQ, FAPUQ. La question centrale

[61]



[62]

des *ingérences* du patronat, des corporations professionnelles et du gouvernement dans l'enseignement et la recherche universitaires fournit l'occasion d'un tel rapprochement. À l'UQAM, les cas les mieux connus d'ingérences sont sans aucun doute ceux de *Sciences Juridiques* et de *Technologie Avancée*. Elles sont l'expression locale de la tentative du gouvernement et du patronat d'exercer un contrôle complet des activités d'enseignement et de recherche et d'orienter ces activités dans le sens des intérêts du grand patronat.

"En somme, une seule et même politique dominante se dessine dans les établissements d'enseignement : après les cégeps, les universités sont

maintenant invitées à s'y soumettre. Nos administrateurs appellent cela : "s'ouvrir sur le milieu". Il s'agit évidemment du leur.

Une seule et même politique. Les agents en sont divers, parfois rivaux. Mais par truchement intéressé et querelleur, elle exprime une cohérence répressive.

Trois tendances complémentaires sont à l'œuvre : déqualification de l'enseignement ; privatisation de la recherche (appropriation et gestion privées des fonds, des méthodes et des résultats) ; surtout, refus de toute forme de démocratisation des universités, mobilisation des recours anciens et nouveaux à l'élitisme autoritaire des milieux dirigeants." ⁶¹

Dans le même sens, le rapport du président sortant mentionne :

"... la centralisation autoritaire des affaires académiques et pédagogiques, les atteintes à la définition autonome des programmes d'enseignement et de recherche, la mise en cause des conditions de travail gagnées antérieurement vont s'accroître nettement.

On va voir l'État intervenir beaucoup plus directement dans tout le champ de l'enseignement et de la recherche supérieurs. On va voir les corporations professionnelles et le patronat industriel non pas seulement rechercher la "collaboration" avec les instances universitaires mais carrément vouloir dicter le contenu des programmes, les axes de développement des départements, le choix du personnel enseignant, la définition de ses conditions de travail, les structures à l'intérieur desquelles devraient se réaliser l'activité académique. On va voir les administrations universitaires se faire, "malgré tout", les exécutantes de ces ingérences." ⁶²

[63]

Une telle hypothèse avait déjà été formulée dans un document de l'Exécutif intitulé "*Perspectives de l'action syndicale*", adopté par le Conseil syndical en février 1974 :

"1) Le traitement déjà réservé par l'administration actuelle de l'UQAM aux dossiers administratifs et académiques, mais aussi les coups de jarrets

⁶¹ *Contre les ingérences*, in *SPUQ-Information*, 1er mars 1974, Vol. 3, no. 1 p. 1.

⁶² Rapport du président sortant, in *SPUQ-Information*, 1er mai 1974, Vol. 3, no. 2, p. 5.

réservés à cette administration par le siège social permettent de prédire que la future administration rectorale sera, plus étroitement que par le passé, à la dévotion de l'UQ et surtout du gouvernement ;

2) cette administration fera preuve d'un autoritarisme croissant pour réaliser l'essentiel du projet assigné à l'UQ, à ses constituantes, en particulier à l'UQAM : assurer un contrôle plus étroit des grandes affaires et du gouvernement sur l'enseignement et la recherche universitaires au Québec. De ce point de vue, l'UQAM est stratégiquement placée pour servir de banc d'essai à une opération qui vise, en dernière analyse, toutes les universités québécoises." ⁶³

Ces hypothèses prennent en fait l'allure de prophéties lorsqu'on connaît le cours qu'ont pris les événements quelques mois plus tard, avec l'adoption par l'Assemblée des Gouverneurs, de la désormais célèbre *Réforme Després*, instrument privilégié de la mainmise patronale et gouvernementale, conçu et élaboré avec minutie par cet ex-grand-fonctionnaire de la Régie de l'Assurance-Maladie du Québec, le "colonel" Robert Després, qui fera table rase des anciennes structures pour en mettre en place de nouvelles, mieux appropriées aux besoins du patronat et du grand capital.

C'est au nouvel Exécutif, sous la présidence de Michel Van Schendel (Études Littéraires) qu'incombera la lourde tâche de diriger la bataille contre cette réforme. La première phase de la bataille occupera toute l'année 74-75. La deuxième phase sera engagée conjointement avec les autres syndicats de l'UQ à l'occasion de la négociation de notre prochaine convention collective.

⁶³ Perspectives de l'action syndicale, in SPUQ-Information, 1er mars 1974, Vol. 2, no. 1, p. 7.

[64]

LA RÉFORME DESPRÉS

Texte rédigé comme contribution
au "Dossier Historique" du SPUQ
Par Jean-Pierre Cheneval
(octobre 1975)

[Retour à la table des matières](#)

[65]

INTRODUCTION

[Retour à la table des matières](#)

Dans la jeune histoire de l'Université on peut déjà compter deux, tentatives centralisatrices en provenance du siège social de Québec et à travers lui du Ministère de l'Éducation du gouvernement provincial.

La première s'est traduite par l'adoption du règlement 19 qui servait de cadre d'application à la loi 88. Elle donna lieu en son temps à de nombreuses discussions et suscita une vive opposition de la part des professeurs (voir l'article de L. Gill). À ce moment-là, la meilleure riposte à ce règlement fût la préparation et la signature de notre première convention collective qui le battait en brèche sur de nombreux points, en particulier en ce qui concerne l'autonomie départementale et le rôle du directeur de département.

La deuxième tentative est beaucoup plus récente, elle n'a à peine qu'une année et est mieux connue sous le nom de "réforme Després" du nom du président de l'Université du Québec qui l'a conçue et faite adopter.

Cette vaste refonte de l'ensemble du mode de fonctionnement de l'Université du Québec et de ses constituantes ne représente aux dires de nos administrateurs, qu'un effort de

"clarification de sa structure générale d'organisation et de son mode de fonctionnement. Cette opération (de clarification) a conduit à la définition d'un cadre organisationnel, de politiques générales et de politiques opérationnelles qui permettent aux organismes et aux cadres supérieurs de l'Université et à ceux de ses constituantes de mieux situer l'étendue et les limites de leur action. Le but de cette opération était de faire en sorte que les énergies et les ressources soient mieux utilisées et que les [65] objectifs de la communauté universitaire soient plus sûrement atteints." ⁶⁴

⁶⁴ Schéma général de développement de l'UQ. Document de la Commission de planification du 3 juillet 1975, p. 2.

Le document que nous venons de citer replace du reste le développement de l'UQ dans une perspective nettement centralisatrice.

"En raison des initiatives de la Direction générale de l'enseignement supérieur et du Conseil des Universités, il apparut que l'opération (de planification) à laquelle se livrait *spontanément* l'Université du Québec allait devoir s'inscrire dans une entreprise plus vaste et plus générale : l'ordonnancement du développement de tout le système universitaire québécois." ⁶⁵

Dans les faits, que représente pour nous la réforme Després ou d'une manière plus explicite, en quoi cette réforme modifie-t-elle les rapports entre administration locale et syndicat de professeurs ?

LA TENTATIVE DE COUP DE FORCE

[Retour à la table des matières](#)

Avant de répondre à cette question, il est peut-être bon de rappeler quelques dates et faits essentiels.

Tout d'abord l'entrée en scène du personnage principal, M. Robert Després, a lieu à la fin de l'année 1973. Quelques mois à peine après sa nomination à la présidence de l'UQ, le 26 juin 1974, l'Assemblée des Gouverneurs adopte une série de documents sur l'organisation et le fonctionnement de l'Université. Ce sont les politiques générales. Il y en a 31 qui touchent tous les domaines, de l'insertion sociale de l'Université aux archives. À ce train de mesures "générales" s'ajoutait une série de politiques opérationnelles (au nombre de 68) dont quelques-unes furent adoptées ce jour-là. Parmi les plus importantes figuraient les politiques opérationnelles de planification.

Ce qui frappe immédiatement à la lecture de ces 31 politiques générales, c'est la répartition des responsabilités parmi nos administrateurs.

⁶⁵ *Idem* p. 3. C'est nous qui soulignons.

"Élaboration	le président
Approbation	l'Assemblée des Gouverneurs sur proposition du président
Application	le président
Révision	l'Assemblée des Gouverneurs sur proposition du président." ⁶⁶

Cette litanie se répète au bas de chaque politique générale. Dès le mois de septembre la réforme Després fait la une du *SPUQ-Information*.⁶⁷ [66] Pour la première fois les professeurs prennent connaissance du coup de force. * L'ampleur de l'offensive Després est considérable. Non seulement le règlement 19 est dépassé mais il apparaît que, même la loi 88, est battue en brèche. Les universités constituantes ne sont plus que des unités constituantes de l'Université, le Conseil des études est doublé par une commission de l'enseignement et de la recherche, l'Assemblée des Gouverneurs perd ses comités de travail et se voit opposer un comité du président.

Pour avoir quelques poids, la contre-offensive syndicale s'articule autour du CLIUQ (Comité de liaison intersyndical de l'Université du Québec) qui regroupe tous les présidents de syndicats de professeurs et de chercheurs des constituants de l'UQ. Notre syndicat participe activement à ce comité en présentant une première analyse des politiques générales signée par M. Van Schendel, J. Peltier et L. Gill. Ce texte apparaît en octobre dans un numéro spécial du *SPUQ-Bulletin*. On peut y lire :

"La vérité est celle-ci : l'Université que nous avons connue n'existe plus. Seule la loi No. 88, qui l'a fondée juridiquement subsiste : mais contournée, peut-être même violée, d'autant plus que les mailles de cette loi sont lâches. La "réforme Després", conformément à ce que laisse pressentir la procédure

⁶⁶ Politiques générales de l'UQ (Annexe à la résolution A-61-1219 adoptée par l'Assemblée des Gouverneurs, le 26 juin 1974).

⁶⁷ *SPUQ-Information*, 3^e année, No. 3, septembre 1974.

* Le Conseil syndical en prend connaissance lors de sa réunion du 25 août 1974.

suivie par son adoption, dessine la silhouette d'un pouvoir inconditionnellement autoritaire". ⁶⁸

Cette campagne de sensibilisation est menée non seulement à l'intérieur des constituantes mais également à l'extérieur par une série de conférences de presse. Le *Devoir* du 18 sept. 1974 titre : La bataille sur la "réforme Després" s'engagera entre les syndicats d'enseignants et la présidence de l'Université du Québec. L'article rappelle les faits et informe la population sur le sens général de cette réforme en insistant particulièrement sur son côté centralisateur :

"Les politiques opérationnelles prévues pour l'enseignement et la recherche ne manqueront pas non plus de soulever l'inquiétude. La présidence s'y réserve entier le droit de planifier "ses interventions dans les secteurs scientifiques et professionnels". Le plan de travail qu'on y élaborera sera remis aux diverses unités constituantes pour exécution seulement. *C'est donc à Québec que se décideront même les priorités régionales* et de son bon vouloir que dépendront l'ouverture et la fermeture de certaines options. ⁶⁹

[67]

Dans son éditorial, Laurent Laplante insiste sur la transformation de l'Université du Québec en entreprise

"L'attitude qu'adopte M. Després est d'autant plus troublante qu'il impose à l'UdQ non pas une réforme limitée et temporaire, mais une volte face draconienne et permanente. Non seulement il centralise entre ses mains la quasi-totalité des leviers de commande, mais il prend soin de mettre à la tête des constituantes de l'UdQ des hommes qu'il souhaite à son image et à sa ressemblance. La plupart ont la stature d'excellents gestionnaires, mais plusieurs d'entre eux en savent plus long sur l'équilibre budgétaire que sur la nécessité de la recherche ou sur l'urgence d'une nouvelle pédagogie...Car c'est là l'essentiel du problème : à force de soumettre une université aux mêmes normes administratives qu'une banque de données, on jette sur les épaules des enseignants et des chercheurs une chape de plomb écrasante". ⁷⁰

⁶⁸ *SPUQ-Bulletin*, Octobre 1974, p. 1.

⁶⁹ *Le Devoir*, 18 sept. 1974, p. 2, Nous soulignons.

⁷⁰ *Idem*. Éditorial.

Le 2 octobre, lors de la réunion de l'Assemblée des Gouverneurs qui devait ratifier les dernières politiques opérationnelles, le CLIUQ présente sa position sur l'ensemble de la réforme Després. La position syndicale est claire :

"Les syndicats des professeurs et chercheurs des constituantes et centres de recherche de l'UdQ exigent, par l'entremise du CLIUQ, l'abrogation des résolutions portant sur l'organisation et le fonctionnement de l'Université, sur les politiques générales et les politiques opérationnelles de planification. Nous exigeons également que l'Assemblée des Gouverneurs sursoie à l'adoption des politiques opérationnelles qui en découleraient. La concentration des pouvoirs et la centralisation administrative décrétées unilatéralement par votre assemblée en juin dernier instituent une ingérence inacceptable dans la liberté académique défendue et préservée jusqu'à ce jour par toute université qui se respecte...Les professeurs n'acceptent pas et ne pourront accepter que l'enseignement et la recherche soient soumis à l'ingérence politique, que l'évaluation soit retirée des mains des étudiants et des professeurs, que les administrateurs s'immiscent dans leurs projets de recherche". ⁷¹

Cette réponse syndicale avait été soigneusement préparée lors de plusieurs assemblées du Conseil syndical du SPUQ en août et septembre, de l'Assemblée générale statutaire du 23 septembre et des assemblées départementales que l'exécutif du SPUQ avait visitées pendant [68] le mois de septembre. Un travail identique dans les différentes constituantes avait abouti au même résultat. Les journaux en font état dans leur édition du 1er octobre.

"Les syndiqués ont voté partout une demande d'abrogation des mesures déjà en vigueur et s'apprêtent comme à l'UQAM, à élargir leur campagne d'information et de mobilisation auprès des étudiants et des autres groupes d'employés de l'université, de même qu'auprès des autres universités. Après l'UdQ, croit-on en effet, ce sera au tour de l'Université de Montréal, de Laval et autres à faire les frais de cette opération de rapatriement des pouvoirs à Québec". ⁷²

⁷¹ *SPUQ-Information*, 3^e année, No. 4, Octobre 1974, p. 3.

⁷² *Le Devoir* du 1er octobre 1974.

Cette riposte claire et massive de la part de tous les syndiqués oblige M. Robert Després à envoyer à tout le personnel de l'Université une lettre circulaire qui dit en substance :

"L'opération en cours constitue un effort de clarification plus qu'une réforme à proprement parler. Ses retombées seront néanmoins importantes : amélioration du mode de fonctionnement, définition plus précise des rôles respectifs de chacun des partenaires de l'Université, réduction prévisible des contraintes administratives, planification cohérente du développement". ⁷³

Cette lettre fait suite au recul de l'Assemblée des Gouverneurs qui après de longues discussions décide de reporter l'adoption des politiques opérationnelles au 23 octobre. Ce n'est qu'un premier recul. Le 9 octobre, lors d'une assemblée générale spéciale du SPUQ une journée d'études est votée à une écrasante majorité (82%). Le teach-in qui suit immédiatement l'assemblée générale connaît un immense succès et de nombreux étudiants y participent. Ce sera du reste pour eux l'occasion d'amorcer leur réorganisation sur une base modulaire et pavillonnaire. Lors de l'assemblée qui clôt cette journée, deux résolutions sont adoptées. La première fixe notre position sur une prétendue consultation au sujet de la réforme Després organisée par notre administration locale. Il est décidé :

- "1) que, dans un premier temps, toute consultation émanant de l'Administration soit refusée à toutes les instances ; et
- 2) que, dans un deuxième temps, le SPUQ organise sa propre consultation". ⁷⁴

[69]

La deuxième proposition vise la mise sur pied d'un comité tripartite (étudiants, employés et professeurs) et demande :

⁷³ Lettre de R. Després au personnel de l'Université en date du 3 oct. 1974, reprise dans *Le Devoir* du 7 octobre 1974. Nous soulignons.

⁷⁴ Procès-verbal de l'A.G. spéciale du SPUQ du 9 octobre 1974, p. 2.

"que l'Exécutif du SPUQ soit chargé de prendre contact avec le SEUQAM et les étudiants par l'entremise des assemblées modulaires et du COPE pour former un comité tripartite d'action et de recherche visant à développer les moyens de diffuser l'information et de mobiliser les groupes concernés contre l'ensemble des normes imposées et projetées par le président Després". ⁷⁵

Cette deuxième résolution met surtout l'accent sur le nécessaire solidarité entre tous les groupes de travailleurs de l'université. Chaque groupe a évidemment ses propres objectifs :

"en fonction des aspects de l'affaire Després qui les visent particulièrement : pour les employés de soutien, la lutte contre la tendance à la désyndicalisation de certaines fractions du personnel et à l'accroissement de la tâche ; pour les étudiants, la lutte contre la politique de sélection sociale accrue et de rationnement des programmes d'études". ⁷⁶

Mais à ce moment, l'objectif commun est l'abrogation pure et simple de la réforme Després. Cette demande d'abrogation a l'immense avantage d'être très mobilisatrice, car au début de ce mois d'octobre, le Conseil d'Administration de l'UQAM, enfin sorti de son silence, rend l'initiative de consulter les instances institutionnelles de l'UQAM sur cette réforme. Le but de cette initiative est de permettre à l'administration locale de sauver la face. En fait, elle se rend compte bien tardivement qu'elle a perdu ses pouvoirs. Mais c'est une consultation à la sauvette qui, espère-t-elle, étoffera son dossier face au siège social. Votée le 24 septembre, elle doit être terminée avant le 15 octobre. Dans sa résolution, le Conseil d'Administration (entre autres) :

- "2) tient à affirmer la nécessité de maintenir la participation et le droit d'initiative des modules, des départements et de la Commission des études, via le Conseil d'Administration ;
- 5) décide de consulter systématiquement les instances institutionnelles à l'Université du Québec à Montréal, telles la Commission des études, les

⁷⁵ *Idem*, p. 4.

⁷⁶ *SPUQ-Information*, 3^e année, No. 5, Novembre 1974, p. 5.

assemblées départementales, les modules, les cadres pédagogiques et administratifs avant le 15 octobre :

- 6) demande au recteur, vice-recteur et secrétaire général de voir à la consultation des organismes et des cadres qui sont sous leur juridiction, de transmettre les résultats de ces consultations au vice-recteur exécutif afin que celui-ci [70] prépare un dossier pour présentation au Conseil d'Administration du 22 octobre 1974." ⁷⁷

Le souci d'efficacité et la célérité de nos administrateurs est vraiment remarquable. Après s'être tus 3 mois, ils décident de "consulter systématiquement toutes les instances institutionnelles" et d'établir un dossier, en moins d'un mois et ce au début d'une session d'automne. Il est vrai que les préoccupations d'un enseignant ou d'un chercheur sont loin de celles d'un administrateur, fut-il universitaire. De toute manière, le SPUQ refuse cette pseudo-consultation (voir 11) et collecte les résolutions des départements, des modules et même des comités de secteur qui toutes exigent l'abrogation des politiques générales et opérationnelles. Au début novembre il apparaît que :

"Le bilan, encore incomplet, de notre consultation est largement unanime. Partout, on demande, on exige l'abrogation avec des attendus qui vont du caractère anti-démocratique des politiques et de leur forme d'adoption à la négation des droits des professeurs et des étudiants dans une Université qui se plie de plus en plus aux besoins du Gouvernement, du Patronat et des Corporations professionnelles". ⁷⁸

RECU DE L'ADMINISTRATION

[Retour à la table des matières](#)

Notre administration locale constatant que même la consultation lui échappe, modifie sa position. Dans une résolution adoptée le 22 octobre 1974, le Conseil d'Administration

⁷⁷ Résolution 74A-674 du Conseil d'Administration de l'UQAM du 24 septembre 1974.

⁷⁸ *SPUQ-Information*, 3^e année. No. 5, Novembre 1974, p. 5.

- "1) Considère que juridiquement les politiques générales énoncées et les politiques opérationnelles proposées ne peuvent être imposées à l'Université du Québec à Montréal, mais pourraient d'ailleurs servir de guide dans la gestion et l'administration de l'UQAM ;
- 2) Constate, suite à la consultation entreprise, que les politiques générales et les politiques opérationnelles proposées, loin de clarifier le rôle et la situation du conseil d'administration, du comité exécutif, de la commission des études par rapport à l'assemblée des Gouverneurs et aux organismes de celle-ci, n'ont qu'ajouté à la confusion ;
- 3) Tient à réaffirmer qu'il se doit de faire respecter par rapport à toute politique générale ou opérationnelle son rôle de conseil d'administration, ses droits, ses pouvoirs exclusifs résultant de ses responsabilités notamment :

[71]

- A) comme organisme supérieur de l'UQAM, responsable de la commission des études, du comité exécutif et de tout autre organisme institutionnel,
- B) comme employeur par rapport non seulement à tous les employés de l'UQAM mais également, en tant que tel, par rapport aux accréditations détenues par les syndicats représentant les personnels de l'UQAM". ⁷⁹

Cette longue citation d'une résolution qui par ailleurs prie l'Assemblée des Gouverneurs de surseoir à l'exécution des politiques générales et opérationnelles, pour montrer les contradictions de notre administration locale qui à la fois, est prête à se servir de la réforme Després comme "guide dans la gestion et l'administration" et doit reconnaître que cette réforme ne fait qu'ajouter à la confusion, et sous la pression des syndicats (SEUQAM et SPUQ) et des étudiants demander au siège social de bien vouloir attendre un peu avant d'appliquer le bâillon.

Le Conseil d'Administration n'est pas le seul à reculer devant l'offensive des syndiqués. L'Assemblée des Gouverneurs elle-même lors de la séance du 23 octobre 1974 doit revenir sur ses premières résolutions. Dans un communiqué remis par la direction générale des relations publiques de l'UdQ, on apprend que l'Assemblée des

⁷⁹ Extrait du procès-verbal du Conseil d'Administration de l'UQAM du 22 octobre 1974. Résolution 74-A-706.

Gouverneurs clarifie les politiques générales, poursuit les consultations sur les politiques opérationnelles.

"À la suite de l'adoption par l'assemblée des gouverneurs, en juin dernier, de résolutions portant sur l'organisation et le fonctionnement de l'Université du Québec et sur des politiques générales pour cette institution, certaines expressions utilisées ont donné lieu à des interprétations diverses et c'est pourquoi l'Assemblée des gouverneurs a voulu apporter certaines clarifications. Les principales expressions qui pouvaient prêter à équivoque portaient sur *l'apparente concentration des pouvoirs* dans les mains du président, la portée réglementaire des politiques opérationnelles et le rôle des commissions consultatives". ⁸⁰

Et dans une de ses résolutions, l'assemblée des gouverneurs nous informe qu'elle :

"n'entend pas négocier les politiques opérationnelles mais qu'elle entend que soient poursuivies, dans le cadre des mécanismes prévus à cette fin par chaque unité constituante, les [72] consultations entreprises par les universités constituantes, écoles supérieurs, instituts de recherche et autres unités constituantes de façon à permettre à l'Assemblée des gouverneurs de connaître les points de vue la communauté universitaire de chaque unité constituante avant que cette assemblée n'adopte les politiques opérationnelles, en tenant compte de l'apport de la consultation". ⁸¹

Ainsi, après avoir refusé toute consultation en juin 1974 sous prétexte :

"qu'il était pratiquement impossible de la faire, compte tenu du volume de travail à accomplir" ⁸²

ou parce que :

⁸⁰ Communiqué du 23 octobre 1974 de la direction générale des relations publiques, de l'UdQ, pp. 1 et 2. Nous soulignons.

⁸¹ Extrait du procès-verbal de l'Assemblée des gouverneurs du 23 octobre 1974. Résolution A-315-1264.

⁸² Extrait du procès-verbal de l'Assemblée des Gouverneurs du 26 juin 1974, p. 51 et annexes p. 3.

"cela aurait amené le président à dévoiler une partie des conclusions de l'exercice de réflexion auquel il a participé"⁸³ l'Assemblée des Gouverneurs revient sur sa décision et du même coup reporte à plus tard l'adoption des politiques opérationnelles.

À l'UQAM, l'organisation des syndiqués et des étudiants se poursuit et le comité tripartite (étudiants, employés, professeurs) organise une série d'assemblées de pavillons, du 12 au 19 novembre, qui ont pour thème : "le coup Després". C'est l'occasion pour chacun de faire le point de la question et surtout pour les étudiants de prendre conscience de la nécessité d'une organisation et d'une structure stable de regroupement. Le comité tripartite avait préparé un texte qui souligne la nécessité d'une concertation

"À plusieurs reprises dans le passé, étudiants, employés de soutien et professeurs se sont engagés dans des actions de solidarité, à l'occasion de batailles menées par l'un ou l'autre des trois groupes...De nouveau cette année, à l'occasion de la réforme Després, la concertation s'impose entre étudiants, employés de soutien et professeurs. Elle s'impose d'autant plus que, cette fois-ci, chacun des groupes est directement touché et par conséquent impliqué dans une bataille commune. Il ne s'agit, cette année, de demander à tel groupe d'en appuyer un autre dans sa bataille, mais plutôt de s'engager de façon concertée dans une bataille commune".⁸⁴

À la suite de ces assemblées de pavillon, le président du SPUQ (M. Van Schendel) fait connaître au président Després dans une lettre qu'il [73] lui adresse le 11 décembre le résultat de la consultation syndicale. Il lui pose également au nom de l'ensemble des syndiqués et des étudiants quelques questions tant sur la recherche qu'il a certainement effectuée avant de proposer une réforme d'une telle envergure, sur les personnes qu'il a consultées, sur les points précis qui justifient les modifications qu'il propose en particulier en matière d'enseignement et de recherche et sur le caractère privé ou public de cette ou ces études.

⁸³ Extrait du procès-verbal de l'Assemblée des Gouverneurs du 26 juin 1974, p. 51 et annexes p. 3.

⁸⁴ Tract du comité tripartite du 8 novembre 1974.

Le SPUQ informe enfin Després de la résolution du conseil syndical qui dit :

"que le SPUQ propose aux autres syndicats membres du CLIUQ de négocier avec l'Université une lettre d'entente stipulant que, une fois *la réforme Després abrogée*, toute restructuration de l'Université ne pourra être adoptée sans le consentement négocié des syndicats concernés". ⁸⁵

Cette proposition ne représente aucunement une offre de négociation sur la réforme elle-même, ce que Després feindra de croire en la refusant, mais la réaffirmation d'un principe essentiel, celui de notre rôle dans la définition de nos propres conditions de travail, qui nous est reconnu par l'existence même de notre convention collective. C'est ce principe que Després a bafoué.

"Le président feint encore de croire que nous voulons marchander ses petites politiques opérationnelles, alors que nous réaffirmons une opposition non négociable à l'ensemble de sa réforme. Devrait au contraire être négociée une (autre) réorganisation éventuelle si des études publiées en avéraient le bien-fondé de principe. Elle devrait être négociée, de manière à donner une garantie contractuelle que la réorganisation respecterait non seulement les dispositions des conventions collectives en vigueur, mais aussi les normes de leur application". ⁸⁶

Il est bien clair que Després a perdu toute crédibilité auprès des syndiqués et des étudiants. Toutefois, la bataille est loin d'être gagnée. La consultation se poursuit, non pas syndicale, mais parmi nos administrateurs, qui évaluent, calculent, supputent, pondèrent chaque mot, chaque phrase d'une deuxième puis d'une troisième version des fameuses politiques opérationnelles. On assiste à une véritable prolifération de paperasse. À peine une politique est-elle imprimée qu'on la change. On en pond une nouvelle plus complète, plus "sophistiquée". Les syndicats assistent à cette brusque frénésie du siège social, amusés mais aussi parfaitement conscients que Després, pour ne

⁸⁵ Lettre du SPUQ au président Després. *SPUQ-Information*, 4^e année, No. 1, p. 2. Nous soulignons.

⁸⁶ *SPUQ-Information*, 4^e année, No. 1, p. 2. "L'esquive de Després".

[74] pas perdre la face, va tenter de faire passer sa réforme aussi rapidement que possible. Pour lui, l'urgence est manifeste. Il ne peut reculer davantage, face au gouvernement, aux administrations locales et aux syndicats, s'il veut imposer ses politiques. Et il veut aussi pouvoir intervenir à l'Université du Québec à Trois-Rivières où les négociations entre les professeurs et l'UQTR traînent en longueur.

AFFILIATION DU SPUQTR À LA CSN

[Retour à la table des matières](#)

Un danger supplémentaire pour nos administrateurs vient de surgir à Trois-Rivières. En effet, le syndicat des professeurs de l'UQTR (le SPUQTR) vient de décider son affiliation à la CSN. Grâce au SPUQTR, 2/3 des professeurs et chercheurs du réseau font maintenant partie de la CSN. C'est évidemment une grande victoire pour le mouvement syndical. Et cela donne une raison supplémentaire à Després de créer rapidement une situation de fait qui rende son rôle prépondérant dans la négociation.

Il ne nous appartient pas de relater le déroulement de ces négociations mais un fait vient appuyer nos dires. Alors qu'en janvier l'administration locale avait accepté à la table des négociations les définitions contenues dans notre convention collective (SPUQ-UQAM) sur l'assemblée départementale et le directeur de département, en mars la même administration, dûment reprise en mains par Després qui vient de faire adopter toutes ses politiques générales et opérationnelles par l'Assemblée des Gouverneurs, retire son acceptation et propose ni plus, ni moins le texte des politiques opérationnelles en matière d'enseignement et de recherche (E.R.5.). La coïncidence est trop belle pour n'être que fortuite. Le fait que Després se sent très concerné par les négociations entre professeurs et administration locale sera encore démontré par la nomination d'Yvon Dansereau, ex-conseiller personnel du ministre du travail Jean Cournoyer, au poste de directeur des relations de travail à l'UQAM. Ce parachutage d'un homme directement impliqué dans le scandale de la construction (révélé par la commission Cliché) mais qui est par ailleurs reconnu comme un négociateur extrêmement habile et même retors démontre clairement les liens entre

le pouvoir en place et l'UdQ, et l'importance pour celle-ci d'avoir un homme tout dévoué dans la place.

"À la suite du témoignage de M. Dansereau (à la commission Cliché) qui jetait un éclairage douteux sur la neutralité du ministère dans le domaine de la construction, certaines personnes haut placées au gouvernement auraient tenté de lui trouver un nouvel emploi le plus rapidement possible. C'est ainsi qu'il aurait obtenu le poste qu'il occupera bientôt à la [75] constituante de Montréal de l'Université d'État". ⁸⁷

L'ADOPTION DES POLITIQUES OPÉRATIONNELLES

[Retour à la table des matières](#)

Toutefois, en ce début d'année 1975, les choses n'en sont encore pas là. La réforme Després est toujours en consultation, mais les choses se précisent. On apprend que les textes finals des politiques opérationnelles seront discutés voire même adoptés lors de la réunion de l'Assemblée des Gouverneurs du 26 février 1975. Une stratégie est discutée au CLIUQ pour tenter de s'opposer à cette adoption. Il est décidé de mener le combat sur deux fronts. Le premier au niveau de l'Assemblée elle-même par le truchement des professeurs qui y siègent, que viendront appuyer les présidents de syndicats qui demandent d'être admis dans la salle des délibérations comme observateurs. Le second se mènera au dehors sous forme d'une manifestation des professeurs qui établiront une ligne de piquetage devant le siège social. L'objectif : empêcher l'Assemblée des Gouverneurs de voter les politiques opérationnelles, ou à défaut, obliger au moins Després à modifier certaines clauses de ses politiques opérationnelles sur l'enseignement et la recherche qui reprennent parfois mot pour mot le texte du règlement 19 et souvent même l'aggravent. Le 26 février, Pierre Senay, professeur à l'UQTR et membre de l'Assemblée engage immédiatement la discussion sur ce point. Il demande à connaître les résultats de la "consultation" dont chacun sait qu'ils sont unanimement négatifs, tout

⁸⁷ Le Jour du 4 mars 1975. Le ménage a commencé au ministère du Travail.

au moins de la part du corps professoral. Després refuse. Pierre Senay demande alors :

"qu'avant toute discussion sur les cinquante politiques opérationnelles, le principe de la "souveraineté départementale" soit clairement reconnu et que l'énoncé en soit substitué aux art. 2.9.5., 2.9.6. et 2.9.7. de la politique ER-5 qui porte sur l'organisation de l'enseignement et de la recherche, politique appelée à devenir règlement général. L'art. 2.9.5. définit l'assemblée départementale d'une manière non conforme à nos conventions collectives. L'art. 2.9.6. déclare le directeur de département "notamment responsable" d'une série de mesures qui relèvent du droit de gérance : bien que le texte ne le dise pas, le contexte indique donc qu'il est responsable devant l'Administration, c'est-à-dire devant le vice-recteur. Le "notamment" implique même un contrôle patronal non limitatif, donc plus étendu que dans les premières versions des P.O. Quant à l'art. 2.9.7. il attribue au C.A. local, lui-même contrôlé par le Siège Social, tous les pouvoirs pour définir, "selon les modalités qu'il convient" (sic), les modes de désignation des directeurs de département. Pierre Senay insiste [76] sur le fait que sa demande est une "condition préalable" à toute discussion. Si l'A.G. la rejette, il se verra forcé de démissionner". ⁸⁸

Comme on le voit, les patrons tentent à nouveau d'étendre leur droit de gérance et de transformer les directeurs de départements en administrateurs. Devant l'attitude très ferme de P. Senay, Després accepte de transformer l'assemblée en comité plénier pour discuter en priorité de ce point. Pendant que cette discussion se déroule à l'intérieur, à l'extérieur 250 personnes (110 de l'UQ AM, dont près de 80 professeurs) manifestent leur opposition à la réforme Després.

L'argumentation des patrons, Maurice Brossard, recteur de l'UQAM en tête, est de dire que l'assemblée des gouverneurs ne peut pas revenir sur ses décisions d'octobre 1974, de respecter les conventions collectives en vigueur. En effet, d'après eux intégrer la définition du directeur de département telle qu'apparaissant dans la convention collective SPUQ-UQAM contreviendrait aux dispositions de deux conventions collectives actuellement en vigueur à Chicoutimi et à Rimouski.

⁸⁸ *SPUQ-Information*, 4^e année, No. 3, p. 5 : 26 février 1975 : début de nos prochaines négociations.

"Elle aurait également pour effet de rendre obligatoire cette définition dans le projet de convention collective que l'UQTR négocie présentement avec le syndicat des professeurs de cet établissement". ⁸⁹

François-Pierre Gagnon, professeur à Rimouski et P. Senay tentent de démontrer qu'il s'agit de sanctionner et de garantir réglementairement des droits déjà acquis et non d'empêcher cette garantie de fonctionner, rien n'y fait. Suite à un vote de l'assemblée, la proposition de P. Senay est battue. Seuls les 2 professeurs présents (sur 3) et un étudiant (M. Marc Chabot, étudiant à l'UQTR) ont voté pour. Ceux-ci quittent alors la salle et du même coup démissionnent de l'Assemblée des Gouverneurs. Le troisième professeur (M. R. Fortin de Chicoutimi) démissionnera le 3 mars. La participation est terminée. Les journaux se font largement l'écho de ce geste spectaculaire qui n'empêche toutefois pas l'Assemblée des Gouverneurs de voter toutes les politiques opérationnelles le 27 février 1975. Parmi celles-ci, 15 ont un caractère de règlement général. Il s'agit entre autres :

- des programmes de premier cycle et d'études avancées
- de l'organisation de l'enseignement et de la recherche
- de l'évaluation des activités de recherche
- des relations de travail.

[77]

Comme on le voit, Després a la haute main sur tous les domaines qui touchent nos conditions de travail, en particulier l'enseignement et la recherche. C'est lui aussi qui en dernier ressort agira sur nos relations de travail.

Malgré le fait que Després a réussi à faire voter son projet de restructuration, il faut se garder d'un sentiment trop pessimiste sur notre force syndicale. Sans la vigilance du SPUQ et du CLIUQ, la réforme aurait passé beaucoup plus vite et surtout sans être analysée. À cause de notre opposition unanime, Després a dû reculer plusieurs fois, instituer une consultation, même bidon, modifier en profondeur son

⁸⁹ Communiqué de la direction générale des relations publiques de l'UdQ du 28 février 1975, p. 2.

projet. Notre administration locale en est même venue à nous appuyer, bien indirectement il est vrai, en prenant position en conseil d'administration contre certaines dispositions des politiques opérationnelles.

Mais surtout Després a créé involontairement, un regroupement des forces syndicales. L'affiliation du SPUQTR à la CSN en est le meilleur exemple. Nous irons à la prochaine bataille, pour notre troisième convention collective plus unis, mais aussi plus conscients des enjeux véritables. N'oublions pas que c'est à ce niveau que Després doit nous battre s'il veut enfin gagner.

CONCLUSION

[Retour à la table des matières](#)

Les pages qui précèdent ne sont qu'un exposé des faits. Il est temps maintenant d'en tirer les conclusions. Il paraît assez évident que la restructuration de l'UdQ a donné à Després tous les moyens nécessaires pour obliger les constituantes et leurs membres, tant professeurs et étudiants, à suivre les exigences du grand patronat (qu'il nomme pudiquement le milieu socio-économique). Ceci est surtout visible dans les politiques opérationnelles qui touchent le domaine de l'enseignement et de la recherche. Pour mettre en œuvre ces politiques, Després insiste avant tout sur leur nécessaire rentabilité (enseignement au coût minimum et recherche autofinancée, c'est-à-dire par commandite). L'article de Jacques Bourgault (Sciences politiques) sur la rationalisation des choix budgétaires en explique la technique.

Le deuxième but de Després est de se donner les moyens légaux pour combattre les syndicats de professeurs, car ces derniers représentent une menace non négligeable dans son processus de planification technocratique. L'histoire du SPUQ présentée par Louis Gill (Sciences économiques) en donne une bonne illustration.

Aujourd'hui, 8 mois après avoir été votées, les politiques de Després commencent à faire sentir leurs effets. L'attaque est subtile et quelquefois difficilement discernable. Le document produit par le décanat des études avancées de l'UQAM, sur l'organisation de la recherche en est un exemple. Ce document, sous couvert de

rationalisation, définit que la recherche doit se faire dans des centres de [78] recherche qui eux doivent s'autofinancer de plus en plus. Symptomatique de l'état d'esprit de nos administrateurs, le fait que toutes les définitions données dans le document sont tirées du règlement 19 ou des politiques opérationnelles. Que devient notre convention collective ?

L'adoption de la réforme Després ne doit pas être prise à la légère. En effet de par sa structure actuelle, le siège social de l'UdQ peut agir efficacement à des niveaux où auparavant on ne le voyait guère. Ainsi l'UQAM vient de perdre deux programmes de formation des maîtres, en mathématiques (PERMAMA) et en français (PERMAFRA) qui sont maintenant du domaine de la Télé-université, mise en place par Després. Il faut aussi s'attendre à une tentative d'augmentation de la charge d'enseignement par le biais des exigences de l'éducation permanente, sans pour autant qu'il y ait amélioration de la qualité de cet enseignement, bien au contraire. Le but du gouvernement est de faire croire à une démocratisation de l'enseignement supérieur, à une augmentation des "services d'éducation" alors qu'en fait, il ne veut que rentabiliser une opération de mise en tutelle de l'enseignement. Face à cette mainmise du gouvernement et à travers lui du grand patronat qui veut contrôler aux moindres coûts la formation de la main-d'oeuvre dont il a besoin, il est temps que nous prenions nos responsabilités en tant que professeurs et travailleurs syndiqués quant à notre rôle véritable d'enseignants et de chercheurs.

La réforme Després ne fait qu'accélérer un processus d'aliénation mis en œuvre depuis longtemps, mais que nous refusons de voir. Nous devons lutter, non seulement pour, à court terme, améliorer nos conditions de travail, mais surtout pour renverser le rapport de forces qui existe dans notre système et donner le pouvoir aux travailleurs. Cette lutte commence par la préparation de notre prochaine convention collective et aussi par le refus des lois Trudeau et Bourassa *sur le gel des prix (?) et des salaires.*

[79]

LES GRIEFS ET LES RELATIONS DE TRAVAIL À L'UQÀM, 1971-1975

Par Dorval BRUNELLE
(Automne 1975)

[Retour à la table des matières](#)

LES GRIEFS ET LES RELATIONS DE TRAVAIL A L'UQAM, 1971-1975

Par Dorval Brunelle
(automne 1975)



[80]

1.- PRÉSENTATION DU PROBLÈME ET DU CADRE D'ANALYSE

[Retour à la table des matières](#)

Dans les pages qui suivent, nous allons chercher à cerner l'évolution des relations de travail à l'UQAM à partir des griefs déposés par le syndicat des professeurs (SPUQ) et de l'argumentation développée par la partie patronale à l'occasion des arbitrages qui ont opposé le syndicat et l'administration.

Cette étude sera d'abord et avant tout l'occasion d'une interrogation sur la nature et la fonction des rapports de travail en général, mais aussi l'occasion d'une analyse empirique des formes particulières que revêtent les relations de travail dans cet appareil social de production qu'est l'UQAM. Il importe d'indiquer au départ qu'au-delà de ce cadre immédiat, l'UQAM est partie intégrante d'un réseau universitaire, l'Université du Québec et que ce réseau relève du Ministère de l'Éducation du Québec. Notre étude des relations de travail à l'intérieur de l'UQAM est ainsi limitée par le cadre juridique même dans lequel s'inscrivent les rapports entre le syndicat et l'administration qui met de côté les rapports entre l'administration locale et l'administration centrale, entre celle-ci et le Ministère *comme si* ces rapports n'avaient aucune incidence sur les relations de travail à l'UQAM. A cet égard, le personnel enseignant de l'UQAM est exactement dans la même situation objective que n'importe quel groupe de salariés qui négocie avec une industrie locale détenue par des intérêts économiques géographiquement distants. En fait, cette espèce d'absence d'homologie entre l'unité juridique, l'unité économique et l'unité politique de production ne fait que rendre compte de la complexification qu'entraîne toute appropriation poussée du pouvoir et marque l'extraordinaire extension bureaucratique qu'entraîne sa centralisation.

Cette hiérarchisation indique aussi, évidemment, l'absence d'autonomie de l'entreprise locale face au pouvoir central et rend relativement vaine toute tentative d'une véritable négociation à ce niveau. Néanmoins, étant donné qu'il s'agit pour nous de privilégier un

matériel particulier, nous n'avons aucune raison de croire que le lieu géographique ou hiérarchique où telle décision a été prise puisse changer quoi que ce soit au fond de la décision elle-même. En ce sens, il n'y a aucune raison de croire que les arguments invoqués ou les décisions rendues auraient pu différer si la cause du grief avait été entendue au niveau provincial ; il n'y a non plus aucune raison de croire que le secteur universitaire échappera à l'unification des conventions collectives de travail et, par voie de conséquence, à celle des sentences arbitrales comme cela s'est passé dans l'enseignement primaire et secondaire d'abord, dans l'enseignement collégial par la suite.

***1.1.- Le problème :
sa place et son importance politique***

Ceci étant établi, il ne s'agira pas seulement, à l'occasion de l'analyse [81] que nous voudrions faire des griefs déposés sous l'empire des conventions collectives intervenues entre le SPUQ et l'UQAM, de privilégier une approche quantitative du nombre des causes gagnées ou perdues, voire même une approche plus stratégique de la portée politique de tel gain ou de telle perte, mais encore et surtout de nous attacher à l'évaluation concrète et qualitative de la nature des rapports entretenus par l'administration à l'endroit du personnel enseignant afin de dégager la nature des rapports de pouvoir sur le travail dans nos sociétés. Nous voudrions ainsi contribuer à l'analyse des rapports sociaux de travail en cherchant à révéler leur nature essentiellement contradictoire. En effet, tout ce qui touche à l'étude des rapports de travail en tant que tels est fréquemment ignoré sous prétexte que ces rapports seraient régis par une nécessité immanente, pire, sous prétexte que la nature et les fonctions des rapports de travail relèveraient de la "constitution (même) des choses extérieures", ⁹⁰ de la configuration même des moyens de production, exactement comme si elle pouvait dicter sa manipulation, exactement comme si telle matière scientifique pouvait dicter le processus de production et de transmission des connaissances.

⁹⁰ Mill, John Stuart, *Principes of Political Economy*, Toronto, U. of T. Press, 1965, Livre II. ch. 1, p. 199

On a parfois tendance à oublier que le rapport de travail dans nos sociétés se double d'un rapport de subordination,⁹¹ c'est-à-dire d'un rapport de pouvoir. À son tour, ce rapport de subordination ou de pouvoir est subsidiaire à cet autre rapport qu'est le rapport de propriété ou de possession, c'est-à-dire le rapport entre les moyens de production et les propriétaires ou les "fonctionnaires" de ces moyens de production.⁹²

[82]

Il est en effet impossible de comprendre la notion de travail, encore moins la nature du pouvoir sur le travail, si l'on n'établit pas cette distinction fondamentale entre le rapport abstrait aux moyens de production fondé juridiquement dans la propriété ou la possession des moyens de production, et le rapport concret à ces mêmes moyens de production fondé socialement dans la capacité de transformation d'une matière et qui est *seul* le véritable procès social de travail : le travail vivant.

C'est en effet le premier rapport, le rapport abstrait sanctionné juridiquement en tant que *droit réel*⁹³ qui fonde le pouvoir sur les procès de travail, c'est-à-dire un ensemble d'*obligations personnelles*

⁹¹ Comme l'ont relevé tous les juristes. Voir, par exemple, Savatier, René, *Cours de droit civil*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1947, tome II, pp. 402-03. Aussi, d'Aoust, Claude. *Le contrat individuel de travail en droit québécois*, Montréal, Presses de l'UdM, 1971, texte ronéo, p. 6.

⁹² "Fonctionnaires" est employé ici dans le sens où Marx dit des capitalistes qu'ils sont "les fonctionnaires du capital", cf., Marx. K., "Matériaux pour l'économie". *Oeuvres*, tome 2, N.R.F.. coll. "La Pléiade", 1968, pp. 419 sq, et 437sq.

Par ailleurs, ce terme a l'énorme avantage de contourner la question théorique de la nature juridique du rapport qu'entretient le détenteur d'un pouvoir quelconque avec des moyens de production. Peut-on parler de "propriété" dans des entreprises publiques, par exemple, ou faut-il plutôt utiliser l'expression "possession" ? En fait, le fondement théorique de ce droit ou de ces privilèges importe peu ou prou, seul importe, finalement, qu'il soit exercé, quelle que soit par ailleurs la rationalisation qu'en fasse son titulaire. Cf., Bettelheim, Charles, *Calcul économique et formes de propriété*, Paris, Maspéro, 1970, notamment aux pages 122-125.

⁹³ Cf. Savatier, op. cit., tome I, p. 295 et la critique développée par nous dans : *"Droit et marchandise : pour une critique de la propriété privée"*, Montréal, 1973, texte ronéo : aussi in : *Les cahiers du C.E.R.E.L.*, Lille, 1975.

des travailleurs directs à l'endroit des détenteurs de droits réels sur une production.

Ces déterminations contradictoires produisent des effets dont le plus important est sans contredit celui de soustraire au producteur direct le pouvoir sur son propre travail en transférant ce pouvoir au non-producteur. On aboutit alors à l'*apparente* absurdité qui caractérise par excellence les rapports de travail dans nos sociétés, où l'ensemble des rapports de pouvoir sur, notamment, les moyens à mettre en œuvre dans les procès de travail sont appropriés précisément par ceux qui n'exécutent pas le travail sinon par ceux qui le font exécuter.

Or, à cause de la nature même des déterminations en cause, — notamment du caractère absolu, en droit ⁹⁴ comme en fait, du rapport abstrait aux moyens de production — le processus d'appropriation de pouvoir ou, si l'on préfère, le processus d'extension du pouvoir ne connaît pas de limites. Cette extension illimitée du pouvoir établit dès lors la constante détérioration des conditions de travail et l'inéluctable dévalorisation économique du travail. La seule limite à cet arbitraire est évidemment fondée dans la résistance de ceux sur lesquels le pouvoir s'exerce, dans leurs luttes.

Certains auteurs établissent à cet égard une distinction entre luttes économiques ou privées et luttes politiques ou sociales. ⁹⁵ Si nous retenons cette dichotomie, il ne semble pas faire de doute que le syndicalisme nord-américain — et québécois en particulier—est de nos jours caractérisé par les revendications privées davantage que par les luttes politiques durables.

[83]

C'est afin de pallier à ce manquement que nous avons entrepris la présente recherche sur la nature des relations de travail dans cet appareil de production qu'est l'UQAM.

⁹⁴ Ce caractère absolu est inscrit dans la propriété elle-même selon notre Code civil (articles 406,408 et 409). Pour une analyse de ces textes, voir notre essai, *Le Code Civil et les rapports de classe*, Montréal, P.U.Q., 1975, chap. 1.

⁹⁵ Voir, par exemple, Segrestin, Denis : "Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe : pour une sociologie de la C.G.T.", in : *Sociologie du Travail*, avril-juin 1975, pp. 152-173.

"Il apparaît important que soit faite, de temps en temps, une étude précise et concrète d'un rouage de la société actuelle qu'on vise à transformer. Car enfin, il est vrai que la lutte des classes n'est pas du domaine de l'opinion, de l'idéologie, mais tout simplement du fait expérimental de l'observation, que tout un chacun est à même de vérifier. Il est vrai que la justice et l'administration ne sont pas neutres dans cette lutte, mais globalement, du côté du patronat. Là encore, ce sont des faits. Encore faut-il les montrer, les mettre à jour, d'autant qu'ils sont dissimulés le mieux possible par les groupes sociaux dominants. Ceux-ci ont besoin de les cacher pour mieux sauvegarder leurs privilèges et pour se donner une bonne conscience. La dissimulation est devenue, en règle générale, involontaire, inconsciente et peu perceptible par les dissimulateurs eux-mêmes ; ils ont fini par faire croire et par croire eux-mêmes à la neutralité des Institutions et au caractère dérisoire de la lutte des groupes sociaux. Ils ont alors beau jeu de la nier ou de la présenter comme le reflet d'une opinion dépassée." ⁹⁶

1.2. Le cadre d'analyse

Une fois le sens et la portée d'une recherche comme celle-ci établis, il faut maintenant élaborer quelque peu le cadre d'analyse dans lequel nous opérerons.

Les conditions de travail du personnel enseignant dans une université ne peuvent échapper à des déterminants qui établissent la ligne générale— si l'on peut exprimer ainsi cet aspect particulier du cadre socio-politique dans lequel nous vivons, — dans laquelle s'inscrivent tous les rapports de travail dans n'importe quelle entreprise.

Plusieurs travaux récemment parus ont porté à l'avant-scène l'analyse de la contradiction entre travail manuel et travail intellectuel en tant que résultat de l'évolution des rapports sociaux de travail. ⁹⁷ On sait qu'il ne s'agit pas tellement d'une contradiction fondée sur la nature du travail effectué, non plus que sur la nature des moyens de production

⁹⁶ Dravet. Henri, *Le droit syndical*, Paris, "Citoyens", Éditions Universitaires, 1972, p. 144.

⁹⁷ Notamment, Maignien, Yannick, *La division du travail manuel et intellectuel*, Paris, Maspéro, 1975 ; Rinehart, James W., *The Tyranny of Work*, Don Mills, Longman Canada Ltd, Canadian Social Problems Séries, 1975 ; et Jenkins, Davis, *Job Power, Blue and White Collar Democracy*, Baltimore, Penguin Books, 1974.

— [84] i.e. selon qu'il s'agit de moyens physiques ou intellectuels comme la technique, — mais bien sur une position objective par rapport à des moyens de production, position objective qui fonde le rapport de pouvoir d'individus sur d'autres individus dans des rapports capitalistes de production. En effet, si tout travail quel qu'il soit est une somme ou une unité d'activités manuelles et intellectuelles, c'est seulement en système capitaliste que la division du travail est établie en tant que nécessité liée aux impératifs de la production ; en d'autres mots, c'est seulement avec et par la division sociale entre capital et salariat qu'est instaurée la division entre la conceptualisation du travail et son exécution. ⁹⁸ L'appropriation des fins du travail et des moyens à mettre en œuvre pour le réaliser par les "fonctionnaires" d'un capital est la forme même que revêt, dans ce système, le pouvoir sur les procès de travail. ⁹⁹

Cette contradiction dans des travaux ne recoupe pas nécessairement la distinction entre travailleurs manuels et travailleurs intellectuels. Néanmoins, la confusion est "compréhensible" pour deux raisons : d'abord parce que la fragmentation du travail et la parcellisation des tâches sont le résultat d'une appropriation du contenu intellectuel d'un travail unifié, opération effectuée par des intellectuels ; ensuite parce que ces intellectuels étant progressivement devenus des salariés, ils ont été tenus pour des travailleurs.

Mais il y a plus. Cette contradiction entre travail manuel et travail intellectuel tendra de plus en plus à recouper la distinction entre

⁹⁸ Cette précision est essentielle. En effet, le travail manuel n'est pas *naturellement* un travail asservissant ; le travailleur manuel n'est pas *nécessairement* un travailleur asservi, il le devient *forcément* avec le salariat. Voir à ce sujet, Pernous, Régine, *Histoire de la bourgeoisie en France*, tome I, Éditions du Seuil, p. 364 : "...à travers le programme d'éducation que vont adopter les bourgeois français (surtout à partir du XVI^{ième} siècle), s'esquisse toute une conception de l'existence, conception éminemment bourgeoise qui peut s'énoncer en deux termes, lesquels ne sont contradictoires qu'en apparence : d'une part le culte du travail, de l'autre le dédain du travail manuel".

⁹⁹ Selon le comité du contrat de travail de l'Office de révision du Code civil l'attribut principal du contrat de travail est "le lien de préposition caractérisé par le pouvoir de contrôle de l'employeur sur l'employé, tant dans la fin recherchée que dans les moyens utilisés", *ci. Rapport sur le contrat du travail*, Montréal, 1969, pp. 5-6.

travailleurs manuels et travailleurs intellectuels dans la mesure même où ceux-ci s'approprièrent les travaux intellectuels pour se décharger des fonctions manuelles.

On comprend alors l'importance que peut avoir une étude consacrée à ces "travailleurs intellectuels" que sont les enseignants universitaires. Échapperont-ils, en tant que salariés subordonnés, à ce phénomène social qui affecte tous les salariés subordonnés : la parcellisation du [85] travail qui conduit à l'augmentation ou à l'extension des tâches manuelles ?

En d'autres mots, si tout travailleur manuel est, dans nos sociétés, et en tant qu'il est salarié, un travailleur asservi, tout travailleur intellectuel salarié n'est pas nécessairement détenteur d'un pouvoir sur des travailleurs manuels ; par ailleurs, si tout travailleur intellectuel salarié est, dans nos sociétés, un travailleur soustrait aux fonctions manuelles d'exécution et, en tant que tel, un "privilegié", il peut être exploité tout autant qu'un travailleur manuel. Reste à voir si les formes de cette exploitation varient par rapport à celles que subissent tous les travailleurs.

En réalité, le travailleur intellectuel salarié et soumis au pouvoir, — i.e. asservi — est dans une position charnière très importante ; l'analyse de cette position objective permet de montrer en quoi et comment la contradiction entre détenteurs de pouvoirs et travailleurs manuels s'articule autour de tels travailleurs intellectuels salariés, contradiction dont l'effet premier est de briser l'unité d'un procès de travail pour le fragmenter, le diviser en travaux manuels d'une part, en travaux intellectuels de l'autre. On assiste ainsi à une dégradation progressive de la fonction du travailleur intellectuel dans la mesure même où le temps consacré à des travaux manuels tend à prendre le dessus par rapport au temps consacré à des travaux intellectuels. Concrètement, pour l'enseignant universitaire, cette dégradation fonde sa résistance contre la baisse du temps susceptible d'être consacré à la recherche — à la transformation des connaissances acquises — en même temps que sa résistance contre l'augmentation du temps consacré à l'enseignement en tant qu'unique processus de transmission des connaissances acquises.

En effet, la ligne de démarcation entre travail intellectuel et travail manuel consiste précisément dans la dissociation entre la

transformation et l'exécution pure et simple. La lutte avec les détenteurs du pouvoir se fait donc autour de ces travaux intellectuels en vue de leur appropriation. C'est ainsi que la fonction des travailleurs intellectuels tend à comporter de plus de travaux manuels, de simples manipulations ; c'est ainsi que le travailleur intellectuel tend à devenir un travailleur manuel, un exécutant de fonctions répétitives. Si les universitaires sont les derniers en date à prendre conscience de ce processus, cela n'est nullement lié à une quelconque ignorance de leur part mais, plus simplement, à ce fait qu'ils sont les derniers en date à le subir !

Ce phénomène de l'appropriation et de la centralisation des travaux intellectuels a évidemment comme corollaire et aboutissement l'extension des fonctions ou travaux manuels. Or, cette extension se fait évidemment aux dépens de *tous* les travailleurs, elle n'est que plus manifeste chez des travailleurs intellectuels asservis. Il y a d'ailleurs, dans ce processus, une double contrainte : la première est à l'effet que l'extension du [86] pouvoir sur des procès de travail est fondée à la fois dans l'appropriation de nouvelles fonctions intellectuelles auprès des détenteurs du pouvoir et la désappropriation de fonctions manuelles ; la seconde est à l'effet que cette extension fonde la concentration des fonctions intellectuelles, donc l'extension ou, si l'on veut, l'universalisation des fonctions manuelles. On aboutit ainsi à la centralisation des travaux intellectuels auprès des uns, à la socialisation des fonctions d'exécution auprès de tous les autres. ¹⁰⁰

Ces processus ont fait l'objet de travaux qui remettent en cause la vision simpliste et par trop optimiste avancée par les tenants de la thèse de la libération sociale des tâches manuelles grâce à la révolution technique et scientifique. ¹⁰¹

¹⁰⁰ Cet élément est capital pour comprendre le phénomène même de la syndicalisation des cols blancs d'abord, des universitaires ensuite. En effet, au-delà du contenu corporatiste inhérent à certaines revendications, et que le syndicalisme seul pouvait défendre, il y a surtout la similarité croissante dans la nature des fonctions assumées, c'est-à-dire, finalement, l'identité des rapports de pouvoir qui peuvent expliquer un rapprochement qui, il y a dix ans à peine, était impensable. Nous essaierons de développer en conclusion cette question de l'articulation des rapports de travail avec la lutte politique.

¹⁰¹ Voir, par exemple, Braverman, Harry, *Labor and Monopoly Capital, The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review

On sait d'ores et déjà que de tels processus sont à la base des nombreuses et incessantes déqualifications que subissent les travailleurs à l'heure actuelle, — qu'il s'agisse des postiers ou des perforateurs de cartes d'ordinateurs, — processus qui se présentent généralement comme une rationalisation et/ou comme une mécanisation des procès de travail. La raison donnée n'est pas importante ; ce qu'il importe de retenir, encore une fois, ce sont les mécanismes en cause : on prétend dans tous les cas imposer une apparente épargne de temps de travail social alors qu'il s'agit, dans les faits, d'imposer une *augmentation* du rythme et/ou de la durée du travail manuel contre la *cession* du temps auparavant consacré à un travail intellectuel. Cette curieuse "économie" de temps constitue en réalité une surcharge de temps de travail manuel et se traduit sur le plan économique par une augmentation des coûts de la production à cause, d'une part, de l'augmentation des coûts de surveillance [87] et de contrôle des procès de travail de plus en plus asservissants, d'autre part, de l'augmentation de la valeur marchande des travaux intellectuels ainsi appropriés. ¹⁰²

Dans ces conditions, on n'assiste jamais à une véritable épargne de temps de travail social au niveau même des rapports de production, mais plutôt au double phénomène suivant : *premièrement*, à

Press, 1974. Pour un essai d'analyse de cette extension des occupations manuelles à partir des recensements canadiens, voir notre article, "Analyse de la structure occupationnelle de la main-d'oeuvre québécoise, 1951-1971", in *Sociologie et Sociétés*, vol. VII, no. 2 (à paraître, janvier 1976). La critique la plus pénétrante de cette thèse des effets miraculeux d'une "troisième révolution industrielle", de la "tertiarisation de l'économie", etc., a été faite par Beaudelot, Christian, Establet, Roger et Malemort, Jacques, *La petite bourgeoisie en France*, Paris, Maspéro, 1974.

¹⁰² Il s'agit en réalité d'un phénomène assez curieux que les parties d'un travail décomposé valent davantage — ou coûtent plus chers — que ce même travail recomposé. Il y a au-delà du fait que la composition implique *plusieurs* individus comme porteurs d'un travail fragmenté, — ce qui implique l'achat de plusieurs forces de travail, par opposition à l'unité antérieure du travail et de l'individu, — il y a là un phénomène qui tendrait à démontrer la profonde irrationalité économique de la division du travail poussée au-delà d'une recombinaison par un collectif de travail, c'est-à-dire l'irrationalité du pouvoir fondé sur la parcellisation sociale du travail ; cette irrationalité pourrait être synthétisée dans la question suivante : à quel moment la division technique du travail se transforme-t-elle en technique de division des travailleurs ?

l'augmentation de la durée et de l'intensité de la dépense de temps de travail manuel, augmentation rendue possible précisément par l'appropriation des fonctions intellectuelles relevant auparavant des travailleurs manuels eux-mêmes ou encore par la déqualification des travailleurs intellectuels ¹⁰³ ; *deuxièmement*, à la métamorphose de l'épargne sociale en épargnes privées, c'est-à-dire au transfert de l'épargne sociale de temps du niveau des rapports de production à celui des rapports de consommation, là précisément où les individus sont repliés dans leur vie *privée*, dans leurs loisirs. ¹⁰⁴

Ce double phénomène produit alors, en même temps que la centralisation croissante du pouvoir sur le travail, la généralisation de l'incapacité de changer les procès de travail qui est l'aliénation à l'endroit des fins sociales du travail et de la fonction sociale des moyens de production.

Néanmoins, malgré que ces phénomènes se rencontrent et soient vécus dans tous les appareils sociaux à l'heure actuelle et affectent notamment tous les employés de soutien, une certaine pudeur intellectuelle laisserait croire que l'enseignant échapperait à cette loi d'airain de [88] la croissance, que l'école ou l'université ferait exception sur ce plan. Il n'en est évidemment rien ! Le meilleur exemple de ce processus de centralisation du travail intellectuel et d'extension des fonctions manuelles nous est donné dans l'implantation récente de ces fameux examens dits "objectifs". À cette occasion, sous des prétexte d'économies — qui, répétons-le, ne se traduisent jamais dans des réductions de coûts mais systématiquement par des hausses, — on augmente et on généralise des manipulations manuelles et mécaniques en laissant aux bons soins d'un ordinateur et de ses serviteurs les fonctions intellectuelles.

¹⁰³ Sur ce point précis, voir Braverman. Harry. *op. cit.*, p. 112, où, citant *The Principles of Scientific Management*, de F.W. Taylor, on peut lire : "Les *managers* assument...le fardeau d'amasser toute la connaissance traditionnelle qui par le passé appartenait aux ouvriers, pour la classer, l'ordonner et la réduire finalement à des règles, des lois et des formules...".

¹⁰⁴ Ceci est cause notamment de ce que "le machinisme le plus perfectionné force l'ouvrier à consacrer plus de temps au travail que ne l'a jamais fait le sauvage de la brousse ou l'artisan avec ses outils simples et grossiers", K. Marx : "Principes de l'économie", in : *Oeuvres*, t. 2, *op. cit.*, p. 308.

La raison première et dernière de cet ensemble de déterminations ne réside évidemment ni dans les travailleurs, ni dans la machinerie non plus que dans la technique ou le savoir, bref, elle ne réside pas dans les forces productives, mais bien dans les rapports de production, c'est-à-dire dans les rapports entre les moyens de production et leurs fonctionnaires d'une part, entre les mêmes moyens de production et leurs travailleurs directs de l'autre.

Compte tenu de ces quelques éléments, on peut dès lors être en mesure de comprendre la fonction objective de l'Université par rapport à sa fonction concrète et de situer les conflits qui opposent les enseignants aux administrateurs dans leurs véritables perspectives. Si la fonction objective d'une université est de dispenser des enseignements de la plus haute qualité aux meilleurs coûts à la fraction la plus vaste possible d'une collectivité, sa fonction concrète sera — ainsi que dans n'importe quelle entreprise — l'appropriation et la centralisation du travail intellectuel d'une part, l'extension des fonctions manuelles d'exécution de l'autre. Cette appropriation et cette centralisation de tâches intellectuelles se transforment alors en *pouvoirs* sur des individus dans leurs procès de travail. Ou encore, pour reprendre les notions utilisées antérieurement, la fonction concrète de cet appareil qu'est l'université sera l'accumulation et la centralisation de l'épargne de temps de travail manuel — c'est-à-dire l'accumulation et la centralisation du pouvoir sur le travail, — accumulation et centralisation rendues possibles par l'augmentation des dépenses de temps de travail manuel auprès des exécutants de tous ordres.

Il est donc erroné d'analyser les rapports de force au sein d'une entreprise quelconque comme s'il s'agissait de rapports d'équilibre entre les parties en présence ; l'accumulation de pouvoirs est un processus continu, incessant, dont la limite réside uniquement dans la résistance de ceux auprès desquels elle s'effectue.

Faute de tenir compte de ces éléments, on risque de percevoir les luttes dites "industrielles" uniquement comme affrontements en vue du partage de ce gâteau que sont les biens de consommation et d'oublier *l'essentiel* qui est le travail, son exercice et sa finalité, en tant que fonctions sociales d'une part, le travail comme lieu d'insertion de l'individu [89] dans *sa* société de l'autre.

Une dernière remarque s'impose avant d'aborder notre sujet : on pourrait penser que l'enseignant au niveau universitaire constitue un "cas" particulier en ce sens que, malgré qu'il soit un salarié, il dispose d'une autonomie relative sur son temps de travail qui pourrait compliquer sérieusement l'analyse. À ce titre, l'universitaire est "privilegié" par rapport aux autres salariés, même les autres travailleurs intellectuels, qui doivent rendre compte de tout leur temps de travail et pour lesquels d'ailleurs ce temps est, règle générale, fixe et immuable ; c'est le neuf à cinq ! Dans cette perspective, *malgré* son statut de salarié, l'enseignant universitaire participe de l'autonomie du professionnel ou de l'artisan à son compte, et ses rapports à ses moyens de travail, dans une certaine mesure, relèvent de rapports para-capitalistes de production, c'est-à-dire qu'ils sont, pour partie, soustraits à la domination que ces rapports impliquent et demeurent sous le contrôle de l'individu. Mais plutôt que d'un obstacle à l'analyse, cet élément est essentiel pour situer davantage sa portée ; il l'est aussi pour comprendre que la forme première que prendra tendanciellement l'évolution des rapports de travail à l'université, ce sera précisément la destruction de cette autonomie individuelle relative et la soumission de l'enseignant universitaire au rapport de domination qu'implique *forcément* son statut de salarié.

Afin de rendre compte des formes particulières que ces processus d'appropriation et d'extension des droits de la gérance ont pu prendre, nous allons, dans un premier temps, préciser quelques termes de base, tandis que dans un second temps, nous aborderons successivement l'étude des griefs et des arbitrages déposés et entendus sous l'empire des deux conventions intervenues entre le syndicat et l'administration.

2. LA CONVENTION COLLECTIVE ET LES GRIEFS

[Retour à la table des matières](#)

On énonce parfois, en droit du travail, que le rôle de la convention collective consiste dans "l'instauration d'une paix temporaire entre l'employeur et les salariés par l'établissement d'un régime de travail

ordonné". ¹⁰⁵ Il faut tout de suite préciser que la convention collective ne couvre pas la totalité des rapports susceptibles de naître entre employeur et salariés à l'occasion des relations de travail mais uniquement ceux qui y sont expressément prévus ou qui sont prévisibles du fait de l'extension à laquelle peuvent donner ouverture les termes mêmes d'une convention. [90] Ceci est fort important pour saisir la limite d'application de la convention : tout ce qui n'y est pas explicitement prévu ou prévisible relève de *facto* des droits de la gérance. Dans ces conditions, la "paix" qu'instaure la convention est à la fois limitée et temporaire ; limitée dans la mesure où elle ne porte que sur ce qui a fait l'objet d'entente préalable, et temporaire, puisque l'ensemble des rapports devient sujet à renégociation avec chaque renouvellement de la convention avec les conséquences fâcheuses que cela implique pour les salariés comme nous le verrons.

On verra également que l'équilibre entre les parties qu'est censée établir la convention par rapport à la situation qui prévaut en matière de contrat individuel de travail est plus que précaire : si, du côté des administrateurs, tout est toujours acquis, du côté des employés tout est toujours à ré-acquérir.

En réalité, il faut peut-être davantage appréhender une convention comme un frein à l'arbitraire patronal plutôt que comme une véritable limitation aux droits de la gérance. En effet, cette dernière approche a le fâcheux désavantage de reposer sur une vision "fixiste" des droits de la gérance, c'est-à-dire de poser ces droits comme étant de toute éternité fondés sur un ensemble de principes immuables ; ce faisant, elle rejette complètement le caractère dynamique de ces droits, mieux, le processus de leur production par appropriation auprès des exécutants. Faute de procéder ainsi, on est conduit à développer une problématique fort idéaliste des droits, en vertu de laquelle le droit de la gérance *produirait* le droit au renvoi, au licenciement, au contingentement, etc. comme par une espèce de parthénogenèse. ¹⁰⁶

¹⁰⁵ Québec, P.U.L., 1971. p. 231. Et aussi Laperrière, René. *Cours de droit du travail*. Montréal. Centre audio-visuel. UdeM. 1972, texte ronéo, p. 152, où l'auteur utilise les expressions "traité de paix" et "charte des relations de travail dans l'entreprise" pour décrire une convention collective.

¹⁰⁶ Ce type de raisonnement apparemment absurde est cher à l'approche juridique. C'est ainsi que le droit de propriété *donne* ou confère le droit sur

Une fois ces controverses et divergences posées, on peut définir la convention collective de la manière suivante :

"la convention collective apparaît comme une entente entre un employeur et un organisme ou groupement représentant ses employés, portant sur leurs conditions de travail." ¹⁰⁷

2.1. - Quelques données

Sous l'empire des deux conventions collectives intervenues entre le SPUQ et l'UQAM, c'est-à-dire entre la fin novembre 1971 et la fin août 1975 — soit un peu moins de quatre années — il a été déposé 217 griefs individuels ou collectifs par 295 professeurs, six griefs départementaux — dont un par une section de département — et quatre griefs par le syndicat. [91] C'est dire qu'au total, plus de quatre cents professeurs, — dont certains trois, voire quatre fois, — ont été impliqués dans quelque mésentente avec l'administration. ¹⁰⁸

Le tableau ci-dessous fait état de la décomposition de ces éléments pour chacune des années entre 1971 et 1975.

	1971	1972	1973	1974	1975	Total
Nombre de griefs	20	154	29	18	4	225
Nombre de professeurs impliqués	20	210	43	19	3	295
Griefs départementaux	—	3	3	—	—	6
griefs déposés par le syndicat	—	—	3	—	1	4
Griefs portés en arbitrage (sentences rendues)	—	9	12	5	1	27

tout ce qui est produit par la propriété, en laissant dans l'ombre un *détail* : pour qu'une propriété produise quoi que ce soit, il faut quelqu'un qui mette les mains dans le purin !

¹⁰⁷ Gagnon, Lebel et Verge, *op. cit.*, p. 232.

¹⁰⁸ L'U.Q.A.M. comptait environ 380 syndiqués sur un total de 425 professeurs en septembre 1975.

En 1971 et 1972, seuls une dizaine des 174 griefs déposés sont portés en arbitrage, les autres étant en grande partie réglés d'une manière ou de l'autre soit au niveau du Comité des griefs, soit auprès du Comité de classification mis sur pied à la suite de la signature de la première convention collective.¹⁰⁹ La grande majorité des griefs déposés jusqu'à la fin de l'année 1972 visait à régler des questions de classification ou d'intégration dans les échelles, des questions relatives à la computation d'années d'expérience dans l'enseignement ou du calcul de l'expérience antérieure pertinente.¹¹⁰

En définitive, en chiffres absolus, peu de cas vont jusqu'à l'arbitrage, mais il s'agit chaque fois des situations les plus graves, des injustices les plus flagrantes, comme cela s'est produit les 10 et 11 [92] novembre 1973, avec le dépôt de 11 griefs à la suite des 55 non-renouvellements de contrats prononcés par le Conseil d'administration à la fin de novembre 1972.

2.2 Le cheminement des griefs dans l'UQAM

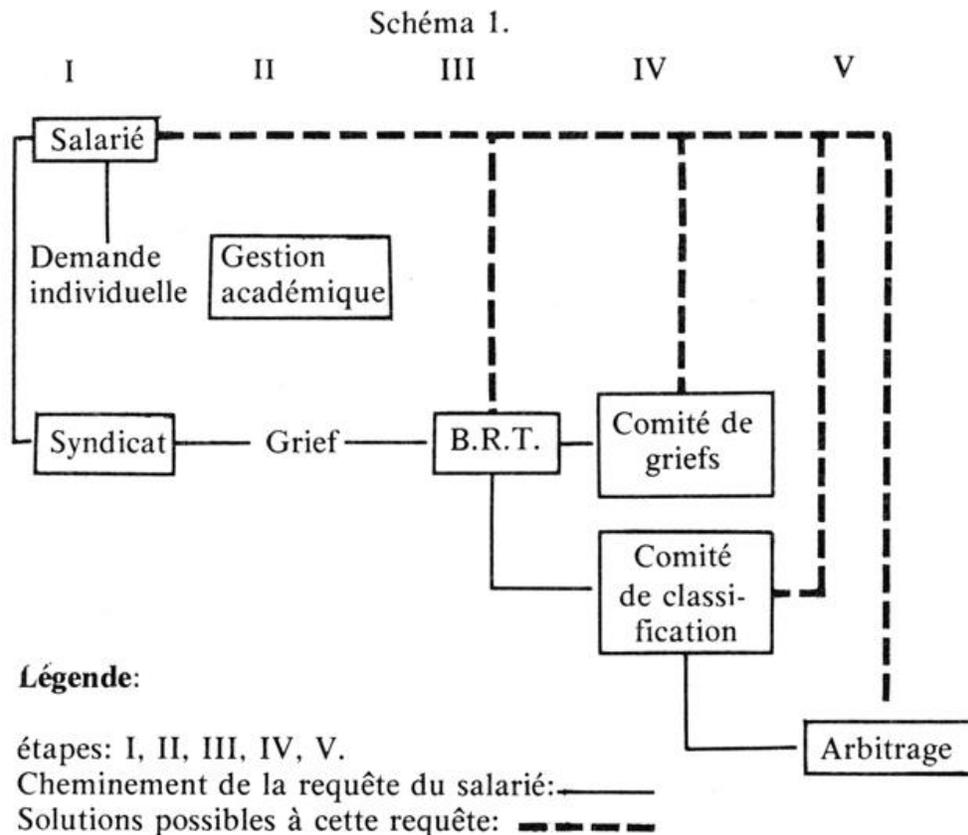
L'évolution des relations de travail à l'UQAM a amené le syndicat à délaisser progressivement l'utilisation du Comité des griefs prévu dans nos conventions collectives. Il est apparu en effet que le comité n'a que peu ou pas fonctionné essentiellement parce qu'il a fini par perdre tout pouvoir ; ainsi, des trois cas qui lui ont été soumis et sur lesquels il a tenu des auditions depuis deux ans, un seul a par la suite fait l'objet

¹⁰⁹ Ce comité paritaire a été mis sur pied en vertu de l'article 24.06 de la convention SPUQ-UQAM de 1971-73.

¹¹⁰ "Du 30 novembre 1971 au 10 février 1972, 150 griefs ont été déposés au Bureau des relations de travail...Parmi ces 150 griefs, 75 sont des griefs sur la classification et 40 sur la permanence...Dans la défense de ces griefs sur la permanence, le rôle du Comité de griefs, composé d'un représentant de chaque secteur, a été d'une importance primordiale (puisqu'il a permis d'accorder la permanence dans 39 cas sur 40, l'autre étant porté en arbitrage, D.B.)...L'étude des 75 griefs sur la classification a été confiée au Comité de classification (où) de nombreux salariés ont pu venir eux-mêmes défendre leur grief. Comme pour les autres griefs, un grand nombre de cas ont été réglés directement au niveau du Comité". *Rapport du Vice-président Louis Gill*, pp. 2-5.

d'une lettre d'entente entre le SPUQ et l'UQAM, celui de Ahmed Ben-Hassine.

On peut dégager à cet égard une nette évolution dans le cheminement des griefs. Dans les premières années, les professeurs rédigent et déposent eux-mêmes des demandes (qui sont le plus souvent de simples revendications de droits prévus dans la convention) auprès de la gestion académique. Ces demandes sont ensuite ré-orientés par la gestion — qui les considère comme des griefs — auprès du Bureau des relations de travail, ce qui peut se schématiser de la manière suivante :

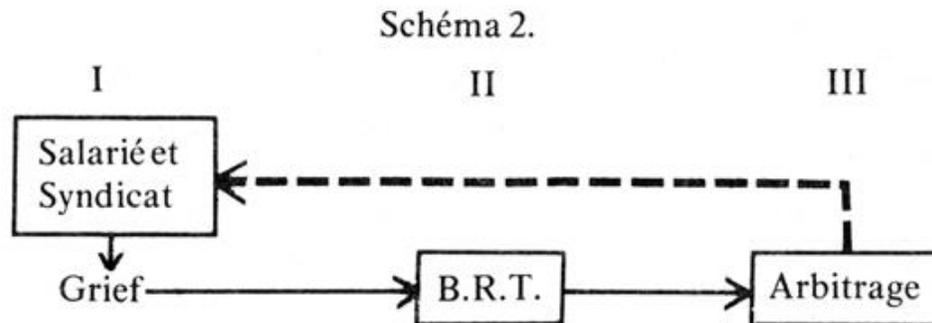


[93]

Dans ce premier cheminement, le syndicat intervient dans la mesure où il est présent aux Comités prévus dans la convention.

Avec l'affaire des 55 non-renouvellements, la situation change nettement : le syndicat apparaît au centre même du conflit et les luttes

individuelles deviennent des luttes syndicales. À compter de ce moment-là, le syndicat est, sauf exception, avec le ou les salariés en cause, l'initiateur du grief. Le schéma suivant s'applique :



Dans cette évolution, le Bureau des Relations du travail est progressivement devenu l'instance-qui-dit-non, la courroie de transmission du grief au tribunal d'arbitrage : le cheminement interne du grief est dès lors réduit au minimum.

Néanmoins, les deux schémas ci-dessus masquent l'extension des pouvoirs de l'administration, notamment ceux de la gestion académique. En effet, dans le schéma 1, le point de départ est la demande individuelle que la gestion académique considère comme un grief et transmet en tant que tel au Bureau des Relations de travail, tandis que dans le schéma 2, on a affaire, dès le départ, à un grief. Ces schémas sur le cheminement des requêtes individuelles et des griefs masquent la cause de la mécontente : la décision prise par l'administration. Si, dans le premier cas, cette décision demeure sujette à être reconsidérée par ces deux comités paritaires, le Comité de classification et le Comité des griefs, dans le second, la décision finale et irrévocable a déjà été prise par les instances universitaires : les décisions de la gestion académique sont adoptées sous forme de résolutions par le Conseil d'administration.

Cette transformation est importante : elle marque la centralisation du pouvoir administratif d'une part, c'est-à-dire la baisse d'autonomie ou de latitude administrative de services internes, elle marque l'exacerbation des rapports entre le syndicat et l'administration de

l'autre, c'est-à-dire la nécessité de l'investissement des instances comme la Commission des Études. En effet, la disparition du Comité de classification et la mise à l'écart du Comité des griefs marquent un durcissement des positions patronales et une appropriation importante [94] de pouvoirs auprès de la gestion. Ainsi, tout nouvel engagé doit maintenant traiter individuellement les conditions de son emploi avec le responsable du personnel enseignant ; l'acceptation des conditions par le salarié le prive de la possibilité de les contester par la suite.

2.3. Les causes des griefs

Il y a évidemment un lien entre la cause d'un grief et son cheminement. Les nombreux griefs des années 1971-72 portant sur la classification ne remettaient pas en cause les droits de la gérance, il s'agissait plutôt de l'application de règles et de normes prévues dans la convention ; dans cette mesure, le Comité de classification veillait à l'application de critères uniformes et pouvait pallier aux injustices qu'avait perpétuées l'administration avant la signature de la première convention.

Les quarante cas de permanence déposés comme griefs posaient problème pour l'université qui prétendait que "l'attitude patronale normale était de s'en remettre à l'interprétation (de la convention) qui restreignait le plus possible le nombre de permanents" ¹¹¹. Cette "attitude patronale normale" est cause de ce que ces griefs n'ont pas été réglés aussi aisément que ceux portant sur la classification ; néanmoins, la solidarité manifestée par les professeurs à l'occasion de la grève de l'automne '71 et leur présence aux Comités de griefs et de classification a beaucoup joué pour régler 39 des cas en question ¹¹².

¹¹¹ *Rapport du vice-président Louis Gill*, op.cit., p. 4.

¹¹² Le grief de refus de permanence de Youseff Hajjar (grief 72-49) est accueilli par l'arbitre Me Jean-Denis Gagnon le 14 février 1973 qui la lui attribue. L'UQAM décide d'en appeler de cette décision par requête en évocation le 2 avril 1973. Le 4 juillet de la même année, le juge M.L. Rothman renverse la décision de l'arbitre pour avoir excédé sa juridiction en octroyant la permanence.

Les autres griefs déposés ces années-là étaient plus épineux, plus difficiles, précisément parce qu'il s'agissait de cas isolés. Or, ces cas isolés concernaient tous l'exercice discriminatoire de ses droits et privilèges par l'administration : il s'agit pour celle-ci à la fois d'appliquer une mesure arbitraire *parce qu'elle* détient l'autorité. C'est ainsi, par exemple, que le C.A. procède à un non-renouvellement en cours de une mesure arbitraire *parce qu'elle* détient les droits de la gérance, d'être injuste *parce qu'elle* détient l'autorité. C'est ainsi, par exemple, que le C.A. procède à un non-renouvellement en cours de contrat ¹¹³, qu'il retire la priorité en matière de perfectionnement à un directeur de [95] module ¹¹⁴, qu'il prolonge une probation ¹¹⁵, qu'il donne suite à une évaluation irrégulière d'un Comité de tutelle ¹¹⁶.

Les arguments invoqués dans ces cas n'ont rien à voir avec la justice ou l'injustice mais, plus prosaïquement, font appel à la déchéance de droits pour cause de délais, ou au refus de reconsidérer une décision, ce qui force évidemment le syndicat à porter l'affaire devant arbitre.

Avec 1973, c'est rappelons-le, la série des griefs sur les 55 non-renouvellements dont la majorité est fondée sur cette fameuse résolution 71-A-171 adoptée par le C.A. le 9 février 1971 et qui prévoyait :

"Attendu la nécessité d'indiquer le caractère universitaire de l'UQAM en déterminant un seuil minimum de qualifications requis pour y enseigner ;

(...)

que tous les professeurs de l'UQAM (hormis ceux des disciplines appliquées des départements d'art et des cas individuels d'exception que l'Exécutif de l'UQAM pourra déterminer), soient avisés qu'ils ont jusqu'au 31 mai 1973 pour obtenir le diplôme universitaire minimum d'un deuxième cycle". ¹¹⁷

¹¹³ Grief no 72-165, Léon Sciamma, réglé par la suite au niveau du Bureau des relations de travail qui fait une recommandation au C.A., rétablissant les droits du salarié.

¹¹⁴ Grief no 72-166, Pierre Michaud, porté en arbitrage.

¹¹⁵ Grief no 72-171, Monique Besse, décrété irrecevable par le Bureau des relations de travail parce que déposé hors les délais prévus à la Convention.

¹¹⁶ Grief no 72-172, salariés de l'ex-section Histoire de l'Art.

¹¹⁷ Cf. *Spuq-Information*, décembre 1972, vol. 2, no. 3.

Sans insister sur le rôle discriminatoire que s'arrogeait l'Exécutif, non plus que sur la légitimation de cette décision donnée en "attendu", il faut souligner ce fait assez cocasse qu'au moins sept des 55 bénéficiaient à ce moment-là d'un congé de perfectionnement de l'UQAM !

En novembre 1972, le C.A. avait pris des décisions concernant 109 professeurs sur 400 et, dans 64 cas, il avait renversé la décision prise en assemblée départementale ¹¹⁸. Il est bien évident, dans ces conditions, que derrière la résolution 71-A-171, il s'agissait de défoncer les pouvoirs des assemblées départementales : le conseil d'administration profitait de sa résolution pour sabrer le corps professoral des familles des Sciences humaines et des Arts, celles-ci étaient à ce moment-là en plein ré-aménagement. Trente-quatre des 55 feront l'objet de onze griefs collectifs et d'un grief individuel ; les 11 griefs collectifs seront tous portés en arbitrage.

Parallèlement à ce coup de force de l'administration, les rapports se [96] détériorent considérablement : en juin, le C.A. décide de voter un blâme aux membres de l'assemblée départementale de Sciences juridiques à la suite de l'intervention du gouvernement sur la question des admissions des étudiants au module de Sciences juridiques. Le grief déposé à cette occasion a été porté en arbitrage, l'arbitre ordonne le huis-clos un an après, en juin 1974. La question n'est pas encore réglée à l'automne '75.

Le nombre de griefs porté en arbitrage augmente. Chaque cas devient une espèce de bataille rangée entre quatre murs où les arguments les plus loufoques sont invoqués par la partie patronale dans le but de revêtir d'un mince enduit de rationalité une décision arbitraire. Le système est rodé, il est efficace : les décisions arbitrales sont longues à venir, elle traînent un an, deux ans et plus. Les notes sténographiques des arbitrages font des tomes de plusieurs pieds de haut : la bureaucratie triomphe par sa force d'inertie et nous noie dans sa production de paperasse, dans la transcription fidèle à l'absurde de son incontinence verbale.

¹¹⁸ Quelques-uns parmi ceux qui manquent transigeront directement avec l'administration ; les autres seront bel bien mis à pied. Quant au grief individuel, celui de Léon Colas (no. 72-179), le C.A. fera exception et accordera la permanence à compter du 1er juin 1973.

1973 est donc, par excellence, l'année des arbitrages : tandis que l'année précédente les arbitrages avaient surtout porté sur les articles 24 et 25 — i.e. la classification et les traitements, — de même que sur les articles 10,13 et 15 — i.e., la permanence, le régime de perfectionnement et les vacances, — en 1973, les articles en litige sont ceux portant sur les définitions (art. 1), la liberté politique (art. 5), la Commission des Études (art. 7), les fonctions du personnel enseignant (art. 9), la permanence (art. 10), l'évaluation (art. 11), la sécurité d'emploi (art. 12), le régime de perfectionnement (art. 13) et le congédiement (art. 19), bref la Convention dans son ensemble est bafouée par la partie patronale. Cette volonté de briser les contraintes posées par le texte de la première convention se trouve à peine atténuée avec la signature de la deuxième convention en novembre 1973 et le dépôt des griefs durant l'année 1974 : si le nombre des griefs tombe, c'est nullement dû à un relâchement dans la hargne des administrateurs sinon à un changement dans la stratégie en cause.

En effet, la multiplication des griefs individuels durant les premiers quinze mois marquait une période de flottement : chaque salarié croit pouvoir faire sienne sa propre cause et défendre son cas devant les instances appropriées. La multiplication des conflits ainsi créés par l'administration à la suite de l'accumulation de solutions arbitraires et contradictoires a amené le syndicat à devoir faire trancher certaines questions litigieuses en arbitrage. Ceci a évidemment pour effet de réduire considérablement le nombre des griefs portant sur tel ou tel article une fois qu'il a déjà été interprété par un arbitre. C'est en ce sens précis que l'audition d'un grief en arbitrage est un événement qui ne concerne pas uniquement le salarié en cause mais bien tous les syndiqués en ce que leurs droits et obligations sont à cette occasion définis, précisés [97] et limités.

Ainsi, le nombre de griefs d'abord, des arbitrages ensuite, tend à tomber avec la durée d'une convention dans la mesure où s'accumulent les interprétations figeant le sens et la portée du texte de la convention, dans la mesure où s'additionnent les petits tours de passe-passe qui étendent les droits de la gérance. Évidemment, ce nombre ne tend jamais vers zéro dans cette mesure même où l'extension des droits de gérance est fondée sur la constante remise en cause du texte. Ce genre de texte légal donne lieu à tant d'interprétations que rien n'est jamais acquis pour bien longtemps à la suite d'un arbitrage gagné par le

syndiqué, tandis que l'arbitrage perdu constitue une jurisprudence qu'il est quasi impossible de renverser.

3. LES ARBITRAGES

[Retour à la table des matières](#)

Pas plus que le nombre des griefs n'est un indice de la nature des rapports de travail puisque cet indicateur a finalement peu de signification dans la mesure où il indique tout aussi bien que des salariés disposent de droits à revendiquer, ou au contraire, que des salariés perdent des privilèges ou des avantages qu'ils croyaient acquis, le nombre d'arbitrages ne revêt une importance déterminante. Chaque arbitrage est une lutte, chaque arbitrage fige l'interprétation du texte de la convention et, par voie de conséquence, les droits et obligations, non seulement des parties en cause, mais de tous les salariés présents et à venir : un arbitrage perdu affecte dès lors beaucoup plus que le ou les salariés pris à partie, il affecte les rapports de chacun avec l'administration.

Nous sommes dès lors tous solidaires de tous les griefs et arbitrages perdus ou gagnés en matière de relations de travail, quelle qu'en soit la cause. L'extension du droit de la gérance dans tel secteur, l'extension du pouvoir auprès d'un salarié, fonde son extension dans tous les secteurs et auprès de tous les salariés.

Or, en matière d'arbitrage, nous l'avons indiqué, le requérant part perdant : il doit se battre contre une décision qui est déjà prise, contre un état de fait instauré à la suite d'une décision administrative. Il a le fardeau de la preuve ¹¹⁹ : il doit prouver l'injustice, il doit convaincre un arbitre d'annuler une décision de l'administration ¹²⁰.

¹¹⁹ Sauf en matière disciplinaire où l'administration doit démontrer le manquement invoqué.

Il n'est plus possible, en effet, depuis le jugement rendu par le Juge M.L. Rothman de la Cour Supérieure — à la suite de l'appel logé par l'UQAM contre une décision de l'arbitre Me J.D. Gagnon, — qu'un arbitre rétablisse un salarié dans ses droits. Cf. Note 1, p. 21, supra.

Si le grief demeure une affaire interne à l'université où seules les [98] parties en cause sont affectées, l'arbitrage implique davantage que l'intervention d'un tiers prétendument objectif parce qu'extérieur aux parties, c'est l'intervention d'un appareil juridique. Dans ces conditions, l'affaire n'est plus une affaire interne ou privée, elle devient une affaire publique dans laquelle la jurisprudence prend soudainement une importance déterminante, une affaire qui fait elle-même jurisprudence et qui sera retranscrite dans les vastes recueils pour l'édification des juristes et des juges. Le cas apparemment isolé du professeur confronté à son administration se transmue ainsi en cause plus ou moins célèbre : les arguments invoqués de part et d'autre échappent à la conjoncture et rejoignent des arguments de classes sociales rivales. Telle décision prise par le C. A. de l'UQAM tel jour est une parmi les innombrables décisions prises par tous les administrateurs ; toute la question consiste alors à savoir si le salarié a quelque chose à faire valoir contre cette décision, s'il a quelque prétention à faire valoir contre une administration, c'est-à-dire en définitive contre l'autorité.

Dans la section qui suit, nous allons ainsi chercher à montrer, en nous servant des sentences arbitrales rendues, *premièrement*, l'interprétation des droits individuels de l'enseignant, *deuxièmement*, celle des droits collectifs, c'est-à-dire les rapports de pouvoir au sein de l'université ¹²¹.

¹²¹ Il n'est pas question de faire ici une analyse systématique de tous les arbitrages, sinon de faire ressortir de certains d'entre eux quelques éléments parmi les plus significatifs, d'ailleurs, une analyse des arbitrages à l'UQAM devrait aussi tenir compte des sentences rendues ailleurs—aussi bien dans l'entreprise privée que dans les secteurs public et para-public, —notamment de celles qui sont le plus souvent invoquées par les parties à l'appui de leurs prétentions. Un tel travail dépasse évidemment les limites de celui que nous nous sommes fixé.

3.1. Les droits individuels

La cause la plus significative à cet égard est sans contredit celle de *Pierre Lamarche et le SPUQ contre l'UQAM* ¹²², fondée notamment sur un grief dans lequel le salarié avait contesté l'imposition d'un cours par le tuteur du département de Psychologie. On fait témoigner le tuteur en question, de même qu'un directeur de département de Psychologie d'une autre université qui avancent tous deux que le professeur à toutes les [99] compétences en la matière :

Dans sa sentence, le Tribunal prononce :

"il est impossible de croire qu'en deux ou trois mois, le plaignant, qui avait tout de même des compétences reconnues par tous..., n'était pas capable d'assimiler la matière d'un cours de quarante-cinq heures à enseigner à des étudiants... Certes, ce cours demandait du plaignant un effort de préparation plus grand, mais il était certainement compétent pour préparer et donner un tel cours qu'il pouvait adapter selon ses intérêts et ceux du groupe auquel il s'adressait ; ainsi, il lui aurait été possible d'insister sur certains aspects du cours qui lui étaient plus familiers (...); en outre, c'eût été pour le plaignant l'occasion d'une expérience intéressante et enrichissante". ¹²³

Les conséquences d'un tel paragraphe sont énormes : derrière cette rationalisation faite sur un ton quelque peu paternaliste, plusieurs éléments se dégagent : d'abord il existe un délai maximal d'assimilation d'une matière et ce délai est égal à deux mois ¹²⁴ ! Ensuite, le contenu d'un cours est ici donné comme résultat d'une négociation entre les intérêts du professeur et ceux du groupe ; rien n'est dit du Conseil de

¹²² Grief no. 73-196. Cf., la décision rendue par le Tribunal d'arbitrage sous la présidence de Me Marc Brière, le 20 août 1974. Ce grief était fondé sur l'article 9.06 de l'ancienne convention : "Au premier cycle, le salarié ne pourra se voir imposer l'enseignement de cours qui ne correspondent pas à ses qualifications particulières..." (qui est devenu l'article 10.17 de la convention 1973-76).

¹²³ Cf., la sentence de Me Brière, *op. cit.*, p. 8.

¹²⁴ Le "deux ou trois mois" fait grand seigneur mais *dans les faits*, il s'agissait de deux mois puisque le cours est imposé en date du premier juin, qu'il devait être dispensé à l'automne et que le salarié *doit* prendre son mois de vacances à l'été.

module, de l'assemblée modulaire, ni même d'un programme de cours ! Enfin, cette abnégation et ces tractations auraient eu pour effet de métamorphoser le "plaignant" en débiteur moral du tuteur pour lui avoir imposé un fardeau si léger : le bien vient par celui qui sait faire souffrir !

La suite de la sentence précise le sens de la pensée de l'arbitre :

"Les qualifications d'une personne doivent s'apprécier en regard de sa formation du travail qu'il est appelé à faire...L'Université n'était pas tenue, selon la convention, d'aller chercher, à l'intérieur ou à l'extérieur, un professeur spécialisé en psychologie des communications, mais elle pouvait imposer ce cours de premier cycle à tout professeur à son emploi ayant les qualifications nécessaires pour le donner". ¹²⁵

Il est bien évident si les qualifications s'apprécient en regard du travail à exécuter, que l'imposition d'un cours par l'Université à n'importe quel professeur constitue *de facto* à la fois la qualification du professeur en question et la légitimation de cette imposition !

Pourtant, dans cette affaire, l'Université devait par la suite [100] congédier le professeur incriminé et l'arbitre avait aussi à se prononcer sur la validité d'un congédiement pour le moins expéditif puisqu'il faisait suite à un télégramme et à un avis envoyés à une semaine d'intervalle l'un de l'autre ¹²⁶. L'arbitre conclut que le congédiement était justifié.

"Le refus de travailler et le défi à l'autorité légitime sont des fautes graves qui nécessitent une intervention énergique..." ¹²⁷

Dans le grief de Jacqueline Glorieux, également rattachée au département de Psychologie, il était question d'un non-renouvellement de contrat faisant suite à une évaluation conduite par un comité spécial d'évaluation mis sur pied pendant la tutelle. La sentence rendue par le

¹²⁵ *Ibidem*, pp. 8-9.

¹²⁶ Cf., les articles 19.02 et 19.03 de l'ancienne convention concernant le congédiement, identiques aux articles 20.02 et 20.03 de la convention 73-76 : "...Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux avis (de congédiement)."

¹²⁷ Cf., la sentence de Me Brière in : *P. Lamarche, op. cit.*, p. 20.

Tribunal est importante. L'extrait suivant est significatif à plusieurs égards :

"Il s'avère assez difficile dans les circonstances actuelles d'évaluer dans quelle mesure le fait allégué par la partie syndicale que le dossier de Mme Glorieux ait été "vide", résulte de la négligence de ce professeur à le compléter ou du défaut du comité de s'informer. Le fardeau de la preuve dans ce litige incombait au syndicat ; certes il faut admettre que les demandes de compléter les dossiers et de rencontrer le comité pour ce faire...n'étaient pas des plus détaillées, mais il appert qu'elles étaient suffisantes et que le comité était raisonnablement justifié de croire que les dossiers étaient complets à la suite de ces demandes". ¹²⁸

Ajoutons que le tuteur qui est le responsable de l'administration du département en tutelle avait été consulté sur les dossiers d'évaluation :

"Quant à la consultation du tuteur, bien que cela puisse être irrégulier, il n'a été aucunement prouvé ni allégué que les remarques du tuteur auraient été défavorables au dossier du professeur Glorieux". ¹²⁹

Il suit de tout ceci que l'on peut être "raisonnablement justifié de croire qu'un dossier complet" puisse être vide et que les remarques d'un administrateur sur un dossier vide puissent être favorables !

Pour boucler la boucle, le président du Tribunal poursuit :

[101]

"Enfin, l'on doit considérer si le comité devait respecter la règle "audi alteram partem"... Précisons d'abord que le comité a invité généralement les salariés à faire des commentaires sur l'évaluation, mais qu'il n'a pas convoqué formellement chacun des salariés pour qu'il s'explique ou défende la qualité de son enseignement. L'article 11.05 impose au comité l'obligation de tenir compte de certains critères, mais n'exige pas que la

¹²⁸ Cf., la sentence arbitrale de Me Marc Brière in : *J. Glorieux et SPUQ contre UQAM*. 15 septembre 1975, p. 19. (C'est nous qui soulignons, D.B.).

¹²⁹ *Idem*, p. 20.

source ou les compléments d'information doivent parvenir du salarié lui-même..." ¹³⁰

La règle invoquée ici en est une dite de "justice naturelle" selon laquelle tout organisme devrait, avant déjuger, entendre l'une et l'autre des parties en cause. Or, si la convention "n'exige pas que la source ou les compléments d'information doivent parvenir du salarié lui-même" de qui donc cela devait-il parvenir ?

Bien qu'un autre article au chapitre de l'évaluation prévoit qu'il faille tenir compte des "opinions émises par les étudiants et les autres salariés" ¹³¹, le savant juge a décidé :

"Il ressort de la preuve qu'effectivement le comité d'évaluation n'a pas tenu compte de telles opinions et ce pour la bonne raison qu'il n'y en avait aucune, tant de la part des étudiants que des autres salariés. Comment un comité d'évaluation peut-il tenir compte d'opinions si celles-ci sont inexistantes ? La partie syndicale prétend que l'obligation de tenir compte comporte l'obligation de faire des efforts pour obtenir telles opinions. Comme la convention collective ne contient pas de stipulation expresse à ce sujet, nous ne pouvons étendre l'obligation de tenir compte à celle de faire des efforts pour obtenir de tels renseignements, d'autant plus que la preuve de pratique est à l'effet que les opinions des autres salariés ne sont jamais recueillies au stade du comité d'évaluation, mais sont plutôt considérées lors de la soumission pour approbation à l'assemblée départementale." ¹³²

Compte tenu de ce que ce même arbitre avait déjà statué sur le fait que la tutelle suspendait le mode de fonctionnement normal de l'assemblée, mais que l'évaluation devait néanmoins se faire selon les critères stipulés à la convention ¹³³, ces raisonnements circonscrivent [102] dangereusement les "droits" des professeurs en matière

¹³⁰ *Ibidem*, pp. 20-21. L'article 11.05 de l'ancienne convention correspond, dans son esprit à tout le moins, à l'art. 12.04 de la convention 73-76.

¹³¹ Article 11.01 de l'ancienne convention, 12.01 de l'actuelle.

¹³² Sentence arbitrale, *re* : J. Glorieux, datée du 15 septembre 1975, *op. cit.*, p. 20.

¹³³ Cf., la sentence arbitrale de Me Marc Brière, in *Pierre Michaud, Michel Gilbert et SPUQ contre UQAM*, décision préliminaire, 14 juin 1974.

d'évaluation lorsqu'un département est sous tutelle. En effet, comment la tutelle peut-elle fonder l'appropriation des pouvoirs académiques et administratifs de l'assemblée aux mains de l'administration et le maintien de droits des salariés ? Autrement dit, comment concilier cette appropriation de droits par la partie patronale et prétendre que des salariés en aient encore ? À la limite, dans le cas cité ci-dessus, aurait-il fallu, *administrativement à tout le moins*, que les professeurs fonctionnent en assemblée parallèle ?

Si la question demeure ouverte à savoir ce qu'il aurait fallu faire dans de telles circonstances, elle n'en illustre pas moins l'épineuse question du rapport de pouvoir en tant qu'il est fondé sur l'appropriation des droits d'une assemblée départementale souveraine ; elle indique au surplus, *premièrement*, le danger inhérent à toute tutelle ; *deuxièmement*, la nécessité, pour sauvegarder les droits *individuels* des salariés, que l'évaluation soit soumise au contrôle démocratique de l'assemblée départementale.

En effet, le cas de tutelle illustre concrètement le processus par lequel s'établit la destruction des droits des salariés par l'appropriation des pouvoirs de l'assemblée départementale. Cette destruction est tout simplement liée au fait qu'en dehors de cette instance, les salariés n'ont aucun droit à faire valoir contre les décisions de leur administration. ¹³⁴

3.2. Les droits collectifs

¹³⁴ C'est ce qui permet de comprendre le caractère pour le moins "kafkaesque" de la sentence du tribunal dans l'affaire Jacqueline Glorieux où chaque prétendu "droit" du salarié s'effrite au contact de la rationalité juridique dans et par la légitimation *ex post facto* de tout ce qu'a fait le comité spécial d'évaluation, tandis que rien de ce qu'a fait la "plaignante" (sic !) ne pouvait renverser la balance de l'aveugle Thémis. Ceci s'explique dans la mesure où ces droits n'existent que dans les pouvoirs de l'assemblée départementale ; en dehors de celle-ci, le salarié n'est que l'instrument aux mains de l'arbitraire patronal : ici, un dossier complet peut être vide, l'obligation de tenir compte peut impliquer qu'aucun effort soit fait dans ce sens.

Si la tutelle a été l'occasion *idéale* de l'étude des droits individuels, elle permettra aussi de préciser ces droits collectifs qui sont les pouvoirs des salariés à l'intérieur de l'université :

"Il faut rappeler que la tutelle d'un département vient mettre en veilleuse un principe fondamental de la gestion de l'Université du Québec, soit la participation active des salariés à la direction et au développement de l'université, principe reconnu dans l'ensemble de la convention et plus [103] particulièrement en matière d'évaluation". ¹³⁵
C'est là un énoncé de principe intéressant ; néanmoins il doit être juxtaposé au suivant :

"...même si le Conseil d'administration de l'Université n'est pas lié par les recommandations que les autres instances universitaires peuvent lui soumettre, ces recommandations peuvent normalement l'influencer quant aux décisions qu'il est appelé à prendre". ¹³⁶

Cette apparente contradiction ne fait que refléter l'inconciliation théorique — i.e. juridique, — et pratique entre les droits de la gérance et la participation : comment peut-on individuellement participer à l'appropriation de ses propres droits ? comment peut-on collectivement exercer le pouvoir contre soi-même ?

La mesure de l'arbitraire que fondent les droits de la gérance peut être indiquée en se référant à la sentence arbitrale concernant le prélèvement de la cotisation spéciale votée par l'assemblée générale du syndicat à l'hiver '74 ; on sait en effet que, en vertu de cette décision, l'université n'était nullement obligée de percevoir cette cotisation spéciale visant à dépanner le Fonds de défense professionnel de la C.S.N., n'étant obligée de retenir que la seule cotisation syndicale régulière :

¹³⁵ Cf., la décision arbitrale de Me Marc Brière, in : *Jacqueline Glorieux, op. cit.*, 15 septembre 1975, p. 16.

¹³⁶ Cf., la décision arbitrale de Me Marc Brière sur l'objection préliminaire de la partie patronale, in *Jacqueline Glorieux, op. cit.*, 7 août 1974, p.12.

"C'est pourquoi l'Université était justifiée de poser *n'importe quelle condition* au prélèvement de cette cotisation puisque de toute façon, rien dans la convention, ne l'obligeait à procéder à une telle déduction." ¹³⁷

Or, la ligne de démarcation entre cette "justification d'exiger n'importe quoi" et ceux qui doivent subir ces impositions passe évidemment par le statut syndical des salariés. Dans l'affaire *Suzanne Garcia et SPUQ contre UQAM*, la requérante réclamait à l'Université des sommes pour des cours donnés au-delà de la charge normale et le recteur Dorais, appelé à témoigner, avait indiqué que seule la gestion académique était autorisée à engager l'Université. La sentence arbitrale indique :

"L'Université a également soumis que le directeur de module, le vice-doyen de la famille, le directeur de département étaient membres du syndicat mais que le doyen de la gestion académique n'appartenait pas au syndicat, donc que la seule [104] instance administrative autorisée à compromettre l'Université était, dans le cas qui nous occupe, la gestion académique". ¹³⁸

Nous sommes loin des termes du jugement rendu par le Juge René Beaudry un an et demi auparavant :

"Or, l'Université du Québec à Montréal n'est pas une "entreprise" au sens traditionnel du terme. Selon la preuve, elle est structurée de manière à assurer aux étudiants et aux professeurs une part active à la gestion administrative et pédagogique et au développement de l'Université. De l'étude des témoignages et des documents déposés au dossier (...), il résulte que l'Université du Québec à Montréal est une institution d'enseignement et de recherche de conception nouvelle, hardie et novatrice, comportant à sa base une double structure : le département et le module". ¹³⁹

¹³⁷ Cf., la décision arbitrale de Me Marc Brière, in *SPUQ contre UQAM*, 15 septembre 1975, p.5. (C'est nous qui soulignons, D.B.)

¹³⁸ Cf., la décision arbitrale de M. André Thibaudeau, 20 février 1973, p.6.

¹³⁹ Cf., la décision du Tribunal du Travail présidé par le Juge René Beaudry, in : *UQAM et SPUQ*, en appel d'une décision du commissaire-enquêteur, septembre 1971, p.3.

Ces citations illustrent le fond du débat que résumement ces deux questions : où va l'UQAM ? à qui profite cette évolution ?

4. CONCLUSIONS

[Retour à la table des matières](#)

Les exemples cités devraient suffire à établir les grandes lignes de l'évolution des relations de travail à l'UQAM. À cet égard, l'étude des arbitrages plaides "intra muros" ne visent qu'à illustrer le fond de la question, c'est-à-dire le problème de l'appropriation des droits. Cette étude est forcément limitative puisque, ainsi que nous l'avons relevé, l'arbitrage met tout un lot de jurisprudence en cause qui ne concerne plus seulement le SPUQ et l'UQAM, mais l'ensemble des syndiqués contre l'ensemble des administrateurs. Pour être complet, il aurait aussi fallu étudier ces décisions qui nous concernent tous. Par ailleurs, si nous n'avons pas cité les causes "gagnées", c'est volontairement et pour deux raisons : *premièrement*, parce qu'il ne faut surtout pas tomber dans le piège de l'estimation quantitative des gains et des pertes comme le font les administrateurs et les colonels ; *deuxièmement*, parce que nos "gains" sont le plus souvent liés à des manquements, à une justice prétendument élémentaire, voire à des bourdes administratives, ¹⁴⁰ qu'à de véritables victoires syndicales. ¹⁴¹

[105]

Le survol de quelques sentences arbitrales importantes ¹⁴² est utile parce que ces conflits offrent l'occasion d'une analyse politique des rapports de pouvoir à l'intérieur de l'université en tant que rapports d'appropriation de droits individuels et collectifs négociés dans une convention collective. Ceci permet de rappeler ce fait que la vie d'une convention commence avec sa signature et que la fonction d'une

¹⁴⁰ Ainsi de cette habitude d'appliquer des règlements rétroactivement (grief 73-214, D. Brunelle), de ne pas respecter les termes de la convention (griefs no. 72-61 et 72-82 concernant les salariés de Kinanthropologie), etc.

¹⁴¹ La cause la plus célèbre à cet égard est sans contredit celle concernant le blâme voté par l'administration aux professeurs de Sciences Juridiques. Or, le jugement n'a pas encore été rendu dans cette affaire qui remonte au mois de mai 1973.

¹⁴² Il existe tout un sottisier à tirer des arguments patronaux, — surtout de dépositions verbales faites en audition d'arbitrage —, que nous avons complètement laissés de côté afin de maintenir un certain sérieux dans le ton de l'analyse.

administration consiste à défoncer ou à trouser un texte qui entrave son extension parasitaire. La condition de cette extension consiste ainsi dans la destruction d'une solidarité inscrite, notamment, dans le fonctionnement de l'assemblée départementale. C'est ce qui explique le nombre élevé de tutelles d'une part, le nombre élevé de griefs sérieux déposés, puis d'arbitrages entendus à la suite de tutelles de l'autre. ¹⁴³ La tutelle constitue bien ce moment privilégié et "légal" de l'appropriation des pouvoirs de l'assemblée, seule garantie des droits individuels des salariés.

L'autre conclusion importante à tirer d'une telle étude est que cet effritement des droits individuels risque de plus en plus de prendre en milieu universitaire la forme d'une séparation entre l'enseignement et la recherche, puisque cette rupture entre enseignement et recherche est la seule condition d'une nouvelle extension du pouvoir bureaucratique d'une part, la seule condition de l'accentuation du contrôle sur les enseignants de l'autre. En effet, la séparation permet de fragmenter les tâches, de parcelliser les travaux en détruisant d'abord et avant tout ce degré d'autonomie relative des enseignants face à *leurs* travaux. Cette destruction implique donc la séparation de la production et de la transmission des connaissances. Pour préciser ce que nous avons avancé plus haut, ce n'est pas cette séparation entre production et transmission qui constitue une séparation entre travail manuel et travail intellectuel comme si le processus de la transmission n'était qu'un série de travaux manuels et celui de la production de connaissances une série de travaux intellectuels. C'est plutôt cette séparation entre transmission et production qui fonde une dichotomie travail manuel — travail [106] intellectuel tout autant dans la transmission que dans la production des connaissances, dans la mesure où il y a appropriation de la fin et des moyens de la transmission d'une part, tout comme il y a appropriation de la fin et des moyens de la production de l'autre entre les mains d'administrateurs, c'est-à-dire d'individus *séparés* des procès de ces travaux, séparés des enseignants comme des étudiants. On aura alors la

¹⁴³ Ceci ne signifie nullement que le fonctionnement de l'assemblée départementale est nécessairement démocratique et vise toujours la sauvegarde des droits individuels de tous les membres. Un doute a pu germer dans l'esprit de certains à l'égard des membres de l'assemblée, du département d'administration, suite au dépôt du grief de Ben-Hassine, qu'une sentence arbitrale a par la suite rejeté.

rentabilisation du processus de la transmission, c'est-à-dire l'augmentation des charges d'enseignement grâce à une normalisation des contenus et à une uniformisation des coûts d'une part, la rentabilisation grâce aux commandites du processus de production de connaissances, c'est-à-dire une évaluation marchande ou vénale du contenu des recherches.

L'instauration auprès de l'un et l'autre de ces procès de travail, une fois leur séparation consacrée, de la rationalité de l'efficacité et / ou du profit accentue la contradiction entre travail manuel et travail intellectuel.

Enfin, la dernière conclusion à tirer de cet essai porte sur l'articulation des luttes à l'intérieur d'un appareil de production avec les luttes des autres travailleurs. Nous avons souligné en quoi et comment l'arbitrage avait pour effet de soustraire un conflit au contexte qui l'a fait naître. Ce faisant, l'arbitrage donne à ce conflit une portée générale, une véritable portée sociale : il devient susceptible d'être connu de tous ; la revendication qu'il formule est, potentiellement, une revendication de caractère social. Il ne faut évidemment pas, ce faisant, que ces mêmes conflits demeurent ignorés auprès de ceux qui sont susceptibles d'en connaître les causes et de les analyser, auprès de ceux qui travaillent là où ces conflits naissent. Il importe dès lors de publiciser les griefs et les arbitrages à l'intérieur du syndicat, et c'est l'objectif immédiat que nous nous sommes fixé dans les pages qui précèdent. Mais il importe aussi de situer ces conflits dans un schéma d'analyse qui reste en grande partie à être développé et que seuls des travaux sur les conditions concrètes de travail permettront de préciser.

En terminant, il importe d'indiquer que l'articulation des luttes internes et des luttes sociales apparaît de jour en jour plus nécessaire et plus impérieuse. Le lien juridique qui lie tous les salariés doit être investi de son contenu politique. Nous ne sommes pas en mesure d'aborder une question théorique et pratique aussi importante. Nous avons centré notre étude sur la contradiction entre les salariés membres du corps enseignant et les administrateurs de l'UQAM en laissant de côté aussi bien les employés de soutien que les étudiants. Il est évident que la question de l'articulation des luttes à l'extérieur doit aussi tenir compte des autres combats menés à l'intérieur de l'Université.

Il reste à souhaiter, en terminant, que la présente analyse donnera lieu à des développements et à des recherches dans ce sens.

[107]

LA RÉFORME BUDGÉTAIRE

Par Jacques BOURGAULT

[Retour à la table des matières](#)

[107]

INTRODUCTION

[Retour à la table des matières](#)

Au printemps 1974, les directeurs de département des universités québécoises, se virent priés de faire remplir par leurs collègues un "questionnaire sur les méthodes pédagogiques" utilisées pour les enseignements. L'aspect, à première vue, anodin des renseignements demandés ainsi que la non-information quant à leur utilisation incitèrent quelques directeurs à remplir et faire remplir ce questionnaire. La Réforme budgétaire était, croyait-on, lancée !

Une brève enquête sur son origine, ainsi qu'une étude sur l'utilisation des renseignements amena les syndicats de professeurs à recommander le boycott du questionnaire. La première opération "méthodes pédagogiques" ne connut donc, du point de vue de l'accumulation des informations, qu'un demi succès ; par contre, sur le plan tactique, l'opération fut un échec complet dans la mesure où elle mit en évidence les intentions cachées du ministère (réorganisation du milieu universitaire sans consultation des professeurs, et s'il le faut à leurs dépens) et révéla les méthodes sournoises ¹⁴⁴ de fonctionnement des [108] cadres du milieu universitaire.

¹⁴⁴ En effet, lorsque l'on a distribué ces questionnaires, on s'est bien gardé d'indiquer qu'ils serviraient à une prochaine reformulation de la méthode d'allocation des budgets. Pourtant le projet était déjà en préparation : dans des rapports internes, le Conseil des Universités ("Avis au Ministère de l'Éducation sur les subventions aux universités pour 1974-75", Québec, 11 février 1974) et la direction générale de l'Enseignement supérieur ("Règles relatives au financement des universités du Québec pour 1974-75", Québec, avril 1974), font état du projet et soulignent l'urgence de son implantation.

De plus le ministre Cloutier lui-même en fait état brièvement dans un discours à l'Assemblée Nationale ("Rapport du Ministre de l'Éducation : subventions de fonctionnement aux universités pour 1974-75", Québec, avril 1974, 16 pages et annexes).

Le projet était donc en préparation et ce n'est que par tactique que le Ministère n'en parle pas lorsqu'il distribue ses questionnaires sur les méthodes pédagogiques.

En effet, ce demi succès incite les promoteurs du projet à lancer une seconde "opération-méthodes-pédagogiques" pour obtenir des informations plus complètes sur la façon dont les cours sont administrés.

Cette fois-ci, pour éviter la résistance des professeurs (regroupés en syndicats et en assemblées départementales), on fit parvenir des questionnaires individuels à un échantillon de professeurs et ceci, pendant la période des vacances alors que les professeurs sont difficilement rejoignables. Comme quoi la rationalisation budgétaire n'empêche pas la tactique et les procédés les plus discutables.

Il s'agissait de connaître, pour chaque cours dispensé, quelles étaient les méthodes pédagogiques utilisées, à quelles ressources physiques et humaines faisaient appel ces méthodes, quel était l'investissement-temps pour chaque professeur dans chaque cours. On voulait ainsi arriver à déterminer le coût-type des cours en fonction de quatre variables : le caractère nouveau du cours, les méthodes utilisées, la discipline scientifique de rattachement du cours et l'institution universitaire de dispensation du cours.

Conscients de ces attentes, les professeurs, estimant que chaque cours constitue une relation spécifique entre un groupe d'étudiants et un professeur dans un cadre donné et dans une conjoncture donnée (cela est d'autant plus vrai pour les sciences humaines et les lettres), étaient justifiés de craindre de la part du Ministère une volonté de standardisation des coûts de production des cours, laquelle standardisation serait à la fois trans-universitaire et trans-disciplinaire.

Pour ces raisons et à cause de la vigilance des syndicats ¹⁴⁵, les professeurs ne répondirent qu'en très petit nombre à ce second questionnaire.

¹⁴⁵ Le SPUQ notamment mena une campagne pour inciter les collègues à ne pas répondre au questionnaire, fut à l'origine de la création du Comité Intersyndical de l'Université du Québec (CLIUQ) sur cette question et reçut rapport du Comité syndical d'enquête qu'il avait créé sur cette affaire. (Cf., "Rapport final : Comité Syndical d'Études sur les méthodes pédagogiques", SPUQ, Montréal, 31 août 1974).

1.- LA RÉFORME BUDGÉTAIRE

[Retour à la table des matières](#)

Cette opération était essentielle, croyait-on au Ministère, pour mener à bien une réforme budgétaire rendue nécessaire par le caractère archaïque et arbitraire du mode de financement des universités.

En effet, la méthode utilisée alors, la méthode que la Direction Générale de l'enseignement supérieur du Ministère de l'Éducation (D.G.E.S.) appelle "méthode historique" devait faire place à une méthode plus rationnelle et fondée sur un estimé des productions [109] envisagées de même que sur l'évaluation la plus précise possible de tous les coûts liés à ces productions.

1.1- La méthode historique

Parce que les universités d'avant 1969 étaient des universités privées, parce que celles-ci pouvaient compter sur une bonne part de financement venant de souscriptions, fondations, compagnies et associations privées, et surtout à cause du pourcentage relativement faible des populations étudiantes au niveau universitaire, l'État ne voulait et ne pouvait se considérer comme l'instance majeure de financement et d'orientation des contenus produits par les universités.

Dans la société libérale, les Chartes des Universités et les habitudes du milieu faisaient que l'État à ce niveau, avait bien sûr un rôle très important mais non déterminant.

Or, la réforme des niveaux secondaire et collégial, de même que la demande croissante de diplômés universitaires firent accroître de façon très considérable, notamment après 1967, les demandes d'admission à ce niveau d'enseignement.

Ceci eut pour effet d'accroître les coûts de fonctionnement des universités existantes, d'inciter celles-ci à bâtir les locaux supplémentaires et d'amener l'État québécois à créer sa première université.

À partir de ce moment, deux problèmes majeurs de financement allaient graduellement faire surface : les nouveaux équipements des institutions existantes, de même que leurs nouveaux budgets de fonctionnement forçaient celles-ci à recourir à l'État pour la plus grande partie de leur budget (les financements extérieurs n'ont pas suivi la même courbe d'expansion que les besoins financiers) ; d'autre part, l'État était à la fois dans l'inconfortable position de propriétaire d'une université (organisée selon le coûteux mais indispensable alors modèle de réseau de constituantes) et d'organisme-principal-financier de toutes les universités québécoises.

Dans ce contexte, se posait globalement le problème du taux d'expansion qui serait permis au secteur universitaire et se posait spécifiquement celui de la part respective de l'enveloppe budgétaire que chaque université recevrait. La "méthode historique" ne pouvait répondre de façon satisfaisante à ces questions.

Essentiellement, la "méthode historique" consistait à la reconduction des subventions de fonctionnement sur la base de l'année antérieure, compte-tenu des corrections suivantes : ajustements de la masse salariale, corrections devant tenir compte des variations dans les populations étudiantes pour l'année prévue, ajouts des sommes pour les programmes nouveaux et retranchement des sommes pour les programmes terminés ou encore pour les programmes spéciaux d'une [110] année. ¹⁴⁶

Une telle méthode, parce qu'elle ne permettait pas de déterminer le taux d'accroissement *voulu* des populations étudiantes, non plus que d'évaluer les coûts réels liés à ces productions laissait aux universités une assez large marge de manœuvre et consacrait ainsi leur autonomie de fonctionnement.

On reprochait aussi à cette méthode de permettre des décisions tout à fait arbitraires notamment en ce qui concernait la détermination des dépenses considérées pour faire Je calcul de la prochaine subvention et pour les programmes spéciaux devant êtres acceptés ou reconduits. Ces décisions étaient prises à la suite d'un ensemble de pressions par relations personnelles, par le biais des média, par relations politiques (i.e. la part aux francophones et aux anglophones, celle de la région de

¹⁴⁶ Cf. Tableau 1.

Montréal -vs- celle de Québec, les subventions de rattrapage pour institutions nouvelles), etc..

1.2- La rationalisation des choix budgétaires

Dans l'esprit des cadres du Ministère, il s'agit maintenant d'implanter une méthode de financement des universités qui permet au ministère de contrôler l'expansion (volume global des admis, de même que leur répartition par discipline, région, institution et niveau de diplomation) du secteur universitaire, ses coûts de production et l'orientation de ces productions.

Il s'agit aussi, dit-on, et ce sera là l'argument de force des fonctionnaires, d'éviter les iniquités résultant des partages arbitraires des enveloppes budgétaires. On verra plus loin pourquoi cette réforme ne peut satisfaire, dans la conjoncture actuelle, ce troisième objectif.

La "Rationalisation des Choix Budgétaires" (R.C.B.) est la traduction française du système de gestion P.P.B.S. (Planning, Programming, Budgeting System) importé de chez Ford Motors par McNamara et ses conseillers au département de la défense américaine au cours des années soixante.

L'implantation de cette méthode dans le secteur des dépenses publiques, en raison de son caractère radicalement novateur fut très spectaculaire et les analystes de même que les administrateurs publics y portèrent une attention spéciale.

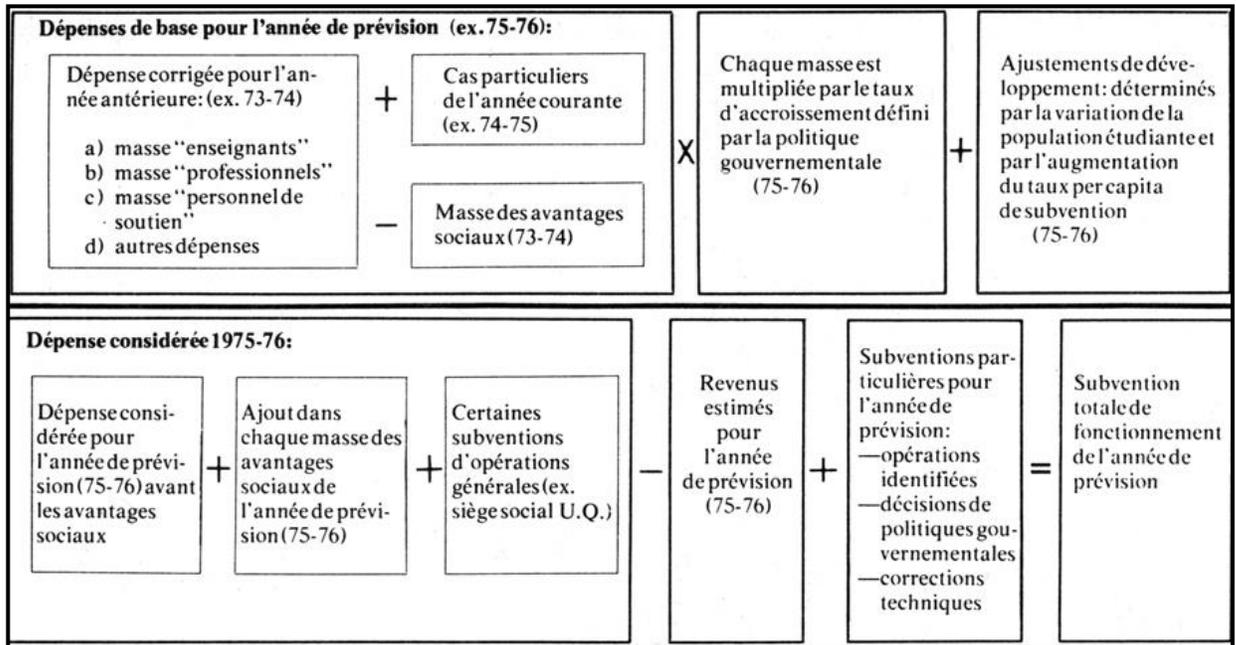
a) *Les étapes de rationalisation.* La détermination d'un budget par la rationalisation des choix budgétaires comprend quatre étapes fondamentales :

1. *Planification.* Il faut établir pour l'ensemble du territoire une planification pluriannuelle des investissements d'un ministère. Cette planification représente les choix de solutions que le gouvernement [111] apporte comme suite au diagnostic rigoureux des besoins du milieu.

Cette étape se réalise en trois temps : il s'agit tout d'abord de connaître les besoins du milieu de façon exhaustive (en termes

TABLEAU I : EXPOSÉ SOMMAIRE DE LA METHODE HISTORIQUE DE CALCUL DES SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT

Dépenses considérées pour l'année de prévision (75-76), avant les avantages sociaux



Légende : On a pris pour exemple qu'en 74-75, on planifierait 75-76 sur la base de 74-75 et 73-74 et sur la base des politiques gouvernementales pour 75-76.

Source : "Règles relatives au financement des universités 1974-75", D.G.E.S., avril 74, Québec. 51 pages.

[112]

quantitatifs et qualitatifs). Le gouvernement doit ensuite déterminer à quels besoins il désire satisfaire et parmi ceux-ci, lesquels sont prioritaires. Enfin, le gouvernement doit indiquer par quels moyens il veut satisfaire à ces besoins.

2. *Programmation.* La programmation budgétaire est la décomposition en programmes d'action des objectifs de la planification. Il s'agit ici de trouver les moyens opérationnels pour réaliser la planification.

La réalisation complète de tous les programmes devrait donc permettre la réalisation de ce qui fut planifié : la somme des programmes représente donc l'ensemble du plan. Ces programmes sont donc complémentaires et peuvent faire appel simultanément à l'action de plusieurs services et directions différents.

Mais ces programmes représentent une structure d'intervention encore trop globale, c'est pourquoi ils sont divisés en sous-programmes. L'objectif de chaque sous-programme sera alors plus spécifique que celui du programme.

Ainsi un programme ne sera compté pour réaliser que lorsque tous ses sous-programmes l'auront été.

Les sous-programmes eux-mêmes sont réalisés lorsque l'ensemble des activités qui les composent auront été exécutées.

Donc par cette structure (objectifs ----- programmes ----- sous-programmes ----- activités), il est possible de décomposer l'action souvent peu palpable du gouvernement en un ensemble d'activités opérationnelles. C'est cette structure qui portera le nom de programmation budgétaire.

Mais pour que cette structure soit plus facile à gérer il faut associer à chaque activité un type de production désiré, le volume que l'on souhaite produire, les caractéristiques qualitatives de cette production, et enfin le critère d'impact de cette activité sur le succès de tout le sous-programme.

Le regroupement de toutes les activités d'un sous-programme permet de tenir une comptabilité de production pour le sous-programme et d'établir un critère d'impact de sous-programme quant à la réalisation du programme.

La somme des sous-programmes d'un programme permet donc d'établir des volumes de production et des critères de qualités au niveau du programme.

Cette approche essentiellement déductive permet donc, en théorie, un net resserrement conceptuel dans la détermination des dépenses gouvernementales.

3. *La budgétisation.* La troisième phase du processus a la double fonction de faire procéder à une répartition de l'enveloppe globale disponible en enveloppes de programmes selon les priorités établies dans la phase de planification et d'évaluer les argents requis pour chaque programme en multipliant les unités de production désirées par les coûts [113] unitaires des productions.

C'est lors de la réalisation de cette troisième phase qu'apparaissent le plus clairement les contradictions du système : d'une part on veut établir rationnellement le budget en multipliant les volumes désirés par les coûts unitaires ; mais d'autre part, on s'aperçoit toujours que cette première démarche requiert des argents supplémentaires à ceux qui sont disponibles ; on révisé donc la première opération à la lumière des priorités établies lors de la planification.

Ce faisant, des activités ne sont pas réalisées du tout et d'autres ne le sont pas entièrement. Ceci fait que les sous-programmes et les programmes ne peuvent être réalisés, et les objectifs atteints ! La rigueur "scientifique" de la démarche s'arrête là où interviennent les choix de priorité. Or ces choix n'ont à ce jour, été qu'arbitraires et n'ont jamais procédé d'une analyse du milieu et encore moins de ses besoins.

Donc le regroupement des budgets des activités forme le budget des sous-programmes et le budget d'un programme s'obtient en faisant la somme des enveloppes de ses sous-programmes.

Les unités administratives (services, directions) n'ont donc plus de budget spécifiquement pour elles mais elles n'en ont que dans la mesure de leur participation à des activités budgétées.

4. *L'évaluation.* Cette première étape du cycle budgétaire sert à préparer l'année prochaine et à guider la gérance de l'année en cours en tenant compte de l'évaluation de la budgétisation, de la programmation et de la planification de l'année précédente.

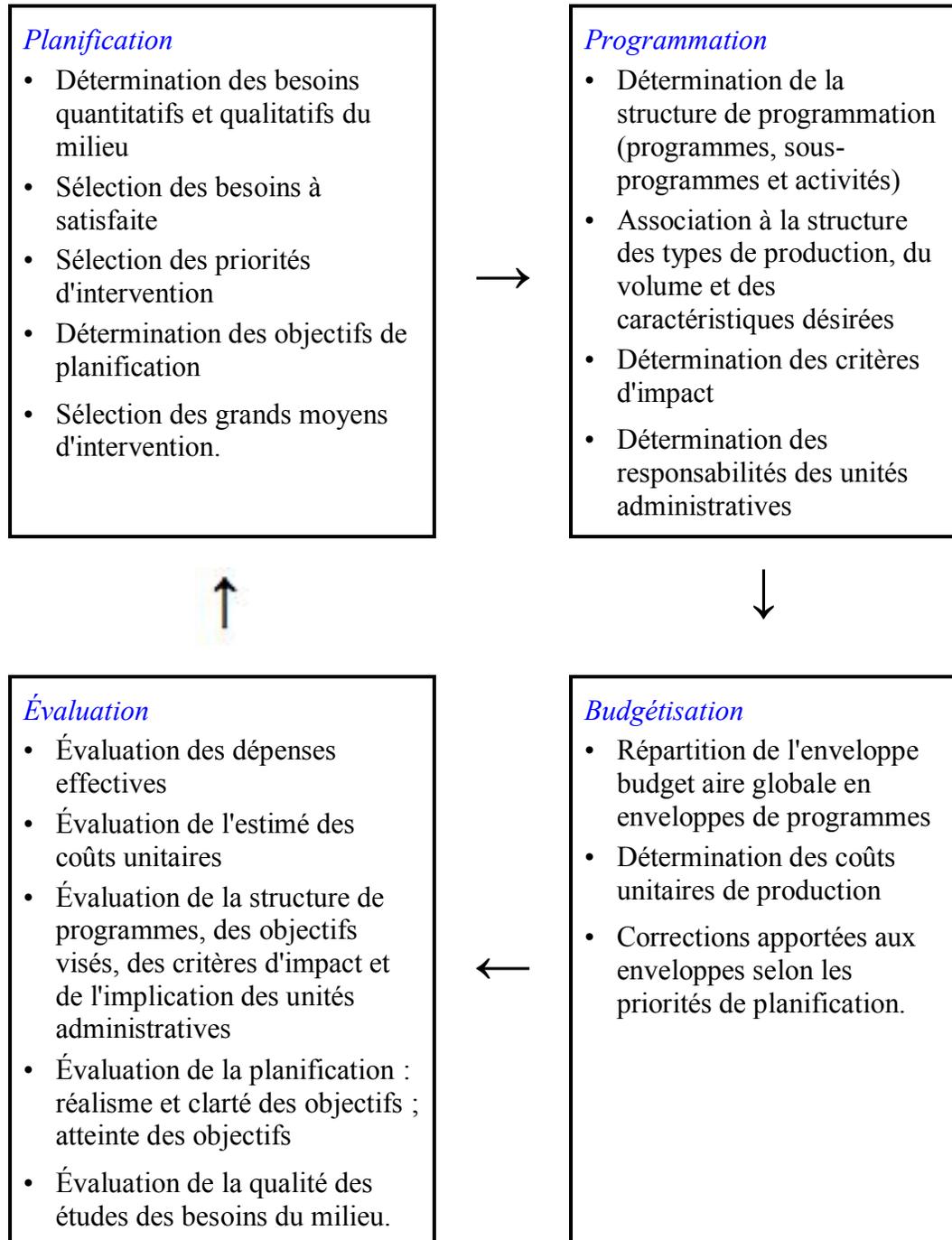
L'évaluation de la budgétisation se fait en se demandant quelle part budgétaire a été effectivement accordée et dépensée en conformité avec les indications de la planification. Cette évaluation se fait aussi en questionnant l'estimé des coûts des unités de productions : éléments de coûts non-estimés ou sur-évalués, meilleures techniques de production évitant des éléments de coûts, etc..

On obtient l'évaluation de la programmation en se demandant si le découpage de tel objectif en tels programmes était à la fois exhaustif et le meilleur souhaitable. On procède ainsi pour la répartition des programmes en sous-programmes et ceux-ci en activités. On cherche à savoir enfin si on a attribué les bonnes activités aux bonnes unités administratives et si celles-ci ont agi en bonne cohésion dans la réalisation des activités, sous-programmes et des programmes.

En vérifiant la réalisation de la part annuelle de la planification, il s'agit de déterminer si les objectifs étaient réalistes, s'ils étaient clairement définis et s'ils ont été atteints. En cas de réponse négative à ces questions, on s'interroge sur la qualité des études du milieu et de ses besoins, qui ont fait procéder au choix de la planification et on se demande dans quelle mesure une modification des choix politiques de planification est souhaitable.

[114]

**TABLEAU II.
 PORTRAIT SOMMAIRE DE LA R.C.B.**



b) *La R.C.B. remise en question.* Cependant, cette méthode ne peut qu'être appliquée partiellement compte-tenu de la spécificité des coûts et des productions du secteur public et compte-tenu d'une série de contraintes internes au système de gestion P.P.B. De plus, cette "réforme" fut instaurée dans le cadre d'une culture organisationnelle essentiellement basée sur la rationalité des relations de pouvoir plutôt que sur la rationalité des analyses scientifiques de gestion ; dans cet esprit les démarches de rationalisation servirent de "caution scientifique" pour faire accepter aux acteurs du processus budgétaire des choix arbitraires [115] de nature politique. ¹⁴⁷

Enfin, la résistance au changement dans les administrations publiques a constitué un autre facteur important de non-application véritable de la R.C.B.

Voyons maintenant pourquoi nous soutenons que ces difficultés ont rendu tout à fait arbitraire l'application de ce mode de gestion. Pour ce faire, nous nous référerons à une expérience d'application de la R.C.B. à laquelle nous avons été particulièrement lié entre 1972 et 1974.

1. *L'application partielle du système.* Alors que la R.C.B. postule deux principes fondamentaux : (a) la détermination des objectifs doit procéder d'une analyse rigoureuse des besoins du milieu et de l'organisation ; (b) tous les coûts acceptés doivent être liés à des productions clairement identifiées de sorte que l'on connaisse le coût réel des productions ; jamais n'avons-nous assisté à une évaluation des besoins en matière d'éducation, non plus qu'à une évaluation des moyens mis en œuvre pour satisfaire à ces besoins. De plus, dans le secteur public, et particulièrement dans les domaines des ressources humaines, il est impossible d'identifier tous les éléments de coût, de même que toutes les productions.

¹⁴⁷ Ces choix "arbitraires" n'ont rien de répréhensibles en eux-mêmes en ce qu'ils constituent l'essentiel du politique, en somme, la raison pour laquelle on préfère un gouvernement à un autre. Il faut cependant noter l'utilisation factice de systèmes "scientifiques" de gestion pour faire croire aux acteurs ou à la population que ces choix ne sont pas arbitraires ou encore ne procèdent pas d'une lutte pour le pouvoir.

Dans ce contexte, l'application de la R.C.B. ne peut qu'être parcellaire et prêter flanc à plusieurs interprétations arbitraires.

De fait, dans son système de gestion interne, le Ministère de l'Éducation n'a pas encore réussi après cinq ans à lier ses productions à ses coûts.

2. Les armes de la lutte pour le pouvoir. Dans le cadre d'une société où l'autorité et le pouvoir dans les organisations ne peuvent plus être simplement imposées par le statut du "leader" mais doivent être légitimées par l'adhésion des acteurs, il était nécessaire de faire cautionner toute une série de décisions "d'autorité" par un appareil de gestion qui a les formes du scientifisme.

En effet, de nombreuses décisions de gérance et d'orientation du Ministère de l'Éducation ont été prises entre 1972 et 1974, soi-disant en conformité avec la rationalisation des choix budgétaires, alors que l'essentiel des décisions finales était déjà arrêté avant même que les analyses de gestion n'aient débuté (ex. l'affectation des enveloppes budgétaires, l'autorisation des plans d'effectifs, les regroupements d'unités administratives, l'autorisation de programmes nouveaux, etc..)

[116]

Dans ces cas, la R.C.B. est venue servir de caution scientifique au décideur pour tenter de trouver parmi les acteurs des adhésions qu'il n'aurait pas trouvées en imposant "d'autorité" ces décisions.

Il ne faut pas dans ce contexte s'étonner qu'un de nos étudiants en cours de rédaction de thèse ait établi que la crédibilité de la R.C.B. était à peu près nulle auprès des acteurs du processus budgétaire au M.E.Q.

En effet, la prise en charge du système de gestion par le pouvoir et pour ses fins a vidé celui-là de tout ce que son contenu aurait pu avoir de scientifique.

3. La résistance au changement. La résistance au changement n'est pas propre au secteur public mais ici les "résistants" trouvent plus facilement d'armes, de justifications et de marge de résistance.

En effet, l'application de la R.C.B. instaurait de nouveaux cadres de négociation au ministère, de nouveaux processus de médiation et de nouvelles formules de gérance du processus budgétaire.

Ainsi tant les cadres des unités administratives que les professionnels des services centraux tentèrent le plus longtemps possible d'échapper au nouveau système. Les premiers ne s'y intégrèrent que lorsqu'ils eurent trouvé des processus compensatoires à leur insertion au système, (ex., pendant que les formules de gérance parvenaient au directeur de la gestion, on négociait avec le sous-ministre l'opportunité de faire une lecture plus compréhensive de ces formules par le directeur de la gestion). En somme, l'arbitraire n'avait pas du tout disparu, mais avait seulement changé de processus de réalisation.

De plus, cette résistance au changement inquiétait à ce point les initiateurs du système, que la structure de programmation a représenté essentiellement la structure administrative du ministère, ce qui fit dire aux analystes que les catégories de dépenses avaient peut-être changé d'étiquettes mais que le budget n'avait aucunement changé de forme.

En effet, dans le cadre de la R.C.B. les programmes de production et de dépenses sont liés aux objectifs de programmation et non pas à la division du ministère en directions et services ; la R.C.B. avait ceci d'intéressant qu'elle permettait à plusieurs directions et services de participer simultanément à la réalisation d'un même programme et d'un même objectif.

Or, la lecture de la programmation du M.E.Q. depuis 1972 fait apparaître presque dans tous les cas un programme par unité administrative, ce qui revient à dire que dans la plupart des cas, on se retrouve dans la situation des vieux budgets où il y avait un budget par unité administrative.

Ici encore on voit que la R.C.B. n'a pas été véritablement implantée à Québec et qu'il est fort hâtif de conclure à son succès et de souhaiter son extension au réseau scolaire et universitaire.

4. *Succès américain fort mitigé.* Les textes récents des spécialistes [117] américains tels Shultz, Selznick et Urwick ¹⁴⁸ recensent les nombreuses déficiences d'application du système de même que les contraintes internes au système pour expliquer le très relatif succès d'implantation du P.P.B. dans les administrations publiques américaines.

De plus en plus, celles-ci bien qu'elles en gardent certains principes abandonnent graduellement l'application intégrale du système.

En effet, on a pris le système pour ce qu'il n'était pas (un système de gestion des organisations) et on l'a appliqué sans tenir compte des cultures administratives ambiantes, ni des combats pour le pouvoir qui le détourneraient de ces fins.

Dans ces conditions, l'intensité d'adhésion au système que l'on nous demande, nous apparaît téméraire dans le cas où ses promoteurs ignorent l'expérience américaine et frauduleuse dans le cas où l'on feint d'ignorer les résultats de cette expérience afin d'imposer par la R.C.B. des décisions qui ne seraient pas acceptées dans le cadre traditionnel des négociations.

1.3.- L'application de la R.C.B. dans la gestion universitaire.

L'on a vu précédemment que pour que la R.C.B. ne serve pas des luttes pour le pouvoir, mais vise plutôt la saine gestion des budgets du milieu universitaire, on doit lui préserver les éléments de son appareil qui font qu'on la revêt d'un caractère "scientifique" : rigueur des analyses et bonne cohérence entre les étapes. Voici alors quelques unes des questions auxquelles les gestionnaires du ministère devraient répondre pour pouvoir ainsi appliquer le système :

a) planification :

¹⁴⁸ Voir à ce sujet *Public Administration Review*, décembre 1966 : "P.P.B.S. symposium", pp. 243-310 ; mars-avril 1969 : "A symposium : P.P.B.S. re-examined", pp. 111-181.

- Quels sont les besoins globaux du Québec en matière de formation et de recherche universitaire ?
- Qui peut prétendre être en mesure d'établir ces besoins ?
- Sur quelle base cette analyse peut-elle être faite ?
- Quels sont les meilleurs moyens pour satisfaire à ces besoins ?

b) programmation :

- Quels sont les besoins sectoriels et régionaux au Québec en matière de formation et de recherche universitaire ?
- Qui peut établir ces besoins et sur quelle base d'analyse fonde-t-il son droit de le faire ?
- Dans une région telle que Montréal, comment procéder au partage des responsabilités de production entre les universités ?
- Quels peuvent être les critères d'impact et les indicateurs de performance [118] en matière de pédagogie et de recherche universitaire ?

c) budgétisation :

- Comment déterminer les éléments de coûts en matière de recherche et de pédagogie universitaire ?
- Comment lier ces coûts aux unités de production sinon de façon arbitraire ?
- Comment estimer financièrement ces éléments de coûts sinon de façon arbitraire ?

d) évaluation :

- Qui sera impliqué dans les divers processus d'évaluation ?
- Qui sera l'artisan final de ces décisions ?
- Sur quelle base procédera-t-on à cette évaluation de programmation ?

Nous ne voulons pas dire que toutes ces questions sont insolubles mais nous soumettons plutôt que :

- 1) on n'a jamais tenté seulement d'apporter de réponses satisfaisantes à aucune de ces questions ;
- 2) on n'a pas en mains l'information pour y répondre ;
- 3) le Ministère et les cadres universitaires feignent d'y apporter des réponses en imposant des choix arbitraires ;
- 4) le Ministère et les cadres universitaires procèdent ainsi à une tentative de mystification du milieu en faisant croire qu'il ne s'agit là que de décisions administratives, évacuant ainsi tout le "politique" que recèlent ces décisions.

2.- LES QUESTIONS QUI SURGISSENT.

[Retour à la table des matières](#)

Ces problèmes pratiques d'application de la R.C.B. mettent en relief un certain nombre de questions plus générales quant aux orientations du milieu universitaire :

Le savoir : un droit ou un input de production ? La première question qui se pose est de déterminer si le savoir qui est la production principale de la recherche et de sa diffusion (l'enseignement) est un droit qui doit être accordé à tous les citoyens ou si ce ne doit être qu'un input de production, c'est-à-dire qu'il ne doit être accordé que dans la mesure où il sera réinvesti dans la société sous forme d'élément de production par des gens qui seront devenus avocats, juges, cadres du secteur public ou privé, etc...

En effet dans la mesure où l'on ne finance les activités de programmation qu'à l'intérieur d'un certain volume et d'un certain type de productions (ex. : les budgets d'un département de droit ne suffiraient que pour la formation de 100 avocats, ou ceux d'un

département de lettres pour 30 linguistes), on enlève ainsi à l'ensemble de la population l'opportunité d'accès à ces formations, à ces cours, à ces savoirs.

[119]

Les choix de volume et de type de production signifient ainsi que l'on a fait le choix politique de considérer le savoir non pas comme un droit accessible à l'ensemble des citoyens (tels les services publics, la santé, l'eau potable, etc.) mais plutôt comme un élément de fonctionnalité de système économique, c'est-à-dire une marchandise. Ne parle-t-on pas aujourd'hui plutôt d'expertise que de savoir ?

La réduction du "savoir" en "savoir parcellaire" et fonctionnel contribue pour une large part à la démobilisation des citoyens face aux problèmes qui les concernent. Ces problèmes sont de plus en plus présentés par les technocrates (tenants de certains savoirs fonctionnels) dans des appareils ¹⁴⁹ dont la complexité ne peut que provoquer cette démobilisation surtout dans la mesure où les citoyens n'ont pu avoir accès à ces savoirs parce qu'ils ne voulaient pas en faire une profession.

Cette situation qui dépolitise les citoyens est d'autant plus injuste que l'université est devenue quasi-entièrement subventionnée par les deniers publics, c'est-à-dire les impôts que les citoyens paient directement ou qu'ils paient par l'achat de produits sur lesquels des taxes sont prélevées et comprises dans le prix de vente. Ainsi les impôts payés par les compagnies viennent de la poche des contribuables.

On fait payer aux citoyens une institution qui non seulement ne leur servira pas, mais qui sera un rouage important de leur exploitation politique et économique et de leur dépolitisation.

Les critères de rendement et d'efficience. La détermination de critères de rendement et d'efficience pour évaluer les activités de programmation aura pour objectif de vouloir rendre l'université "productive", mais productive dans l'optique de ceux qui la gouvernent et l'influencent.

Dans cet esprit, on a droit de nourrir toutes les inquiétudes pour le développement de recherches et d'enseignements qui s'appuient sur des

¹⁴⁹ Par exemple, la R.C.B.

disciplines scientifiques non rentables pour le système politique et économique : qu'arrivera-t-il des linguistes, archéologues, ethnologues, sociologues ?

Bien sûr, il ne saurait être question d'abolir ces disciplines ¹⁵⁰, la manœuvre serait trop grossière ; mais ne peut-on pas s'attendre à voir leurs budgets contingentés, à voir apparaître une plus grande sélectivité dans le financement des recherches (ne financer que les recherches fonctionnelles ?).

Dans ce cadre de productivité, quelle place sera laissée à la recherche fondamentale dont les travaux ne produisent pas tous les jours de résultats "réinvestissables". Notre actuel ministre de l'éducation n'a-t-il [120] pas déclaré en octobre 1974 que sur le plan de la recherche, les multinationales étaient les universités de l'avenir !

De plus, ces critères et indices d'efficience ne finiront-ils pas par "tayloriser" le travail des professeurs et chercheurs, créant dans leur milieu de travail une atmosphère de pression dont il est assuré qu'elle ne favorise ni la créativité ni la réflexion.

L'université-usine serait ainsi aménagée et pour en faciliter l'exploitation, il ne resterait plus qu'à séparer les fonctions de recherche de celles de l'enseignement (répartissant les tâches entre départements d'enseignement et instituts de recherches) selon le vieux principe de la division du travail. La comptabilité du système et l'application de la division du travail. La comptabilité du système et l'application des indices seraient d'autant facilitées mais les efforts de recherche et de réflexion essentiels à la préparation des enseignements deviendront quasi inexistantes et réduiront les enseignements à la dimension de la transmission de techniques et de données brutes évacuant pour de bon le concept de savoir-critique.

Qui peut choisir ? Dans la mesure où n'a jamais été défini ce qu'est un "besoin" du milieu en matière de recherche et de formation universitaire et à plus forte raison, dans la mesure où ces "besoins" n'ont jamais été estimés scientifiquement en termes de nombre de personnes

¹⁵⁰ D'ailleurs la fonctionnalité du système aura toujours besoin de certains travaux qui procèdent de ces disciplines, telles les très fonctionnelles études de marché de contrôle des groupes, etc...

à former par discipline et par région, ce type de décision sera pris par des fonctionnaires du Ministère et dans une moindre mesure, par ceux des universités.

Cette question est très grave car c'est par ces choix que les gens de Rouyn ou Rimouski auront ou n'auront pas accès à certaines disciplines universitaires. C'est aussi par ces choix que les gens de Québec auront, mais seulement dans une proportion ridiculement faible, accès par exemple à la sociologie, au droit, etc...

On a vu dans la première partie que les bases sous-tendant ces choix sont inexistantes hormis les supposés besoins du marché du travail (et on connaît les implications politiques de ces choix) ; il s'agit maintenant de constater que les populations qui, non seulement ne contrôlent pas les "rationales" de choix, n'en contrôlent pas plus les implications.¹⁵¹ Que peut faire la population de Rimouski si elle constate qu'elle n'a pas accès aux profils de formation qu'elle désire ?

D'une part ce sont les fonctionnaires qui décident et d'autre part les [121] députés ont peu de contrôle sur le ministre qui en a aussi peu sur ces fonctionnaires dans ce système de gestion. Tout le pouvoir revient donc entre les mains de quelques fonctionnaires qui n'ont pas plus de représentativité, que de responsabilité face aux citoyens. On s'étonnerait alors qu'ils aient des préoccupations démocratiques dans leur gestion. Les principaux intéressés, c'est-à-dire les citoyens qui paient et les professeurs, étudiants et employés de soutien sont alors laissés pour compte dans ce processus.

Voilà d'ailleurs exactement la forme et la justification de la technocratie. Le discours n'y manque même pas : on camoufle la politique de l'enjeu, la perte de contrôle par les citoyens et les gens impliqués (professeurs, employés, étudiants) pour présenter les choses sous un aspect purement technique et administratif et ceci à travers un langage ésotérique basé sur une supposée rationalité dont les fondements n'ont jamais été établis.

¹⁵¹ Ce ne sont pas les rôles symboliques des représentants socio-économiques aux divers Conseils d'Administration des universités qui y changeront quelque chose, d'autant plus que ceux-ci sont recrutés parmi la bonne bourgeoisie locale (gros cadres de compagnies, gros bonnets de la chambre de commerce, gros directeur général du CEGEP local dont les préoccupations sont similaires à celles du recteur).

La sélection sociale par l'université. L'imposition de quotas de production (quand il est décidé que tel département ne peut former par année plus de 30 chimistes et qu'on le subventionne en conséquence selon le coût unitaire de production) forcera les départements à imposer des quotas d'admission tenant compte du taux de succès moyen dans ce programme. Ainsi, si l'on prend comme hypothèse que le taux de réussite au cours des trois années d'études est de 60%, l'on n'acceptera que 48 candidats en première année, puisque les autres ne seront pas "financés" par le Ministère.

Qui seront ces candidats ?

Les études de promotion sociale basées sur les emplois occupés dans la société (études sur les hauts fonctionnaires au Québec, aux U.S. A., en France, études sur les professionnels au Canada, études sur les clientèles des grandes écoles en France, par exemple) montrent que la détention de ces positions sociales est liée au passage à l'université et que celui-ci est fonction des origines socio-économiques de l'étudiant et du niveau de démocratisation de l'accessibilité au système universitaire (frais de scolarité et contingentement des admissions).

Il y a en somme trois types de blocage liés à l'accessibilité : les origines socio-économiques et les frais de scolarité constituent ceux qui sont appliqués à ce jour. Le troisième est le contingentement qui deviendra inévitable dans le cadre de la R.C.B.

Ce contingentement s'appuie sur une triple analyse des candidatures : on analyse les dossiers de ceux qui ont la scolarité pré-requise pour entrer à l'université ; parmi ceux-ci on préfère les candidats qui ont eu les meilleurs résultats scolaires ; et à ceux qui sont ainsi sélectionnés, on fait souvent passer des tests appelés tests d'aptitudes et qui très souvent se réduisent à des tests de quotient intellectuel.

[122]

Or, les récentes études de la C.E.C.M. ¹⁵² établissent hors de tout doute que :

- 1) le taux de succès scolaire des enfants est d'abord lié à leur sécurisation socio-économique (aux mêmes examens pour toute la région de Montréal, les enfants des quartiers favorisés répondent en général mieux que les enfants des quartiers défavorisés) ;
- 2) le taux de succès scolaire des enfants est aussi lié à leur stabilité psycho-affective (les enfants battus, les enfants de parents alcooliques et à un moindre niveau les enfants orphelins de père ou de mère répondaient moins bien que les autres aux mêmes tests) ;
- 3) il y a une certaine corrélation entre ces deux types de clientèle : la vie dans des conditions économiques inacceptables entraîne le stress, les conflits, etc. . .
- 4) le taux de survie dans le système scolaire (passage du primaire au secondaire dans ses sections qui mènent au collégial, puis passage du secondaire au collégial dans ses sections qui mènent au niveau universitaire) est directement lié aux zones géographiques d'où viennent les étudiants et ces zones sont relativement homogènes.

¹⁵² Notons parmi les principales : *L'arriération pédagogique selon la matière, le sexe et le milieu social*, étude de Claude Forest, service des études, C.E.C.M., Montréal, mars 1974, 13p. ; *Essai de classification des écoles secondaires françaises selon leur degré de désavantage*. Service des études, C.E.C.M., Montréal, mars 1973.30 p. ; *Handicaps socio-pédagogiques de la clientèle de la C.E.C.M.*, par Claude Forest, Service des études, C.E.C.M., Montréal oct. 1972. 17p. ; *L'éducation en milieux défavorisés*, C.E.C.M., nov. 1973, 73 p. ; *L'enfant en milieu défavorisé*. C.E.C.M., avril 1970, 38 p.

Enfin depuis longtemps les psychologues ont lié les performances des enfants lors des tests Q.I. à la provenance socio-économique. ¹⁵³

Dans ces conditions, tout contingentement des admissions à l'Université renforcera la sélection sociale qu'opèrent déjà les universités en raison des conditions socio-économiques de survie à l'université et en raison de ces mêmes conditions qui incitent déjà les familles moins favorisées à désinciter la majorité de leurs enfants à devenir non-productifs pendant 5 ou 6 ans alors qu'ils poursuivent des études plutôt que de travailler.

En ce sens, la rationalisation des choix budgétaires imposant des contingentements qui éloigneraient encore plus les travailleurs et leurs enfants de l'accès au niveau universitaire, maintiendra l'université dans ses positions anti-démocratiques.

Il ne s'agit pas ici de postuler qu'il est impossible de trouver un fils de travailleur à l'université mais plutôt de dire que l'accès lui est mille [123] fois plus difficile et évidemment que les études que l'on pourrait faire des clientèles temps-plein des universités montreraient que leurs catégories socio-professionnelles d'origine sont loin de refléter la distribution de la population en catégories socio-professionnelles. Voilà ce qu'est l'université de sélection sociale et voilà ce qu'elle deviendra de plus en plus.

L'université corporatiste. Enfin ce système a ceci de commode qu'il permet de procéder au préalable, de façon systématique et pour toutes les professions, à la sélection corporatiste que les différents ordres professionnels faisaient imposer par les universités.

Sous le généreux et magnanime prétexte de protéger l'intérêt public, les ordres professionnels tels les avocats, notaires, médecins, psychologues, comptables, ingénieurs, etc... avaient pris le contrôle des facultés dispensatrices de ces profils de formation et souvent allaient même jusqu'à imposer le double examen, c'est-à-dire un examen de l'ordre professionnel que passaient (sur exactement la même matière) ceux qui avaient réussi les examens universitaires.

¹⁵³ C'est dire que ces tests ne révèlent pas tant l'aptitude que la provenance des répondants.

Ce contrôle si strict des "reçus" était présenté comme la garantie formelle à la population de la qualité professionnelle des "nouveaux".

En plus de nous demander si ce contrôle supplémentaire était bien nécessaire et efficace (tout se passait entre gens du même milieu : doyen, professeur, examinateur, correcteur, président de l'ordre et étudiant-candidat), nous constatons que cette double structure d'examens a eu des effets importants sur le nombre des nouveaux reçus, donc sur le nombre de membres aptes à pratiquer chaque profession.

Ceci est un contrôle direct sur l'offre de services ; dans la mesure où la demande de services s'accroissait plus vite que le taux de croissance démographique (à cause de l'élargissement des secteurs d'interventions, de la hausse des besoins sociaux, des découvertes scientifiques, etc...), et que l'offre augmente moins intensément, le taux de rémunération demeurera assurément favorable aux professionnels.

Par la généralisation (via la R.C.B.) du contrôle des étudiants admis et de ceux qui sont reçus, l'État pourra ainsi déterminer le taux de rémunération des professionnels déchargeant ainsi de cette tâche les facultés et ordres professionnels.

De plus, la pratique actuelle avait l'inconvénient de faire survenir cette sélection durant ou à la fin du cours tandis que la R.C.B. imposera la sélection dès l'entrée en faculté, de sorte qu'il y ait moins de perte d'argent pour l'État, moins de perte de temps pour les étudiants désignés pour couler, et surtout la justification de cette nécessaire sélection (nécessaire pour le maintien du taux de rémunération) par la rationalité économique et sociale. Le système ne change donc pas, il devient plus complexe et plus subtil.

Enfin la généralisation de cette pratique à toutes les professions y compris celles dont la rémunération demeure relativement faible en rend [124] moins odieuse la continuation pour les professions qui y recourent depuis longtemps.

Les universités et le milieu socio-économique : les orientations.
Parce que nous avons établi qu'il y aura contingentements des inscrits, des budgets et des fonds de recherche, parce que nous avons établi que ces décisions seront le fait de fonctionnaires du ministère de l'Éducation et des universités et parce que dans le contexte actuel elles ne peuvent

être qu'arbitraires, nous nous demandons ici dans quel sens ces décisions seront prises.

La conception du savoir non pas comme un droit des citoyens mais un produit fonctionnel à réinvestir, la création d'un cadre plus sévère de sélection sociale à l'université, le dessaisissement total des travailleurs face aux décisions à prendre dans le monde universitaire, la consolidation de l'université corporatiste et l'établissement de critères d'efficience ne valorisant que les savoirs fonctionnels devront créer une université parfaitement intégrée au mode de production capitaliste.

C'est-à-dire que les choix qui seront faits seront des choix de stricte fonctionnalité sociale et on peut dès lors penser que c'en est fini de l'université libérale comme lieu de discussion et de réflexion, comme lieu de remise en question (très relative tout de même) de la société. La genèse d'idées et de concepts non fonctionnels à court terme y sera beaucoup plus difficile sinon impossible.

Le choix du type d'université implique donc un choix de société et l'appauvrissement qualitatif des productions universitaires ne signifiera pas seulement une plus grande facilité de gestion mais surtout une volonté nette d'appauvrissement du débat sur les orientations de la société.

Nous estimons que le cloisonnement des productions universitaires dans le "rentable" et le court terme constitue un danger pour le capitalisme lui-même dès lors qu'il s'empêche de se remettre en question par le biais de l'appauvrissement du travail d'une intelligentsia dont la dévotion au système établi a longtemps assuré (malgré quelques interventions occasionnellement embarrassantes) au capitalisme sa justification, son essor et la réduction de certaines tensions qui y étaient liées.

En effet certaines interventions d'intellectuels ont constitué des crans de sûreté au développement du capitalisme quand elles n'ont pas carrément remis en cause certaines pratiques et certaines orientations dont les coûts éventuels auraient été très importants.

L'asservissement plus grand de l'université au capitalisme pour assurer une meilleure fonctionnalité apparente, privera celui-ci d'un outil qui jusqu'à maintenant l'a très bien servi !

Cet asservissement devient inéluctable dans le contexte actuel du développement des universités (croissance des budgets et part croissante des zones de dysfonction par rapport aux zones fonctionnelles de l'université) [125] et du capitalisme. C'est pourquoi on assiste déjà à la tenue à l'extérieur des universités (dans les compagnies ou via des cabinets d'étude et de consultation) de rôles que les universitaires tenaient jusqu'à ce jour dans la société capitaliste.

Dans la mesure où il est possible d'isoler et de sortir de l'université la part des fonctions de réflexion et de recherche qui sont essentielles au développement du capitalisme, il est maintenant possible pour le capitalisme d'agir sur les orientations des universités quitte à y étouffer l'ensemble des fonctions de réflexion qui sont dysfonctionnelles.

3- PREMIÈRE ÉVALUATION DE L'OPÉRATION.

[Retour à la table des matières](#)

Difficultés d'implantation de la R.C.B. La méthode R.C.B. devait préciser à l'établissement des budgets 1975-76 ; or il est maintenant envisagé d'en retarder l'application à l'exercice budgétaire 1977-78.

Cet état de fait est dû aux trois raisons suivantes : d'une part les difficultés spécifiques de la R.C.B. dont nous avons déjà traité, de plus l'action du SPUQ principalement mais aussi du CLIUQ ont empêché la D.G.E.S. d'obtenir les informations nécessaires à l'implantation de la R.C.B. sur le dos des professeurs et à leur insu et enfin, les difficultés administratives pour imposer ce système à toutes les universités faisant craindre à certaines la perte de droits acquis, c'est-à-dire la considération spéciale du ministère. ¹⁵⁴

Il ne fait pas de doute que les actions du SPUQ lors de l'affaire des questionnaires sur les méthodes pédagogiques ont privé le ministère des informations qu'il jugeait essentielles à l'estimés des coûts de production. On a vu précédemment combien cet élément est important

¹⁵⁴ Notamment pour les universités anglophones et certaines anciennes universités francophones dont le réseau de contacts était un gage de bonne considération de la part du ministère.

dans la détermination des critères de programmation, de budgétisation et d'évaluation. Il semble que le ministère a maintenant résolu d'obtenir la majeure partie de ces informations de la part des cadres des universités et constituantes, ce qui explique les délais d'application de la R.C.B. suite à cette victoire syndicale.

De plus, tant le caractère nouveau de la formule de financement que les processus nouveaux de négociation ont incité les universités qui s'estimaient favorisées par l'ancien système à tenter de retarder l'application du nouveau afin notamment de mieux "s'adapter" au nouveau cadre de négociations.

Le piège de la R.C.B. : les formes plutôt que le contenu. Le système n'était pas encore véritablement appliqué que déjà le Conseil des Universités s'estimait à demi-trompé par le ministère. ¹⁵⁵

[126]

En effet, on a déjà expliqué comment, dans le contexte d'une relation de pouvoir, la R.C.B. pouvait servir de caution "rationalisante" à des choix politiques et comment une seule petite partie du système peut être appliquée pour sauver les formes. ¹⁵⁶

Or déjà, le Conseil des Universités reproche au ministère de l'Éducation d'avoir pré-déterminé les enveloppes globales de subvention et ceci, parallèlement aux efforts de programmation qui se déroulaient au Conseil et dans les universités plutôt que de les avoir déterminées à la suite de ces efforts comme l'exige l'esprit d'application de la R.C.B.

On reproche aussi au ministère le maintien de la considération de "cas particuliers" (terme poli pour parler de l'arbitraire de certaines subventions). ¹⁵⁷

Il semble donc qu'ici, pas plus que lorsqu'il fut temps d'appliquer la R.C.B. à l'intérieur du Ministère, les gestionnaires, avec la bienveillante bénédiction du personnel politique, n'ont l'intention d'appliquer le

¹⁵⁵ Conseil des Universités, *Cinquième Rapport Annuel*, 1973-74, Québec, août 1974.

¹⁵⁶ Par exemple son application à l'intérieur du ministère de l'Éducation.

¹⁵⁷ Cf. *ibidem*, p. 199.

système dans sa rigueur scientifique mais qu'ils préfèrent plutôt l'implanter dans sa rigueur administrative pour camoufler des choix politiques implicites.

Un tel type d'application sert à faire accepter sous le couvert du fait accompli budgétaire des choses qui ne sont pas obtenables à des tables de négociations (soit des tables inter-universitaires ou des tables de négociations patron-syndiqués) ou qui sont difficilement présentables (pour la bonne image du ministre) comme choix politiques. On voit bien ici que l'arbitraire n'a pas du tout fait place à la rationalité.

L'autonomie des universités. Puisque l'argent est le nerf de la guerre, le processus d'attribution des budgets (par la R.C.B.) n'est pas sans entacher le principe d'autonomie des universités.

Comment les universités peuvent-elles encore s'estimer autonomes quand les volumes et les types de production leur sont imposés de Québec ?

Comment les universités peuvent-elles se réfugier sous le couvert de la loi organique de constitution pour affirmer leur indépendance quand les coûts unitaires de production sont décidés par Québec et uniformisés par régions ?

Comment ces universités pourront-elles se compter suffisantes quand les critères d'évaluation de leur performance viendront de Québec et seront appliqués par le ministère ?

Il est acquis par ces questions et de nombreuses autres telles celles du droit au savoir, du savoir fonctionnel et de la sélection sociale, que l'université libérale est maintenant chose du passé, même si les universités conservent encore leur propre loi d'incorporation, leur propre Conseil [127] d'Administration et leurs propres réglementations : l'essentiel sera désormais déterminé par le ministère.

En ce sens, cette réforme permet une heureuse clarification des rôles et fait s'estomper le masque hypocrite de la société libérale : en dernière analyse les effets seront les mêmes mais les processus à la fois plus clairs, plus uniformes et plus éloignés des principaux intéressés.

Par contre, dans ce contexte, il n'y a plus de limitation à l'accès, à ce que Crozier appelle la face odieuse du pouvoir (par opposition à sa face

noble), c'est-à-dire que la porte est plus ouverte qu'auparavant aux abus que par pudeur seulement l'université libérale s'interdisait : par exemple dans ce contexte, il n'y aurait plus "d'affaire Sciences Juridiques", il n'y aurait qu'une concentration des investissements à l'Université de Montréal...

Bilan. Nous, de même que le SPUQ, n'en avons pas contre l'amélioration des techniques de gestion des deniers publics, nous n'en avons pas non plus contre l'utilisation de la rationalité (à condition qu'il s'agisse vraiment de processus rationnels et non pas de justification oiseuses) dans la gérance des affaires universitaires.

Nous nous élevons cependant contre :

- 1) l'utilisation de telles techniques pour justifier des mesures politiques déjà pré-définies ;
- 2) l'utilisation partielle de ces techniques laissant autant de place à l'arbitraire qu'auparavant ;
- 3) la conception du savoir comme un "input" de production et non pas comme un droit accessible à tous les travailleurs ;
- 4) la "taylorisation" du travail à l'université ;
- 5) la valorisation exclusive des savoirs fonctionnels ;
- 6) tout contingentement des admissions qui ne peut qu'intensifier la sélection sociale ;
- 7) la détermination des enseignements et de la recherche aux fins du développement du capitalisme ;
- 8) le non-contrôle des universités par les travailleurs qui les paient ;
- 9) le développement de l'université corporatiste ;
- 10) la séparation des fonctions recherche et enseignement et l'abaissement de la qualité pédagogique qui en résulterait ;
- 11) le fait que l'implantation de réformes administratives telles la R.C.B. se fassent à l'insu et sur le dos des professeurs, étudiants et employés de soutien.

Le camouflage des choix politiques inhérents à une telle réforme présentée comme exclusivement administrative est un des éléments fondamentaux de la technocratisation croissante de la gestion universitaire. L'idéologie technocratique passe justement par la présentation de choix de société sous des couverts de formules administratives.

[128]

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION [5]

INTRODUCTION [7]

Annexe : Les Confidences de la CREPUQ [15]

LES PREMIÈRES ANNÉES DU SPUQ (1969-1974)

Par Louis Gill [18]

1969-70 L'APUQ [19]

1970-71 Naissance et contraction du SPUQ [20]

1971-72 La première convention collective [28]

1972-73 Réouverture de la négociation, non-renouvellement de contrats et grève des étudiants [37]

1973-74 La deuxième convention collective — la remontée du SPUQ [50]

LA REFORME DESPRÉS

Par Jean-Pierre Cheneval [64]

Introduction [64]

La tentative de coup de force [65]

Le recul de l'administration [70]

Affiliation du SPUQTR à la CSN [74]

L'adoption des politiques opérationnelles [75]

Conclusion [77]

LES GRIEFS ET LES RELATIONS DU TRAVAIL

À L'UQAM, 1971-1975

Par Dorval Brunelle [79]

Présentation du problème et du cadre d'analyse [80]

La convention collective et les griefs [89]

Les arbitrages [97]

Conclusions [104]

LA RÉFORME BUDGÉTAIRE
Par Jacques Bourgault [107]

Introduction [107]

La réforme budgétaire [108]

Les questions qui surgissent [118]

Première évaluation de l'opération [125]

Quatrième de couverture

Le présent dossier a été mis sur pied à l'instigation du Syndicat des Professeurs de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) à la suite d'un mouvement politique et administratif de centralisation sans précédent dans les annales universitaires, amorcé concurremment par le Ministère de l'Éducation du Québec et le siège social de l'U.Q.

Les cinq textes qui forment ce dossier présentent chacun un aspect du syndicalisme à l'UQAM entre 1971 et 1975. Ces textes rejoignent, par leurs préoccupations, celles de tous les salariés face à leur employeur, face au Patronat. En ce sens, l'expérience collective qui est rendue ici ne touche pas seulement les universitaires mais aussi tous ceux qu'intéressent les ANALYSES CONCRETES de l'exercice du pouvoir dans les appareils sociaux.

Si, comme l'a conclu le comité des responsables du personnel enseignant de la Conférence des Recteurs (C.R.E.P.U.Q.) en juillet 1974 : "les universités doivent rester conformes au modèle industriel classique", il appartient aux travailleurs impliqués de démasquer cette CONFORMITÉ partout où elle est établie.