

Relations industrielles Industrial Relations



Quelques cas Some Cases

Jean Boivin

Volume 30, Number 4, 1975

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028658ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028658ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Boivin, J. (1975). Quelques cas. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(4), 674-706. <https://doi.org/10.7202/028658ar>

Article abstract

Collective bargaining among university professors is a recent phenomenon both in Canada and in the United States. It is still too soon to predict whether it will remain as a permanent institution in North America but its extent has been growing steadily in the last few years.

THE SITUATION IN THE UNITED STATES

As of mid-April 1975, there were 261 recognized or certified bargaining agents representing faculty units on 380 college campuses. By then, 80% of these agents (209 of the 261) had bargained contracts which cover 52% of the campuses. According to the *National Center for the Study of Collective Bargaining in Higher Education* (Baruch College of CUNY), 93,900 faculty were represented by collective bargaining agents. Among these, 59,228 (63%) were in four-year institutions and 34,672 (37%) in two-year colleges. This figure, 93,900, represents 15.5% of all faculty in the United States (607,000). If the base figure is adjusted to compensate for the lack of bargaining coverage for part-time faculty, many of whom are not eligible for bargaining, the percentage reaches or exceeds 20% depending on how large the adjustment is made.

Using the same statistical sources, we discover that some 25% of two-year faculty if organized. By contrast, the 59,228 four-year faculty organized into units represented by an agent is only 13% of the four-year faculty potential.

If we now use the private-public criterion, the percentages are 7% and 17% respectively.

Hence, collective bargaining among faculty in the United States is most active at public, two-year colleges and least active at private colleges. However, many labor relations specialists have affirmed that continued expansion of public sector labor legislation at either the federal level or within the states points to continued growth but, perhaps at a slower rate.

University professors are generally represented by either one of the three following organizations: the *National Education Association* (NEA), the *American Federation of Teachers* (AFT) which is an affiliate of the AFL-CIO and the *American Association of University Professors* (AAUP). Overall, the NEA affiliates had bargained the most collective agreements with 100 out of 295 as of April 1974. The AFT was following with 71 while the AAUP affiliates had bargained only 27 contracts. It must be noted that in some States NEA and AFT affiliates have merged. Hence, 46 collective agreements had been signed by such locally merged organizations. Finally, 50 contracts had also been signed by independent organizations.

If we limit the figures to four-year institutions, the AAUP's influence is more strongly felt. Its bargaining agents have negotiated 37% of all the contracts (22 out of 60).

Among the various reasons which have been put forward to explain this up-surge of unionization among faculty in the United States, the following have retained our attention:

1. The proportion of non-tenured young professors relative to tenured professors which has been drastically modified in favor of the former in the last few years.
2. Financial difficulties encountered by many universities which have increased the degree of sensitivity to job security among the teaching profession in higher education, even more at a time when the traditional concept of "tenure" is being seriously challenged.
3. The frequent solicitations by various bargaining agents which are very often competing with one another.
4. Spectacular economic gains made by some recently unionized faculty.
5. The traditional apathy among university professors which favors the more militant among them.
6. The necessity to compete with other claimants among the University to obtain a fair share of the financial resources.
7. The acceptance by the venerable AAUP of collective bargaining as an adequate device to ensure faculty participation within the University.

THE SITUATION IN CANADA

Outside the Province of Québec, faculty organization has been rather the exception, although professors in some universities have recently opted for collective bargaining and others seem about to do the same. Only two collective agreements had been signed at the time this article was being written (June 1975) and they involved Notre-Dame University (Nelson, B.C.) and St. Mary's University (Halifax, N.S.). The *Canadian Association of University Teachers* (CAUT) is representing both faculties. However, two other universities had just been certified: the University of Manitoba in Winnipeg and Carleton University in Ottawa. Professors in other universities like York in Toronto, Ottawa University and UBC were also strongly considering the possibility of getting organized.

In the Province of Québec all French speaking universities have been certified. Collective agreements cover all Québec University campuses and negotiations were underway at Sherbrooke, Laval and Montréal. There were no certified faculty among English speaking universities but the idea is now spreading in some of them. There is no clear pattern of affiliation in the Province of Québec. Québec University campuses are either represented by the *Centrale de l'enseignement du Québec* (CEQ) or the *Fédération nationale des enseignants du Québec* (FNEQ) a CNU affiliate, and one group has even chosen to remain independent. More « traditional » universities have selected the *Fédération des associations de professeurs d'universités du Québec* (FAPUQ), an organization which is playing in Québec a role similar to that played by the CAUT in the rest of Canada.

BARGAINING UNITS

The general rule in the United States as well as in Canada has been to grant certification rights on a single campus basis. There are a few notable exceptions in the United States where multi-campus units can be found. Of these, the *City University of New York* and the *State University of New York* are certainly the most important ones. It has been a general rule to refuse to grant bargaining rights on a school by school basis, although in the United States some Law Schools have been certified separately from comprehensive campus units.

The inclusion or exclusion of department chairmen has also been a subject of extensive litigation and the question has yet to be settled definitely in both countries.

It should be pointed out that, in the United States, the *National Labor Relations Board* asserts jurisdiction over private institutions while public institutions fall under the jurisdiction of each state's public employment labor relations boards in states where a public sector legislation exists.

A final comment has to be made about the inclusion of some non-teaching professionals like librarians within a faculty's bargaining unit in the United States and in Canada outside the Province of Québec in comparison to their exclusion in this latter case.

COMPARATIVE ANALYSIS OF A SAMPLE OF COLLECTIVE AGREEMENTS

Seven collective agreements negotiated recently by U.S. faculty were analyzed and compared to two Québec University's collective agreements. The universities involved were the following: CUNY, SUNY, St. John's University (N.Y.), Oakland University (Michigan), Wayne State University (Michigan), Central Michigan University, Southeastern Massachusetts University, Université du Québec à Montréal and Université du Québec à Rimouski.

This study has revealed the following observations: 1. Unionized professors of the two Québec University campuses have succeeded in achieving the traditional protection and advantages generally obtained by labor unions such as grievance procedures and arbitration, fringe benefits like collective insurances, sick leave holidays, maternity leaves, vacations; job security; and protection against arbitrary removal from office. They have also achieved a high degree of formal participation in the following matters: representation (sometimes on a parity basis) on the most important boards and committees; hiring norms and recruitment of new professors; work evaluation which determines promotions and job security; and the conditions under which leaves of absence like sabbaticals are to be awarded.

2. This surprising formal decision-making powers attributed to the faculty rank and file at Québec University must be assessed in the following context: on the one hand, the Québec University first collective agreements were negotiated at a time when the professors enjoyed tremendous conjunctural bargaining power due to the fact that their negotiations were concomitant to the creation of the University itself. On the other hand, despite the formal distribution of decision-making powers embodied in the collective agreements, the governing body of Québec University has put up a parallel structure of authority through which the most important decisions are taken.

3. No American faculty has achieved a similar degree of participation as that described above. Most collective agreements still refer to the traditional procedures established by the statutes with regard to the major decisions affecting a professor's career: renewal of employment, tenure, and promotions. In some instances a few procedural details are added such as the necessity for the authorities to submit to a referendum any modification to the established procedures (like the establishment of a fixed proportion of tenured to non-tenured faculty, for example). In some other cases, the faculty Association has even been able to secure a clause whereby, in the event of conflict between the stipulations of the statutes and those of the agreement, the latter shall be controlling.

4. Another major difference between U.S. collective agreements and Québec University's is related to the work load. While most U.S. faculty agreements are silent or say very little about this issue, Québec University collective agreements contain a detailed procedure to determine a department maximum work load and an individual professor's work load.

5. In all instances, U.S. collective agreements stipulate that a grievance arbitrator does not have the power to review any decision involving an « academic judgment ».

6. Finally, very few union security provisions exist in the U.S. since in many states it is illegal for public employees to bargain over such issue. On the other hand, the situation in Québec is completely different, at least in the public sector.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

La négociation collective chez les professeurs d'université

Jean Boivin

Dans cet article l'auteur examine d'abord si le phénomène de syndicalisation ne constitue qu'un feu de paille momentané ou s'il s'inscrit comme une vague de fond qui fauchera l'ensemble des universités canadiennes et américaines d'ici quelques années. Ensuite, l'auteur s'interroge sur la nature des revendications du corps professoral afin de savoir si celles-ci diffèrent de celles mises de l'avant par les autres syndicats.

INTRODUCTION

L'apparition du syndicalisme dans le milieu universitaire nord-américain et québécois est un phénomène récent qui suscite beaucoup d'intérêt tant dans la profession universitaire elle-même qu'en dehors de celle-ci. Pour plusieurs, la syndicalisation de quelques campus universitaires ne peut pas être encore considérée comme un indice valable signifiant que les professeurs choisiront définitivement ce mode de représentation collective au détriment de la formule de l'association traditionnelle ; pour d'autres, plus optimistes quant au futur de l'institution syndicale en milieu universitaire, cette syndicalisation récente signifie que les professeurs d'universités ont enfin compris ce que les professeurs d'autres niveaux d'enseignement ont déjà compris bien avant eux ¹.

On peut formuler deux questions intéressantes à partir de cette position du problème. D'une part, on peut se demander si le phénomène

BOIVIN, J., Ph.D., professeur-adjoint, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec.

* Communication présentée au Congrès annuel de l'Institut canadien de recherches en relations industrielles, Edmonton, Alberta, juin 1975.

** Nous tenons à remercier le Conseil des Universités du Québec qui a mis à notre disposition les ressources nécessaires à l'accomplissement de ce travail.

¹ G.-Raymond Laliberté, « Le syndicalisme d'enseignants universitaires : réflexions politiques », *Revue de l'Association canadienne d'éducation de langue française (ACELF)*, vol. 3, no 2, juin 1974, pp. 21-24.

de syndicalisation ne constitue qu'un feu de paille momentané ou s'il s'inscrit comme une vague de fond qui fauchera l'ensemble des universités canadiennes et américaines d'ici quelques années. D'autre part, il est tout aussi important de s'interroger sur la nature des revendications du corps professoral, afin de savoir si celles-ci s'inscrivent dans le sens des revendications traditionnelles du mouvement syndical ou bien si elles offrent des caractéristiques nettement différentes de celles mises de l'avant par les autres syndicats.

C'est à ces deux questions fondamentales que ce travail tentera d'apporter des éléments de réponse et, pour ce faire, nous adopterons la démarche suivante : Dans un premier temps, nous décrirons le phénomène de la syndicalisation des professeurs d'universités, afin d'en dégager les principales caractéristiques tant au point de vue de la nature des institutions touchées par le syndicalisme que de celui des associations ou syndicats dans lesquels sont regroupés les universitaires américains, canadiens et québécois. Dans un second temps, nous tenterons de cerner les principaux problèmes auxquels les professeurs d'universités se sont attaqués dans la négociation de leurs conventions collectives.

HYPOTHÈSES DE TRAVAIL

L'hypothèse de départ de ce travail est que s'il existe des syndicats de professeurs d'université, c'est qu'il doit y avoir dans les milieux universitaires concernés des conditions rendant propice la syndicalisation.

Des employés satisfaits de leurs conditions de travail ne se syndiquent pas, c'est évident. Cependant, il ne s'agit pas qu'une situation de travail soit objectivement mauvaise pour qu'il y ait syndicalisation ; il faut également une prise de conscience de cette situation qui entraîne un désir de la modifier. De plus, cette prise de conscience doit être réalisée par un nombre substantiel de salariés pour qu'elle débouche sur une volonté collective d'agir. D'un autre côté, il est tout aussi nécessaire que les individus affectés aient un certain pouvoir, afin d'inclécher la situation en leur faveur. Tant que le pouvoir peut être exercé individuellement, il n'y a pas encore nécessité de syndicalisation. Cependant, lorsque le pouvoir individuel devient insuffisant, il y a nécessité de recourir au pouvoir collectif du groupe. C'est le rôle des « leaders » de cristalliser la prise de conscience, de favoriser la solidarité et d'utiliser les variables affectant le pouvoir à l'avantage du groupe d'employés. Alors, la syndicalisation est possible.

La négociation d'une convention collective de travail étant la méthode habituellement utilisée pour éliminer ou atténuer les sources d'insatisfaction, il va sans dire que l'examen du contenu des conventions collectives fournit une appréciation plus que satisfaisante des principaux problèmes présents dans la situation de travail des professeurs d'universités.

MÉTHODOLOGIE

La méthode utilisée a consisté essentiellement en l'analyse de trois types de documents : des statistiques sur les syndicats de professeurs d'universités et sur les conventions collectives signées au Canada et aux États-Unis, des articles sur le syndicalisme dans le milieu universitaire et un échantillon de conventions collectives. Les statistiques proviennent de deux sources : le *National Center for the Study of Collective Bargaining in Higher Education* (Baruch College, City University of New York) et la *Fédération des associations de professeurs d'université du Québec* (FAPUQ). Les articles ont été en partie mis à notre disposition par le Conseil des Universités et en partie colligés par nous-même. L'échantillon de conventions collectives a été fourni par le *Conseil des universités*².

CARACTÉRISTIQUES DES INSTITUTIONS UNIVERSITAIRES ET DES SYNDICATS DE PROFESSEURS D'UNIVERSITÉS

La situation américaine

LES SYNDIQUÉS ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Au début d'avril 1975, on comptait 261 agents négociateurs dans les institutions d'enseignement supérieur américaines. 80% de ces agents

² De plus, nous avons personnellement assisté aux deux dernières conférences annuelles du *National Center for the Study of Collective Bargaining in Higher Education*. Cet organisme a pour fonction spécifique d'accumuler de l'information sur le phénomène de la négociation collective dans les universités tant canadiennes qu'américaines. Par ailleurs, il se finance par l'affiliation de différents syndicats ou associations de professeurs d'universités, de même que par l'affiliation des directions d'universités. Il se veut essentiellement neutre, et il favorise la recherche en organisant à chaque année un congrès qui réunit les principaux intéressés par le sujet.

négociateurs (209) avaient déjà négocié des conventions collectives s'appliquant à 328 institutions³.

Environ 93,900 professeurs étaient représentés par des agents négociateurs, ce qui représente environ 20% du potentiel syndicable des professeurs à plein temps. Parmi ces professeurs syndiqués, on en retrouvait 59,228 (63%) dans les institutions offrant des programmes d'études de quatre ans et 34,672 (37%) dans les institutions ayant un programme d'études de deux ans.

Le chiffre de 59,228 professeurs représenteraient environ 13% du potentiel syndicable (466,138) dans les institutions de quatre années et celui de 34,672 représenteraient environ 25% du potentiel des institutions de deux ans (140,862). En ce qui concerne la dichotomie « institutions privés – institutions publiques » les données sont les suivantes : 6,445 professeurs travaillant dans les institutions privées d'enseignement supérieur seraient syndiqués, ce qui représente à peu près 7% sur un potentiel de 91,000 tandis que l'on compte 87,455 professeurs syndiqués (17%) parmi les 516,000 professeurs œuvrant dans les institutions publiques⁴.

Le tableau 1 donne un aperçu détaillé de la situation générale prévalant aux États-Unis.

Ainsi, sur les 261 agents négociateurs présentement accrédités, la majorité se trouve dans les « 2-year community colleges » publics (169 ou 64%). Il en est de même, il va sans dire, pour les conventions collectives en vigueur, alors que 68% d'entre elles (143) ont été signées dans ce genre d'institutions.

Il faut tout de même signaler que les professeurs de 85 institutions comparables aux universités canadiennes se sont dotés d'une association

³ L'expression agent négociateur est préférée ici au terme « syndicat », car un syndicat peut être l'agent négociateur pour plusieurs groupes de professeurs sur différents campus. De plus, le nombre d'institutions touchées par des conventions collectives est supérieur au nombre de conventions collectives en vigueur, car la même convention collective peut s'appliquer à plusieurs campus d'une même université. Il est à noter que le chiffre 209 inclut deux conventions collectives canadiennes : University of Notre Dame, Nelson, B.-C. et St. Mary's University, Nouvelle-Écosse.

⁴ Ces chiffres ont été fournis aux participants de la troisième conférence annuelle du *National Center for the Study of Collective Bargaining in Higher Education*, tenue à New York les 28 et 29 avril 1975. Ils seront publiés dans le Rapport officiel de la conférence.

TABLEAU 1

**Institutions où les professeurs sont syndiqués,
selon le programme offert et selon la nature privée ou publique
de l'institution (Au 11-4-75)**

<i>Genre d'institutions</i>	<i>Agents négociateurs</i>		<i>conventions collectives en vigueur</i>			
	<i>programme de 4 ans</i>	<i>programme de 2 ans</i>	<i>Total</i>	<i>programme de 4 ans</i>	<i>programme de 2 ans</i>	<i>Total</i>
Total des institutions						
privées et publiques	85	176	261	65	144	209
institutions privées	43	7	50	29	1	30
institutions publiques	42	169	211	36	143	179

Source : voir note 4.

TABLEAU 2

**Année a cours de laquelle une première convention
collective a été signée. Universités américaines**

<i>Années</i>	<i>Nombre de premières conventions collectives</i>
1966	3
1967	6
1968	3
1969	19
1970	24
1971	38
1972	59
1973	24
1974	22
1975	11
Total	209

Source : voir note 4.

accréditée et que, parmi ce nombre, on en retrouve autant dans les institutions privées (43) que publiques (42).

Le tableau 2 montre une progression constante quant au nombre de conventions collectives signées dans les universités américaines depuis 1966. Le taux d'accroissement a commencé à décliner à partir de 1973 et ceci peut s'expliquer par le fait que plus de 75% des institutions publiques situées dans les 15 États ayant des législations du travail très favorables à la syndicalisation des professeurs sont déjà syndiquées. Ce résultat est très fortement influencé par le fait que le pourcentage de syndicalisation dans l'État de New York est presque 100%. Il n'en reste pas moins que l'apparente saturation des dernières années est sans doute temporaire et, dès que les autres États auront adopté des législations du travail plus favorables à la syndicalisation des employés du secteur public (d'ailleurs, plusieurs sont sur le point de le faire), le mouvement de syndicalisation des professeurs d'universités reprendra de l'essor, surtout dans les institutions publiques.

La situation dans les universités privées de prestige de type Ivy League, Michigan, UCLA, Stanford, etc. est plus imprévisible car la plupart de celles-ci connaissent actuellement de très sérieuses difficultés financières et, un mouvement de syndicalisation parmi ces institutions risquerait de les entraîner à la faillite.

LE TYPE D'ASSOCIATIONS OU DE SYNDICATS

On peut définir le type de syndicats de professeurs d'universités par référence au reste du mouvement syndical en utilisant un continuum qui irait de l'association accréditée mais totalement indépendante au syndicat directement affilié à la grande centrale AFL-CIO via une union nationale. Entre ces deux types extrêmes, on retrouve deux types intermédiaires : les syndicats ou associations qui sont affiliés à une organisation ne groupant que des professeurs d'universités et ceux qui sont affiliés à une organisation groupant des professeurs de tous les niveaux d'enseignement. Les organisations en présence qui se font actuellement la lutte pour s'affilier les syndicats de professeurs d'universités sont donc les suivantes : l'*American Federation of Teachers* (AFT) affiliée à l'AFL-CIO, la *National Education Association* (NEA), qui regroupe des professeurs de tous les niveaux d'enseignement, et l'*American Association of University Professors* (AAUP) qui n'inclut que les syndicats ou associations de professeurs d'universités. En termes canadiens, on pourrait comparer l'AFT à la *Fédération nationale des enseignants du Québec*

(FNEQ) affiliée à la CSN et à laquelle les professeurs de l'Université du Québec à Montréal sont affiliés. La NEA se comparerait « grosso modo » à la *Centrale de l'enseignement du Québec* (CEQ) quoique l'organisation américaine ne groupe pas que des salariés au sens de la législation du travail mais également des principaux et des directeurs d'écoles. En fait, une comparaison avec l'*Ontario Federation of Teachers* serait plus appropriée qu'une comparaison avec la CEQ. Enfin, l'AAUP est à peu près l'équivalent de l'*Association canadienne des professeurs d'universités* (ACPU) à l'échelle du pays et de la *Fédération des associations de professeurs d'université du Québec* (FAPUQ) à l'échelle du Québec.

Le tableau 3 donne un aperçu du nombre cumulatif de conventions collectives signées par les affiliés de chacune des organisations depuis 1966.

Ainsi, sur les 295 conventions collectives signées en date du 15 mars 1974 dans les universités américaines, ce sont les affiliés de la NEA qui en ont négocié le plus, soit 100 ou 34% du total. L'AFT suit avec 71 ou 24%. L'ensemble des affiliés NEA ou AFT a réussi à signer la majorité des conventions, soit 217 ou 73% du total. Les affiliés de l'AAUP, pour leur part, n'ont signé que 27 conventions collectives (9% du total), un nombre qui est inférieur à celui des associations indépendantes (46).

Si l'on se limite aux conventions collectives signées depuis 1966 dans les institutions offrant un programme de 4 ans, on s'aperçoit que la situation est totalement renversée. Ce sont les affiliés de l'AAUP qui en ont signé le plus grand nombre, soit 22 sur 60 ou 37%, tandis que les affiliés de l'AFT en ont signé 15 ou 25%. L'ensemble des affiliés NEA et AFT a néanmoins signé 33 des 60 conventions collectives ou 55% du total (voir tableau 3).

Il existe donc chez les professeurs d'universités américaines « authentiques » une certaine propension à se regrouper dans une organisation ne comprenant que des personnes de même statut.

D'un autre côté, les affiliés de l'AAUP se retrouvent à peu près autant dans les institutions publiques que privées, quoique leur concentration est proportionnellement plus forte dans les institutions privées que celle de leurs rivaux NEA et AFT dans les premières. La situation est renversée dans le cas des institutions publiques.

TABLEAU 3

**Nombre cumulatif de conventions collectives signées depuis 1966
dans les universités américaines, selon le type d'organisations concernées
(Au 15-3-74)**

	1966 <i>4 ans 2 ans</i>		1967 <i>4 ans 2 ans</i>		1968 <i>4 ans 2 ans</i>		1969 <i>4 ans 2 ans</i>		1970 <i>4 ans 2 ans</i>		1971 <i>4 ans 2 ans</i>		1972 <i>4 ans 2 ans</i>		1973 <i>4 ans 2 ans</i>		1974 <i>4 ans 2 ans</i>		<i>Total 4 ans 2 ans</i>		<i>Grand total 4 ans + 2 ans</i>	
AAUP							1	2	1	2	1	6	1	12	1			22	5		27	
NEA	1		2		2		4	1	6	2	17	2	35	5	23			10	90		100	
AFT	1	1	3		2	1	4	2	3	3	9	5	21	2	12	1	1	15	56		71	
¹ AFT/NEA			1	1	1	1	6		7	1	11	3	10	2	2			8	38		46	
² NEA/IND												1						1			1	
INDÉPEN- DENT			1		1		9	1	10	1	9	2	11		5			4	46		50	
TOTAL	2	1	7	1	6	2	24	6	27	9	47	19	78	21	43	1	1	60	235		295	
Privé		1				1		2		4		11		10		1		30			30	
Public	2		7	1	6	1	24	4	27	5	47	8	78	11	43		1	30	235		265	

Sources : National Center for the Study of Collective Bargaining in Higher Education, Baruch College (CUNY).

¹ Les organisations locales NEA et AFT se sont fusionnées dans l'État de New York.

² Explication du regroupement NEA/IND non disponible.

REMARQUES SUR LES CAUSES DE LA SYNDICALISATION DES
PROFESSEURS D'UNIVERSITÉS AMÉRICAINES

La plupart des observateurs du phénomène de la syndicalisation des professeurs d'universités aux États-Unis, y compris ceux qui n'approuvent pas ce mode de représentation collective, semblent d'accord pour reconnaître qu'il s'agit là d'un mouvement irréversible. Selon le professeur Sidney Hook de l'Université de New York, les facteurs qui rendent inévitable la syndicalisation des professeurs d'universités américaines sont les suivants :

- a) la proportion des jeunes professeurs non agrégés par rapport à leurs aînés agrégés est considérablement en faveur des premiers ;
- b) les contraintes financières accompagnant l'arrêt de l'expansion des institutions universitaires ont fait prendre conscience aux professeurs de la nécessité d'obtenir des garanties quant à leur sécurité d'emploi, ceci à une époque où le système traditionnel d'agrégation subit des critiques sévères de la part des étudiants, des administrateurs d'universités et des législateurs ;
- c) la périodicité des élections pour déterminer le choix d'un agent négociateur, de même que les ressources énormes de ceux qui travaillent pour l'instauration de l'institution syndicale, font que la moindre décision administrative impopulaire affaiblit considérablement la position de ceux qui s'opposent au syndicalisme ;
- d) les gains économiques spectaculaires réalisés par certains syndicats de professeurs ;
- e) l'apathie traditionnelle des professeurs d'universités qui, par leur abstention, favorisent les plus militants⁵.

À ces facteurs on pourrait en ajouter d'autres, comme la nécessité de concurrencer avec d'autres groupes d'employés pour des ressources limitées ; ou encore l'acceptation par la vénérable *American Association of University Professors* de la négociation collective comme un moyen additionnel pour atteindre ses objectifs (depuis octobre 1971), ce qui a eu pour effet de convaincre un nombre important de sceptiques des vertus de l'institution syndicale. Une telle transformation est le reflet d'un changement important dans les mentalités des professeurs d'universités, transformation qui témoigne d'une désaffection vis-à-vis la traditionnelle conception « élitiste » de la profession universitaire. Le succès croissant des affiliés de l'AAUP dans les votes de représentation syndicale laisse

⁵ « The Academic Mission and Collective Bargaining », *Proceedings*, First Annual Conference of the National Center for the Study of Collective Bargaining in Higher Education, Maurice C. Benewitz Ed. (Baruch College, City University of New York, April 1973), pp. 12-13.

présager de dures luttes à venir entre cet organisme et ses deux rivaux : l'*American Federation of Teachers* et la *National Education Association*. Qu plus est, on va même jusqu'à prédire la fusion éventuelle de ces trois organismes ⁶.

La situation canadienne

LA SITUATION CANADIENNE À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC

En dehors du Québec, la syndicalisation des professeurs d'universités canadiennes est relativement peu avancée mais il existe des signes évidents que la situation va bientôt évoluer rapidement dans ce sens. Seulement deux associations ont jusqu'à maintenant négocié une convention collective : il s'agit des associations représentant les professeurs des universités Notre-Dame à Nelson, Colombie Britannique et St. Mary's en Nouvelle-Écosse. Par contre, deux autres associations viennent d'être accréditées et s'apprentent à négocier leurs conventions collectives : l'Association des professeurs de l'Université du Manitoba à Winnipeg et l'Association des professeurs de l'Université Carleton à Ottawa. De plus, le principe de la syndicalisation semble maintenant acquis dans deux autres universités puisque les professeurs de l'Université d'Ottawa et ceux de l'Université York à Toronto viennent de se prononcer favorablement. Enfin, l'idée fait graduellement son chemin à l'Université de la Colombie Britannique alors que les professeurs devaient être appelés à se prononcer définitivement sur la question de la syndicalisation après qu'une première tentative eut avortée en 1974. Le statut de l'Association des professeurs de l'Université de la Saskatchewan est plutôt ambiguï puisque, même si l'Association n'a pas été accréditée, elle se comporte comme si l'administration de l'Université l'avait déjà volontairement reconnue.

Tous les syndicats ou associations de professeurs d'universités canadiennes ayant été accrédités en dehors du Québec sont actuellement affiliés à l'ACPU. Cette dernière organisation a d'ailleurs subi une évolution similaire à celle de l'AAUP aux États-Unis : après s'être longtemps objectée à l'implantation de véritables syndicats de professeurs dans les universités, l'ACPU vient récemment de changer d'orientation et,

⁶ Everett Carl Ladd, jr. et Seymour Martin Lipsett, *Professors, Unions, and American Higher Education* (Berkeley, California, Carnegie Commission on Higher Education, 1973), p. 106. Ladd et Lipsett ne sont pourtant pas des propagandistes de la cause syndicale en milieu universitaire.

un an après la FAPUQ, elle s'est prononcée en faveur du principe de la négociation collective comme méthode appropriée pour déterminer les conditions de travail des professeurs d'universités. Le monopole de représentation de l'ACPU ne semble pas devoir être mis en cause, quoiqu'elle devra probablement tenir compte dans les années futures des vellétés du *Syndicat canadien de la fonction publique* d'organiser les professeurs d'universités. Ce syndicat national est celui qui compte le plus de membres parmi les affiliés du *Congrès du travail du Canada*, et il dispose de beaucoup plus de ressources humaines et matérielles que l'ACPU.

LA SITUATION QUÉBÉCOISE

Si l'on voulait qualifier rapidement la situation québécoise, on ramènerait le problème aux dimensions suivantes : les universités francophones sont maintenant toutes organisées et les universités anglophones ne le sont pas du tout.

Le premier né des syndicats de professeurs d'universités québécoises est le *Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Montréal* qui, dès 1971 et ce après une dure grève, signa une convention collective de travail. Ce syndicat vient d'ailleurs de renouveler sa convention collective. Les trois autres constituantes de l'Université du Québec à Chicoutimi, Rimouski et Trois-Rivières sont également syndiquées et une convention collective de travail existe à ces trois endroits. Par ailleurs, le Syndicat des professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPUS), le Syndicat des professeurs de l'Université Laval (SPUL) et le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal (SGPUM) sont accrédités et le premier a même entamé sa négociation collective⁷.

Il nous est difficile d'expliquer le contraste qui prévaut actuellement entre les universités francophones et anglophones du Québec du point de vue de la syndicalisation de leurs professeurs. Plusieurs des facteurs déjà mentionnés plus haut expliquant l'apparition du syndicalisme chez les professeurs d'universités américaines nous semblent valables pour le Québec, notamment l'intrusion systématique du gouvernement provincial dans le financement et l'administration des universités qui

⁷ On retrouve également des syndicats ou associations accrédités parmi les groupes suivants : les ingénieurs-professeurs de la Faculté des sciences appliquées de l'Université de Sherbrooke, les professeurs de l'École polytechnique à Montréal et les chercheurs de l'*Institut national de la recherche scientifique*.

tend à « bureaucratiser » la fonction de professeur. Cependant, pareil phénomène se retrouve également dans les universités anglophones et n'entraîne pas d'efforts systématiques de la part du corps professoral d'y répondre par la syndicalisation.

Cette dichotomie marquée entre les deux groupes ethniques vis-à-vis le syndicalisme et la négociation collective en milieu universitaire se retrouve également dans les attitudes des cadres professionnels en général au Québec. Alors que les cadres professionnels francophones n'ont pas hésité à se syndiquer dans les grandes entreprises bureaucratiques comme l'Hydro-Québec, la Ville de Montréal et le Gouvernement du Québec, leurs confrères anglophones œuvrant dans de grosses entreprises présentant elles aussi des caractéristiques bureaucratiques, comme Marconi, Northern Electric, Bell, etc., hésitent toujours à s'engager dans la même voie. Plusieurs facteurs ont été avancés pour expliquer cette distinction et nous renvoyons le lecteur à une intéressante étude sur le sujet⁸.

Trois organisations se font actuellement la lutte pour représenter les professeurs d'universités québécoises. Il y a d'abord la *Fédération des associations de professeurs d'université du Québec* (FAPUQ) à laquelle sont affiliés tant des syndicats authentiques comme le SPUS, le SPUL et le SGPUM, que des associations traditionnelles (incluant des associations de professeurs d'universités anglophones comme McGill et Loyola). Malgré cette dualité de représentation à la FAPUQ, celle-ci s'est nettement prononcée en faveur d'une orientation syndicale pour l'avenir. Il y a ensuite la *Centrale de l'enseignement du Québec* (CEQ) à laquelle le *Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi* est affilié. Enfin, la *Confédération des syndicats nationaux* (CSN) est également en lice par l'intermédiaire de la *Fédération nationale des enseignants du Québec* (FNEQ) et le *Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Montréal* lui est affilié.

CONSIDÉRATIONS SUR L'UNITÉ DE NÉGOCIATION APPROPRIÉE

Avant de passer à l'examen des conventions collectives proprement dites, il importe de connaître à quels types de professeurs ces conventions s'adressent et, pour le savoir, il faut examiner de quelles façons les unités

⁸ Bernard Solasse, « Essai sur la conscience collective des cadres syndiqués au Québec », *Recherches sociographiques*, Vol. XIII, no 1, janvier-avril 1972.

de négociation sont déterminées dans le milieu universitaire. La constitution d'unités de négociation appropriées est essentielle au fonctionnement ordonné du processus de négociation collective. Le défi à relever dans la détermination de l'unité de négociation en milieu universitaire est d'établir les conditions dans lesquelles les professeurs d'universités pourront adéquatement participer à la détermination de leurs conditions de travail, sans pour autant empêcher l'institution d'accomplir ses fonctions éducationnelles fondamentales.

La définition d'une unité de négociation appropriée requiert que l'on tienne compte de deux aspects essentiels : il s'agit d'une part, de déterminer quels groupes d'employés soit à l'intérieur d'un établissement, soit au sein de plusieurs établissements, seront couverts par l'accréditation ; d'autre part, il faut également décider quelles personnes à l'intérieur de ces groupes peuvent faire partie de cette unité. Enfin, le concept-clé dans l'évaluation de l'unité de négociation appropriée est celui de la « communauté d'intérêts ».

La détermination des groupes appropriés

La détermination des groupes appropriés peut se faire selon l'un ou l'autre des trois modèles généraux suivants :

- l'ensemble des campus d'une même université peut faire l'objet d'une seule accréditation, même si ces campus sont situés dans des régions différentes ;
- un seul campus par accréditation peut être considéré comme une unité appropriée ;
- une faculté à l'intérieur d'un campus peut également être jugée comme une unité appropriée.

La règle générale, tant aux États-Unis qu'au Québec, semble être celle d'une accréditation par campus. Cependant, aux États-Unis, on a pas hésité à accorder des accréditations multi-campus dans certains cas où la « communauté d'intérêt » semblait dépasser les limites d'un seul campus (e.g. SUNY, CUNY, Pennsylvania State College and University System, Nebraska State System et New Jersey State College System).

La fragmentation des unités de négociation par faculté n'est généralement pas acceptée au Québec⁹, bien que les professeurs-ingénieurs de

⁹ Décision du commissaire-enquêteur Normand Cinq-Mars, dans le cas de six syndicats de professeurs de l'Université de Sherbrooke représentant les facultés suivantes : Administration, Théologie, Sciences de l'éducation, Sciences, Droit, Arts, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Dossiers 14965-2, 3, 4, 5, 6, 7, le 5 avril 1972.

la faculté des Sciences de l'Université de Sherbrooke possèdent leur propre unité. Cette détermination est antérieure à celle de la décision du juge Cinq-Mars, et elle a pu se faire parce que l'Université n'a pas posé d'objection à la requête en accréditation. Le cas des facultés de médecine va peut-être constituer l'exception à la règle générale depuis le jugement du Tribunal du travail concernant les médecins cliniciens de l'Université Laval ¹⁰.

Aux États-Unis, par contre, on rencontre plus d'exceptions à la règle générale et, contrairement à la situation québécoise, ce sont surtout les facultés de Droit qui ont réussi à obtenir des accréditations distinctes.

La détermination des personnes appropriées

Cet aspect du problème est beaucoup plus controversé que le précédent. La jurisprudence est très peu élaborée et, du moins en ce qui concerne le Québec, les principales décisions restent encore à venir.

Aux États-Unis, la situation est à peu près semblable, même si le syndicalisme en milieu universitaire s'est développé plus tôt. Un élément additionnel ajoute à la complexité du problème, car ce ne sont pas les mêmes organismes qui sont habilités à prendre les décisions dans les secteurs privé et public. Ainsi, les institutions publiques tombent sous la juridiction de chaque État, alors que depuis 1970, le *National Labor Relations Board* fédéral assume la juridiction vis-à-vis les institutions privées ¹¹. Quoi qu'il en soit, plusieurs décisions ont déjà été renversées tant au niveau fédéral qu'à celui des États. C'est dire que la brève description de la situation actuelle qui va suivre doit être considérée avec beaucoup de circonspection, car plusieurs personnes aujourd'hui incluses

¹⁰ L'Université du Québec n'ayant pas de faculté de Médecine, le problème ne s'est pas posé. Quant à l'Université de Sherbrooke, la requête en accréditation portait sur les professeurs travaillant dans la partie est du campus et, comme la faculté de Médecine ne se trouve pas dans cette partie, le problème ne peut davantage être tranché. Par contre, le Tribunal du travail vient de renverser la décision d'un commissaire-enquêteur qui avait refusé d'émettre une accréditation séparée aux médecins cliniciens de l'Université Laval. Alors que ce dernier se basait sur les décisions du commissaire-enquêteur Cinq-Mars, le juge Victor Mélançon a surtout retenu que l'Université engageait les médecins-cliniciens d'abord comme médecins plutôt que comme professeurs. (*Association des médecins-cliniciens enseignants du Québec c. Université Laval*, Tribunal du travail, dossier no Q-72-481, 27 mars 1975.

¹¹ *Cornell University*, 183 NLRB no 41 (1970) renversant *Trustees of Columbia University*, 97 NLRB 424.

dans les unités de négociation peuvent en être exclues dans un proche avenir et vice-versa.

Toute la question est de savoir ce que l'on entend par le terme « salarié » par opposition à l'expression « représentant de l'employeur » (« supervisor »). Est-ce que les directeurs de département, les vice-doyens, les personnes en congés, celles qui siègent sur divers comités ou conseils, tels les comités de promotion, le Conseil de l'université, les chargés de cours, etc. sont des salariés ou des représentants de l'employeur ?

Aux États-Unis comme au Québec, on a été assez libéral dans la définition du terme « salarié », et l'on a généralement inclus dans les unités de négociation les directeurs de département et les personnes siégeant sur les divers comités ou conseils¹². Les constituantes de l'Université du Québec incluent les vice-doyens, mais la situation américaine varie considérablement d'une université à l'autre. De plus, les chargés de cours, de même que les assistants de recherche gradués (étudiants) sont exclus tant au Québec qu'aux États-Unis¹³. Enfin, il est intéressant de signaler qu'aux États-Unis, l'unité de négociation ne renferme pas que des professeurs mais également d'autres professionnels rattachés au fonctionnement de l'université, tels les bibliothécaires, conseillers pédagogiques, etc., alors que l'on n'a pas prévu l'inclusion de ces personnes au Québec.

L'ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Nous allons maintenant essayer de faire ressortir les principaux problèmes auxquels les professeurs syndiqués se sont attaqués dans la négociation de leurs conventions collectives. Ce faisant, nous tenterons de répondre à la question soulevée en introduction, à savoir si le type de relations professionnelles établies au moyen des conventions collectives de travail est le reflet d'une conception syndicale ou professionnelle de la situation de travail du professeur d'université. La nécessité de poser le problème en ces termes provient de l'objection traditionnelle

¹² Il existe cependant deux exceptions notoires. Aux universités de Montréal et Laval, les parties se sont entendues pour exclure les directeurs de département.

¹³ Pour des renseignements additionnels sur les problèmes posés par la détermination des unités de négociation, nous renvoyons le lecteur aux deux articles suivants : 1) Tracy H. Ferguson, « Certification of Units under Federal Law » et 2) Jerome Lefkowitz, « Certification of Units in Higher Education ». Ces deux articles sont reproduits dans *Proceedings, First Annual Conference . . . op. cit.*

à l'implantation du syndicalisme en milieu universitaire, qui considère la nature même et la vocation de l'université comme incompatibles avec les principes fondamentaux de l'institution syndicale. Comme cette objection subsiste encore dans de nombreux milieux et que même dans les universités où les professeurs ont décidé de se syndiquer on parle d'inventer un syndicalisme « original » et « adapté à la réalité particulière de l'université »¹⁴, il est important de connaître comment cette apparente contradiction entre le syndicalisme et la vie universitaire a été résolue dans les conventions collectives.

L'analyse qui suivra portera sur un échantillon de conventions collectives signées en milieux universitaires américains et québécois. La convention de l'Université Notre-Dame n'a pas été retenue parce qu'elle n'apparaît pas comme représentative des universités canadiennes (l'université Notre-Dame ne compte qu'environ 70 professeurs) et celle de l'Université St. Mary's n'était pas disponible au moment où cette étude a été réalisée. Les conventions collectives utilisées sont donc les suivantes :

- États-Unis : City University of New York (CUNY)
State University of New York (SUNY)
St. John's University (New York)
Oakland University (Michigan)
Wayne State University (Michigan)
Central Michigan University (Michigan)
Southeastern Massachusetts University (Mass.)
- Québec : Université du Québec à Montréal
Université du Québec à Rimouski

Caractéristiques de l'échantillon

Cet échantillon nous semble suffisant pour faire ressortir les caractéristiques principales des conventions collectives signées en milieu universitaire américain, car il a été choisi dans les États où le syndicalisme professoral est le plus développé, et il comprend les institutions les plus importantes de chacun de ces États. De plus, on remarque la présence de deux institutions possédant des caractéristiques à peu près identiques à celles de l'Université du Québec, notamment, l'existence d'un réseau d'institutions disséminées à travers un territoire et dont l'administration est centralisée. Il s'agit de CUNY et SUNY.

¹⁴ *CQFD* (Bulletin du Syndicat des professeurs de l'Université Laval), no 2, 5 février 1974, p. 4.

Par ailleurs, nous avons limité l'analyse des conventions collectives québécoises à celles des constituantes de l'Université du Québec à Montréal et à Rimouski. Le choix de ces deux institutions plutôt que d'autres comme l'Université du Québec à Trois-Rivières ou Chicoutimi ou encore l'École Polytechnique de Montréal est basé sur les raisons suivantes : en ce qui concerne l'UQUAM, il s'agit là de la première institution universitaire québécoise où les professeurs se sont syndiqués, et on y a déjà signé deux conventions collectives. Quant à l'Université du Québec à Rimouski, c'est la dernière des quatre constituantes à avoir signé une convention collective, et elle a pu bénéficier de l'expérience acquise dans les trois autres institutions.

La situation québécoise

LA CONVENTION COLLECTIVE DES PROFESSEURS DE L'UQUAM

Quant à la forme, la convention collective des professeurs de l'Université du Québec à Montréal, qui couvre une période allant du 15 novembre 1973 au 31 mai 1976, est à peu près en tous points conforme avec les conventions collectives de travail habituelles.

Il faut cependant ajouter à ces clauses d'ordre traditionnel quelques autres clauses plus « professionnelles » et que l'on retrouve plus rarement chez les syndicats d'ouvriers ou d'employés. Il s'agit notamment de celles portant sur la représentation des salariés aux diverses instances supérieures du fonctionnement de l'université, comme le Conseil d'administration et la Commission des études, ou encore sur la liberté politique et la non-discrimination, quoique l'on tende à retrouver de plus en plus ce type de clause dans toutes les conventions collectives ; ou encore sur les conditions pour pouvoir obtenir un congé sans solde qui sont plus nombreuses que dans les conventions collectives en général.

Outre ces légères additions quant au contenu global de la convention collective, la principale différence provient du plus grand degré de cogestion atteint par le Syndicat des professeurs de l'UQUAM, qui permet aux salariés de participer véritablement à la détermination des politiques de l'université pouvant affecter leur carrière. C'est dire que même si on retrouve des clauses à peu près identiques à celles des autres types de convention collective, les prescriptions contenues dans la convention de l'UQUAM permettent une restriction relativement grande du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

ILLUSTRATION

Ainsi, les représentants des salariés possèdent trois délégués au Conseil d'administration et six à la Commission des études, principal organisme responsable de l'enseignement et de la recherche. De plus, dans ce dernier cas, les salariés sont en nombre supérieur aux administrateurs (qui ne sont que quatre) et égal aux étudiants. En ce qui concerne l'embauche, c'est le directeur du département (un syndiqué) qui présente les candidatures et la sélection se fait par l'Assemblée départementale. Par contre, le doyen à la Gestion académique peut refuser un candidat.

La détermination de la charge de travail individuelle est faite par l'Assemblée départementale et cette charge comprend les éléments suivants : enseignement, recherche, encadrement, administration pédagogique et service à la collectivité. Même si la convention reconnaît que l'enseignement n'est pas le seul critère sur lequel l'Assemblée départementale doit s'appuyer pour déterminer la charge individuelle de travail, il n'en reste pas moins que les professeurs de l'UQAM ont porté une attention bien particulière à cette question comme l'indiquent les clauses 10.13 et 10.16 de leur convention :

10.13 « L'Assemblée départementale, dans la répartition des tâches, ne peut imposer à un salarié une tâche d'enseignement de plus de douze (12) crédits/années. Cependant, tout salarié peut accepter sans préjudice à ses droits, une tâche d'enseignement de plus de douze (12) crédits/années, mais ne dépassant pas dix-huit (18) crédits/années, sans rémunération additionnelle, afin de libérer un autre salarié d'une partie de sa charge d'enseignement. Le salarié qui obtient un tel dégrèvement doit s'engager à assumer, le cas échéant, dans une session ultérieure, une surcharge égale pour permettre le dégrèvement d'autres salariés. Le salarié ne peut être dégrèvé que pour assumer des tâches plus importantes de recherche et d'encadrement à l'intérieur de l'UQAM... ».

10.16 « Après l'attribution des tâches des salariés en conformité avec la charge d'enseignement du département... pour tout cours additionnel commandé au département, il y a attribution automatique de chargés de cours aussi longtemps que la moyenne des étudiants par cours pour l'ensemble des cours du département est supérieure à quarante (40)... ».

Ces deux clauses nous font grandement penser au fameux ratio maître/élèves que le gouvernement provincial et la Fédération des commissions scolaires ont imposé aux enseignants de l'élémentaire et du secondaire malgré la résistance acharnée des organisations syndicales.

Il nous semble pour le moins curieux que les principes impliqués dans les articles 10.13 et 10.16 et qui ont été dénoncés par les professeurs de la CEQ soient acceptés par des professeurs d'universités !

C'est également à un comité formé de membres du département (dont le directeur), assisté d'un aviseur technique extérieur à l'université et qui n'a pas le droit de vote, que revient le soin de faire l'évaluation des professeurs. Les évaluations individuelles sont soumises à l'Assemblée générale du département pour approbation, et elles doivent être accompagnées de l'une ou l'autre des recommandations suivantes :

- S'il s'agit d'employés en probation :
 - reconduction pour une dernière période de probation ;
 - non-renouvellement ;
 - octroi de permanence ;
 - avis à caractère professionnel ;
 - progression normale ;
 - passage d'une catégorie (de classification) à une autre ;
- S'il s'agit d'employés permanents :
 - recyclage ;
 - réorientation ou réaffectation à l'intérieur de l'université ;
 - avis à caractère professionnel ;
 - progression normale ;
 - passage d'une catégorie (de classification) à une autre.

Même si les recommandations de l'évaluation doivent être acheminées aux instances supérieures (Gestion académique, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et Conseil d'administration) pour approbation, il est permis de croire qu'il doit être passablement difficile de rejeter les décisions de l'Assemblée départementale en matière d'évaluation. Si l'on relie maintenant cette clause à celle de la permanence, on peut conclure qu'à toutes fins pratiques c'est l'Assemblée départementale qui contrôle celle-ci. En effet, les conditions d'éligibilité à la permanence sont les suivantes : posséder le diplôme universitaire approprié, avoir complété une période de probation variant de deux à quatre années et *avoir été évalué favorablement par l'Assemblée départementale*. Comme les deux premières conditions sont objectives, c'est sur l'évaluation

départementale que repose la décision finale, compte tenu de ce qui vient d'être dit sur la procédure d'évaluation¹⁵.

Enfin, en matière de perfectionnement, l'Assemblée départementale a encore une fois un rôle important à jouer, puisque c'est elle qui, à l'intérieur des normes prévues par la Commission des études, établit et transmet au doyen de la Gestion académique les règles d'attribution et la liste des salariés recommandés.

Si l'on situe maintenant ces caractéristiques de la convention collective signée par le Syndicat des professeurs de l'UQAM, dans la perspective de notre préoccupation initiale, à savoir s'il s'agit d'un document de type conventionnel ou plutôt d'un texte à caractère professionnel, on doit en venir à la conclusion suivante : les professeurs salariés de l'UQAM se sont dotés d'un instrument (la convention collective) qui leur permet de tirer profit du meilleur des deux mondes possibles. D'une part, ils bénéficient des garanties traditionnelles offertes aux travailleurs syndiqués, telles un droit de regard sur la répartition des postes ; la détermination de la charge de travail ; les conditions d'obtention de la permanence ; la sécurité d'emploi (tous les professeurs permanents ont une sécurité d'emploi totale) ; des règles régissant les congédiements ; des avantages sociaux comme les congés de maladie, les congés de maternité avec solde (les deux tiers du traitement pendant huit semaines), les assurances collectives et les vacances ; la procédure de griefs et d'arbitrage. D'autre part, ils ont pu transposer dans leur convention collective le principe de la collégialité en s'assurant une position à peu près égale à celle de l'employeur dans les matières suivantes : la représentation effective sur les organes de gestion de l'université, notamment en matière d'enseignement et de recherche ; les normes d'embauche et de sélection des candidats ; l'évaluation des salariés qui est déterminante pour l'avancement dans la carrière ; le choix des personnes aptes à obtenir des congés de perfectionnement.

Pourtant, plusieurs détracteurs de l'institution syndicale en milieu universitaire font reposer leur principale objection sur l'incompatibilité de la négociation collective avec le principe de la collégialité inhérent au fonctionnement des universités. D'abord, il faudrait se demander si, en l'absence du syndicat, cette collégialité existe vraiment. Nous serions plu-

¹⁵ Il est à remarquer que dans cette convention collective (comme dans plusieurs autres signées en milieu universitaire), on ne fait plus dépendre la permanence d'une promotion, l'agrégation, comme cela a toujours été la tradition dans les universités.

tôt portés à croire avec Donald Wollett, professeur de droit à l'Université de Californie et spécialiste en relations du travail, que « self-governance which thrusts the faculty into the performance of managerial functions serves primarily the interests of the administration . . . (It) permits administrators to have their cake and eat it too. They can utilize the instrumentalities of self-governance as lightning rods for making unpopular decisions for which administrators do not want to take responsibility »¹⁶.

Quant à savoir maintenant si la négociation collective brise cet esprit de collégialité (à supposer qu'il existe) en forçant les administrateurs co-décisionnaires avec les professeurs (!) à se comporter comme des gérants d'usine, Wollett nous fournit une autre réponse satisfaisante en citant les remarques du président de l'Université Rutgers au New Jersey (où les professeurs sont syndiqués).

. . . We are told collective bargaining thrusts administrators into an unfamiliar and unwanted management role. Contract administration, with its emphasis on legalism, its grievance laden tendencies, and its use of adversary proceedings, will almost inevitably change the tone of the University administration and tend to polarize the campus. Does collective bargaining thrust administrators into a management role? In fact, administrators should have assumed such a role years and years ago. What has been wrong with many of our great universities is that they were badly managed. To lay at the feet of collective bargaining the fact that president of universities are going to have to become good managers does not seem to me to impose a burden which they should not want to undertake quite willingly¹⁷.

Il nous semble plutôt, sur la base de la convention collective de l'UQAM, que loin de détruire la collégialité, l'institution syndicale favorise le développement d'un véritable système de cogestion (pour ne pas dire d'autogestion sur certains sujets), à moins que par collégialité on entende la capacité pour les administrateurs de prendre des décisions impopulaires sous la caution de la participation symbolique des professeurs salariés aux organes de gestion de l'université.

LA CONVENTION COLLECTIVE DES PROFESSEURS DE L'UQUAR

La convention collective des professeurs de l'Université du Québec à Rimouski, qui s'étend du 1er juin 1973 au 31 mai 1976, est basée sur les mêmes principes que celle de l'UQAM. On y trouve les mêmes clauses mais, dans l'ensemble, le degré de participation des salariés est plus

¹⁶ « Historical Development of Faculty Collective Bargaining and Current Extent » in *Proceedings*, First Annual Conference . . . *op. cit.*, p. 36.

¹⁷ *Ibid.*

faible qu'à Montréal, sauf en ce qui a trait à la sélection des candidats dans la procédure d'embauche. En effet, il revient à un comité de sélection composé du directeur du département, de deux professeurs désignés par l'Assemblée départementale et de deux personnes de l'extérieur du département désignées par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, de prendre la décision finale, alors qu'à Montréal la décision revient au doyen de la Gestion académique.

Ainsi, la représentation des salariés sur les organismes de gestion est moins clairement spécifiée qu'à Montréal, notamment en ce qui concerne la Commission des études. La permanence est acquise, suite à une procédure d'évaluation similaire à celle de Montréal, sauf que la période de probation peut s'étendre jusqu'à cinq ans au lieu de quatre. De plus, les recommandations accompagnant le rapport d'évaluation sont formulées en des termes beaucoup moins précis. On ne spécifie que « le rapport doit contenir des recommandations quant à la promotion, l'avancement accéléré, le perfectionnement et le renouvellement des contrats » (art. 8.1). Par contre, on retrouve une procédure intéressante dans les cas de non-renouvellement de contrat : le comité d'évaluation rencontre le professeur concerné et celui-ci peut choisir de démissionner sans que la décision de non-renouvellement ne soit transmise à l'Assemblée départementale. S'il ne démissionne pas, le professeur peut être entendu devant cette assemblée, qui accepte ou rejette la décision du comité de sélection au scrutin secret. Après que le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ait été informé de cette décision, il transmet sa propre recommandation au Conseil d'administration, ainsi que celles du comité de sélection et de l'Assemblée départementale (qui peut être différente de la précédente.).

Il est à remarquer qu'alors qu'à Montréal la convention spécifie les conditions d'exercice de certains travaux para-universitaires, notamment l'information à être donnée au directeur du département qui, si le travail est jugé important, peut en aviser la Gestion académique, la convention de Rimouski stipule qu'un professeur doit recevoir l'autorisation écrite du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche pour occuper un emploi à plein ou à demi-temps à l'extérieur. Il s'agit, dans ce dernier cas, d'une situation extrême et l'on n'a pas prévu les situations intermédiaires qui sont pourtant les plus fréquentes !

D'un autre côté, contrairement à la convention de l'UQUAM, la convention de l'UQUAR contient une clause relative aux congés sabbatiques.

Enfin, on peut signaler que la classification des professeurs dans les deux universités se fait selon un modèle à peu près similaire à celui des professionnels de la fonction publique. Il existe quatre échelles de salaires (ou classes) et le passage d'une échelle à l'autre se fait principalement selon le niveau académique atteint et l'expérience acquise.

L'absence de professeurs œuvrant dans des secteurs dits « professionnels », tels le droit et la médecine, permet l'utilisation d'une classification aussi simple. Celle-ci serait difficilement applicable, cependant, dans le cas des universités Laval, Montréal et Sherbrooke. C'est pourquoi nous n'insisterons pas sur les modalités de la classification du corps professoral dans les constituantes de l'Université du Québec.

La situation américaine

Si l'on se réfère aux deux dimensions principales sur lesquelles nous avons fait porter notre analyse, à savoir le caractère « syndical » ou « professionnel » des conventions collectives et le degré de coercition imposé au pouvoir des administrateurs d'université, nous pouvons grossièrement caractériser la situation américaine par référence à la situation québécoise dans les termes suivants : les conventions collectives signées par les universitaires américains nous donnent l'impression d'être *à la fois* plus « professionnelles » et plus « syndicales ». Par contre, le degré de coercition imposé à l'employeur est généralement plus faible que celui atteint par les syndicats de professeurs d'universités québécoises.

LE CARACTÈRE « PROFESSIONNEL » DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives américaines sont plus « professionnelles » dans le sens où elles stipulent officiellement que les principales décisions continueront d'être prises en fonction des prescriptions contenues dans les statuts ou les constitutions d'universités. Ceci est surtout vrai dans les cas de nomination, non-renouvellement de contrat, évaluation, promotion et agrégation. Par contre, les conventions collectives peuvent venir ajouter certaines prescriptions complémentaires aux statuts. Ainsi, la convention collective des professeurs de l'université St. John's dans l'État de New York stipule ce qui suit en ce qui a trait à l'agrégation et aux promotions :

- 7.1 « All of the provisions of Statutes presently in effect relating to tenure and promotion remain in full force and effect with the following modifications ».

(Puis suit une série de détails concernant surtout la procédure).

Cette allusion aux statuts se retrouve dans toutes les conventions collectives et c'est pourquoi on peut difficilement saisir toute la portée et les implications de la convention collective, si l'on ne connaît pas les statuts de l'institution concernée. En effet, si les statuts prévoient une très large participation du corps professoral aux décisions, alors la référence à ceux-ci dans les conventions collectives constitue un avantage indéniable pour les professeurs. Par contre, si c'est le contraire, on peut dire que les associations de professeurs ont très peu réussi à entamer le pouvoir de l'employeur.

Les seuls statuts dont nous disposions étaient ceux du State University of New York (SUNY) et, sur la base de ceux-ci, il ressort que si les professeurs de cette université possèdent quelques garanties quant à l'obtention de la permanence¹⁸, l'évaluation et la promotion de même que la décision de ne pas renouveler le contrat d'un professeur n'ayant pas la permanence sont du ressort final de l'administration. En effet, l'article XII (Chapitre A) des statuts concernant l'évaluation prévoit ceci :

Prior to making promotions or recommendations to the Chancellor for the promotion in rank of academic employees, the campus president shall review the recommendations of appropriate academic employees, the campus president shall review the recommendations of appropriate academic staff committees established for such purpose.

De plus, l'article XIV concernant les non-renouvellements est assez clair :

The services of members of the academic staff having term appointments shall cease automatically at the end of their specified terms. There shall be no right of appeal from a non-renewal of a term appointment.

¹⁸ L'article XI (chapitre B) fait reposer sur le « Chancellor » la décision finale en ce qui concerne l'octroi de la permanence. Cependant, celui-ci doit agir à l'intérieur de certaines limites fixées par les statuts. Ainsi :

Continuing employment as Professor, Associate Professor or Librarian may be given on initial appointment or thereafter... (f)urther employment as Professor, Associate Professor or Librarian after the third consecutive year of such service within the University *must be on the basis of a continuing appointment* and such appointments shall be subject to the review and approval of the Chancellor.

(Le souligné est de nous).

Les références aux statuts ne se retrouvent pas dans les deux conventions collectives québécoises que nous venons d'analyser. Si, à prime abord, de telles références peuvent laisser croire que les associations de professeurs ont très peu entamé le pouvoir des administrateurs en milieu universitaire, il n'en reste pas moins que, dans la plupart des cas, les professeurs se sont au moins assurés que toute modification ultérieure des statuts ne se ferait pas sans qu'ils en soient avisés et, de plus, que dans tous les cas où il y aurait conflit entre les statuts et la convention, c'est celle-ci qui aurait préséance. L'article XV de la convention collective signée par les professeurs de l'Université d'Oakland au Michigan illustre bien cette double protection :

- #70 All procedure pertaining to the appointment, reappointment and tenure of faculty members which have been established by continued practice, or which are as described by the Policy Handbook for Faculty, the constitutions of the several colleges and schools, and/or present policies of Oakland, shall remain in force *until changed through regularly established procedures.*

There shall be no restriction on the operation of established tenure policies and procedures *without prior submission of such proposed restriction to an advisory mail referendum of all faculty eligible to vote in Senate election.* Establishment of a fixed proportion of tenured to non-tenured faculty shall be considered such a restriction.

- #69 The following existing rights, privileges and responsibilities not specifically delineated by this Agreement, or by University, school or college constitutions, or by Oakland's present operating documents, shall not be abrogated or changed by either party without mutual consent :

(Suivent une description de différents droits et privilèges des professeurs concernant l'enseignement, la recherche, le poste de directeur de département, la cédule des cours d'été et du soir, etc...).

In the event of conflict between such established rights, privileges, and responsibilities and the provision of this Agreement, *the terms of this Agreement shall be controlling*¹⁹.

Le caractère « professionnel » de certaines conventions collectives peut également être perçu à travers leurs préambules. Ainsi, alors que la convention de l'UQAM ne contient aucun préambule fixant les ob-

¹⁹ L'italique est de nous.

jectifs poursuivis par les parties ou par l'institution, celle de l'UQAR stipule ce qui suit : « Le Syndicat reconnaît que l'Université est un service public ayant pour but d'offrir les services de qualité et d'efficacité nécessaires à l'excellence et à l'amélioration constante de la recherche et de l'enseignement qui justifient l'existence même de l'université » (art. 1.1). Cette reconnaissance de la nature spécifique de l'employeur par le syndicat est conforme à ce que l'on retrouve dans les conventions collectives en général. La convention de l'Université Oakland contient elle aussi un préambule à peu près similaire :

The parties hereto recognize that the purpose of the University is to provide a facility for higher education to serve all those who seek through its facilities to avail themselves of, and contribute to, teaching, research, and public service.

Cependant, d'autres conventions collectives américaines analysées contiennent plutôt un préambule comme celui de l'Université St. Johns :

The intent and the purpose of this Agreement are to promote and improve the quality and effectiveness of education . . . and to maintain high standards of academic excellence in all phases of instruction at the University . . .

Un tel préambule ne laisse aucun doute quant à l'attitude des parties vis-à-vis la négociation d'une convention collective en milieu universitaire. Il y a là une volonté très nette de ne pas considérer l'université comme une institution ordinaire, puisque les objectifs de l'organisation semblent avoir préséance sur les conditions de travail des professeurs dans l'esprit de ceux qui ont rédigé la convention collective.

D'un autre côté, on ne retrouve généralement pas une définition aussi rigide de la charge de travail que ce n'est le cas à l'UQAM. À l'exception de la convention de l'Université St. John's qui prévoit un maximum de 12 crédits d'enseignement *par semestre*, les conventions collectives traitent de la question de l'une ou l'autre des deux façons suivantes : soit qu'elles ne contiennent aucune stipulation sur la charge de travail, ce qui implique que celle-ci est déterminée conformément aux Statuts en vigueur ; soit qu'elles contiennent une déclaration assez générale comme celle de l'Article 15.1(b) de la convention collective de CUNY :

Employees on the teaching staff of the City University of New York shall not be required to teach an excessive number of contact hours, assume an excessive student load, or be assigned an unreasonable schedule, it being recognized by the parties that the teaching staff

has the obligation, among others, to be available to students, to assume normal committee assignments, and to engage in research and community service. In determining what is «excessive» or «unreasonable» under this paragraph, practices in the University during the 1971-72 academic year shall be one of the important elements to be considered.

Une telle clause contraste singulièrement avec l'établissement de ratio maître/lèves pour déterminer la charge de travail des professeurs comme c'est le cas à l'Université du Québec.

Deux autres facteurs nous amènent à considérer les conventions collectives des universités américaines comme plus « professionnelles » que celles des universités québécoises. En premier lieu, les clauses concernant les congés avec ou sans solde, les congés sabbatiques et le perfectionnement en général sont beaucoup plus « exigeantes » pour les professeurs. Par exemple, il n'est pas question de pouvoir obtenir un congé avec solde pour entreprendre des études qui conduiraient à l'obtention d'un diplôme universitaire supérieur, comme c'est le cas au Québec. L'accent est essentiellement mis sur la recherche et sur l'apport que cette recherche peut contribuer aux objectifs de l'université. Comme stimulant pour s'assurer que les congés sabbatiques ou autres ne sont pas que de longues vacances déguisées, les conventions prévoient que le montant de la bourse offerte par l'université ne couvre que la moitié du traitement annuel du professeur. De cette façon, le postulant doit s'assurer qu'il obtiendra une bourse d'une autre source de financement. Ce contraste avec la situation québécoise ne s'explique pas tellement par le fait que les associations de professeurs américains sont plus « professionnelles » que les syndicats de professeurs québécois que par les conditions d'offre et de demande sur le marché du travail qui sont différentes. Il est évident que plusieurs universitaires québécois ne rencontrent pas les normes de recrutement des universités américaines. Il ne faut donc pas se surprendre si les conventions collectives sont utilisées pour complémentariser la formation de l'enseignement universitaire québécois.

L'autre caractéristique professionnelle des conventions collectives américaines concerne la procédure des griefs. En effet, en plus de retrouver la traditionnelle procédure formelle par laquelle un grief est acheminé jusqu'à l'arbitrage, on retrouve une procédure informelle qui précède la formulation écrite d'un grief. L'article XVII-c de la convention collective de Wayne State University au Michigan peut servir de modèle pour illustrer cette pratique :

Any individual member of the bargaining unit, at any time, may present a grievance and have the grievance adjusted without participation of the Association, if the adjustment is not inconsistent with the terms of this Agreement.

Before a grievance may be filed, the grievant *shall* discuss the grievance with the appropriate chairman or other administrative official, unless specifically provided for elsewhere in this Agreement in order to facilitate a prompt settlement²⁰.

In the event that the complaint is not resolved satisfactorily in this discussion between the grievant and the appropriate administrative official, the grievant may return for further discussion accompanied by an Association-appointed representative.

LA FAIBLESSE DU POUVOIR SYNDICAL

Il peut paraître paradoxal d'affirmer simultanément que les conventions collectives d'universités américaines sont à la fois plus « professionnelles » et plus « syndicales » que celles des constituantes de l'Université du Québec. Nous pouvons peut-être attribuer à la faiblesse du pouvoir de négociation des associations de professeurs d'universités américaines ce paradoxe qui fait que leurs conventions collectives sont à la fois plus « professionnelles » et plus « syndicales » que celles des professeurs d'universités québécoises. En effet, les conventions collectives américaines sont « professionnelles » dans la mesure où elles ne remettent à peu près pas en question le rapport de force actuel au sein des universités (comme l'ont bien révélé les nombreuses références aux statuts sur des questions aussi fondamentales que les renouvellements de contrats, les promotions, l'évaluation et l'agrégation) ou encore dans la mesure où elles sanctionnent des politiques établies sur d'autres questions comme le « perfectionnement ». Par contre, elles sont syndicales dans la mesure où elles incluent toute la gamme des clauses normatives, ainsi que les nombreux avantages sociaux qui existent dans les conventions collectives en général, deux types de clauses au sujet desquelles un syndicat n'a pas besoin d'un grand pouvoir de négociation pour réussir à les imposer à l'employeur.

Cette faiblesse du « pouvoir » syndical ne se retrouve pas uniquement dans les références aux statuts. On la retrouve également dans les restrictions apportées à l'application de la procédure des griefs. En effet, les pouvoirs de l'arbitre ne s'appliquent pas pour toutes décisions impliquant un « academic judgment ». Comme ce genre de décision porte sur

²⁰ L'italique est de l'auteur.

les aspects les plus fondamentaux de la carrière universitaire, on doit admettre que les recours des professeurs sont bien minces, même s'il existe une procédure officielle de griefs dans les conventions collectives. Ainsi, l'article 20.5 (b) de la convention signée entre le Board of Higher Education of the City of New York et le Professional Staff Congress/CUNY stipule ceci :

For purposes of this sub-paragraph, « academic judgment » shall mean the judgment of academic authorities (including faculty, as defined by the Bylaws and the Board) (1) as to the procedures, criteria and information to be used in making determinations as to appointment, reappointment, promotions and tenure and (2) as to whether to recommend or grant appointment, reappointment, promotions and tenure to a particular individual on the basis of such procedures, criteria and information. In the arbitration of any grievance of action based in whole or in part upon such academic judgment, the Arbitrator shall not review the merits of the academic judgment or substitute his own judgment therefore, provided that the arbitrator may determine (i) that it is not in accordance with the Bylaws or written policies of the Board, or (ii) that the claimed academic judgment in respect of the appointment, reappointment, promotion or tenure of a particular individual in fact constituted an arbitrary or discriminatory application of the Bylaws or written policies of the Board.

De plus, contrairement à la situation prévalant au Québec, aucune association de professeurs d'universités américaines n'a encore réussi à négocier une clause de sécurité syndicale. Cette situation est bien compréhensible, car dans plusieurs États, les législations s'appliquant aux employés du secteur public (ou encore les interprétations de différents tribunaux) ont décrété ce genre de clauses comme étant illégales.

Il faut donc conclure de cet examen général des conventions collectives américaines que les associations de professeurs ont moins réussi à entamer le pouvoir discrétionnaire des personnes habilitées à prendre les principales décisions affectant la carrière d'un professeur que ce n'est le cas au Québec. La principale raison expliquant cette différence tient, quant à nous, aux différentes situations des marchés du travail respectifs, surtout depuis la création de l'Université du Québec.

COLLECTIVE BARGAINING BY UNIVERSITY PROFESSORS

Collective bargaining among university professors is a recent phenomenon both in Canada and in the United States. It is still too soon to predict whether it will remain as a permanent institution in North America but its extent has been growing steadily in the last few years.

THE SITUATION IN THE UNITED STATES

As of mid-April 1975, there were 261 recognized or certified bargaining agents representing faculty units on 380 college campuses. By then, 80% of these agents (209 of the 261) had bargained contracts which cover 328 of the campuses. According to the *National Center for the Study of Collective Bargaining in Higher Education* (Baruch College at CUNY), 93,900 faculty were represented by collective bargaining agents. Among these, 59,228 (63%) were in four-year institutions and 34,672 (37%) in two-year colleges. This figure, 93,900, represents 15.5% of all faculty in the United States (607,000). If the base figure is adjusted to compensate for the lack of bargaining coverage for part-time faculty, many of whom are not eligible for bargaining, the percentage reaches or exceeds 20% depending on how large the adjustment is made.

Using the same statistical sources, we discover that some 25% of two-year faculty if organized. By contrast, the 59,228 four-year faculty organized into units represented by an agent is only 13% of the four-year faculty potential.

If we now use the private-public criterion, the percentages are 7% and 17% respectively.

Hence, collective bargaining among faculty in the United States is most active at public, two-year colleges and least active at private colleges. However, many labor relations specialists have affirmed that continued expansion of public sector labor legislation at either the federal level or within the states points to continued growth but, perhaps at a slower rate.

University professors are generally represented by either one of the three following organizations: the *National Education Association* (NEA), the *American Federation of Teachers* (AFT) which is an affiliate of the AFL-CIO and the *American Association of University Professors* (AAUP).

Overall, the NEA affiliates had bargained the most collective agreements with 100 out of 295 as of April 1974. The AFT was following with 71 while the AAUP affiliates had bargained only 27 contracts. It must be noted that in some States NEA and AFT affiliates have merged. Hence, 46 collective agreements had been signed by such locally merged organizations. Finally, 50 contracts had also been signed by independent organizations.

If we limit the figures to four-year institutions, the AAUP's influence is more strongly felt. Its bargaining agents have negotiated 37% of all the contracts (22 out of 60).

Among the various reasons which have been put forward to explain this upsurge of unionization among Faculty in the United States, the following have retained our attention:

1. The proportion of non tenured young professors relative to tenured professors which has been drastically modified in favor of the former in the last few years.
2. Financial difficulties encountered by many universities which have increased the degree of sensitivity to job security among the teaching profession in

higher education, even more at a time when the traditional concept of « tenure » is being seriously challenged.

3. The frequent solicitations by various bargaining agents which are very often competing with one another.
4. Spectacular economic gains made by some recently unionized faculty.
5. The traditional apathy among university professors which favors the more militant among them.
6. The necessity to compete with other claimants among the University to obtain a fair share of the financial resources.
7. The acceptance by the venerable AAUP of collective bargaining as an adequate device to ensure faculty participation within the University.

THE SITUATION IN CANADA

Outside the Province of Quebec, Faculty organization has been rather the exception, although professors in some universities have recently opted for collective bargaining and others seem about to do the same. Only two collective agreements had been signed at the time this article was being written (June 1975) and they involved Notre-Dame University (Nelson, B.C.) and St. Mary's University (Halifax, N.S.). The *Canadian Association of University Teachers* (CAUT) is representing both faculties. However, two other universities had just been certified: the University of Manitoba in Winnipeg and Carleton University in Ottawa. Professors in other universities like York in Toronto, Ottawa University and UBC were also strongly considering the possibility of getting organized.

In the Province of Quebec all French speaking universities have been certified. Collective agreements cover all Quebec University campuses and negotiations were underway at Sherbrooke, Laval and Montreal. There were no certified faculty among English speaking universities but the idea is now spreading in some of them.

There is no clear pattern of affiliation in the Province of Quebec. Quebec University campuses are either represented by the *Centrale de l'enseignement du Québec* (CEQ) or the *Fédération nationale des enseignants du Québec* (FNEQ) a CNTU affiliate, and one group has even chosen to remain independent. More « traditional » universities have selected the *Fédération des associations de professeurs d'universités du Québec* (FAPUQ), an organization which is playing in Québec a role similar to that played by the CAUT in the rest of Canada.

BARGAINING UNITS

The general rule in the United States as well as in Canada has been to grant certification rights on a single campus basis. There are a few notable exceptions in the United States where multi-campus units can be found. Of these, the *City University of New York* and the *State University of New York* are certainly the most important ones. It has been a general rule to refuse to grant bargaining rights on a school by school basis, although in the United States some Law Schools have been certified separately from comprehensive campus units.

The inclusion or exclusion of deupartment chairmen has also been a subject of extensive litigation and the question has yet to be settled definitely in both countries.

It should be pointed out that, in the United States, the *National Labor Relations Boards* asserts jurisdiction over private institutions while public institutions fall under the jurisdiction of each state's public employment labor relations boards in states where a public sector legislation exists.

A final comment has to be made about the inclusion of some non-teaching professionnals like librarians within a faculty's bargaining unit in the United States and in Canada outside the Province of Quebec in comparison to their exclusion in this latter case.

COMPARATIVE ANALYSIS OF A SAMPLE OF COLLECTIVE AGREEMENTS

Seven collective agreements negotiated recently by U.S. faculty were analyzed and compared to two Québec University's collective agreements. The universities involved were the following: CUNY, SUNY, St. John's University (N.Y.), Oakland University (Michigan), Wayne State University (Michigan), Central Michigan University, Southeastern Massachusetts University, Université du Québec à Montréal and Université du Québec à Rimouski.

This study has revealed the following observations: 1.—unionized professors of the two Québec University campuses have succeeded in achieving the traditional protection and advantages generally obtained by labor unions such as grievance procedures and arbitration; fringe benefits like collective insurances, sick leave holidays, maternity leaves, vacations; job security; and protection against arbitrary removal from office. They have also achieved a high degree of formal participation in the following matters: representation (sometimes on a parity basis) on the most important boards and committees; hiring norms and recruitment of new professors; work evaluation which determines promotions and job security; and the conditions under which leaves of absence like sabbaticals are to be awarded.

2.—This surprising formal decision making powers attributed to the faculty rank and file at Québec University must be assessed in the following context: on the one hand, the Québec University first collective agreements were negotiated at a time when the professors enjoyed tremendous conjonctural bargaining power due to the fact that their negotiations were concomitant to the creation of the University itself. On the other hand, despite the formal distribution of decision-making powers embodied in the collective agreements, the governing body of Québec University has put up a parallel structure of authority through which the most important decisions are taken.

3.—No american faculty has achieved a similar degree of participation as that described above. Most collective agreements still refer to the traditional procedures established by the statutes with regard to the major decisions affecting a professor's career: renewal of employment, tenure, and promotions. In some

instances a few procedural details are added such as the necessity for the authorities to submit to a referendum any modification to the established procedures (like the establishment of a fixed proportion of tenured to non-tenured faculty, for example). In some other cases, the faculty Association has even been able to secure a clause whereby, in the event of conflict between the stipulations of the statutes and those of the agreement, the latter shall be controlling.

4. — Another major difference between U.S. collective agreements and Québec University's is related to the work load. While most U.S. faculty agreements are silent or say very little about this issue, Québec University collective agreements contain a detailed procedure to determine a department maximum work load and an individual professor's work load.

5. — In all instances, U.S. collective agreements stipulate that a grievance arbitrator does not have the power to review any decision involving an « academic judgment ».

6. — Finally, very few union security provisions exist in the U.S. since in many states it is illegal for public employees to bargain over such issue. On the other hand, the situation in Québec is completely different, at least in the public sector.

LE SYNDICALISME CANADIEN (1968)

une réévaluation

Introduction, Gérard Dion — Les objectifs syndicaux traditionnels et la société nouvelle (Jean-Réal Cardin — Gérard Picard — Louis Laberge — Jean Brunelle. Les structures syndicales et objectifs syndicaux (Stuart Jamieson — Philippe Vaillancourt — Roland Martel). La démocratie syndicale (Gérard Dion — Adrien Plourde). Les rivalités syndicales : force ou faiblesse (Evelyne Dumas — Gérard Rancourt — Raymond Parent). Le syndicalisme et les travailleurs non-syndiqués (Léo Roback — Jean-Gérin-Lajoie — F.-X. Légaré). L'extension de la formule syndicale à des secteurs non-traditionnels (Shirley B. Goldenberg — André Thibaudeau — Raymond-G. Laliberté — Jean-Paul Brassard). Le syndicalisme et la participation aux décisions économiques (Bernard Solasse — Jacques Archambeault — Fernand Daoust — Charles Perreault). Les syndicats et l'action politique (Vincent Lemieux — Marcel Pepin — Laurent Châteauneuf et William Dodge). Le syndicalisme, la société nouvelle et la pauvreté (Hon. Maurice Lamontagne). Bilan et horizons. Annexes : Le syndicalisme au Canada ; la concurrence syndicale dans le Québec (Gérard Dion).

Prix : \$5.00

LES PRESSES DE L'UNIVERSITE LAVAL

Case Postale 2447

Québec 10

Téléphone : 656-2131