

Le syndicalisme des professeurs d'université – Quelques réflexions

Unionism and University Professors

Joseph H. Chung

Volume 28, Number 2, 1973

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028394ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028394ar>

[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

Chung, J. H. (1973). Le syndicalisme des professeurs d'université – Quelques réflexions. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(2), 325–342. <https://doi.org/10.7202/028394ar>

Article abstract

The labor union movement is a recent phenomenon on Canadian University campuses. For the time being, the full fledge certified labor union with a collective agreement is confined to the constituencies of the newly created Université du Québec. These unions account for about 12 per cent of the total number of university professors in Québec. However, the trend towards certified unions may be intensified in the future. In fact, professors at Université de Montréal and Université de Sherbrooke have already applied for certification.

Several factors are responsible for the labor movement of university professors. The rapid expansion of public and para-public sectors including the sector of higher education, the loss of financial autonomy of universities, the passive attitude of university management towards increasing interventions of the government, the more radical social outlook of young faculty members and of course the worsening economic position relative to other occupational groups have all been the contributing factors.

However, the outright unionization of faculty members is not equally well accepted by all. On the contrary, strong resistance is observed in some quarters. The main reason seems to be the fear of being subject to rigid rules of conduct which may be imposed upon by the collective agreement, fear of violence which may be provoked by strikes, the alleged incompatibility of professionalism with the spirit of the collective agreement, fear of being manipulated by a small group of radical leaders and, perhaps, the outright conservatism. At any rate, it is not altogether certain that the certified labor union is the preferred form of labor organization on the university campus.

However, the traditional form of voluntary faculty association does not seem appropriate in the present context, for somehow professors should find a way to discuss, if not negotiate, with the ultimate provider, the government. One of the possible ways of creating such a mechanism is to regroup local organizations within a provincial or a national organization not only because of the economies of scale it creates in the area of technical services but also for the needed internal cohesion and the coordination of efforts which may be better ensured through a central organization.

The central organization may be one of the traditional organizations such as the CNTU, the Q.F.L. or the C.E.Q. In fact, the latter organization has already launched a campaign of recruiting university faculty members. However, for the time being, the possibility of professors' affiliation to these organizations appears limited partly because of ideological reasons. The alternative is to strengthen the « Federation des Associations des professeurs d'Université du Québec » (FAPUQ) which already regroup about 70 per cent of the total number of faculty members in Québec.

To conclude, the traditional form of faculty association is no longer efficient, because of external pressure, structural changes within the education system, the loss of autonomy by universities and the passive attitude of university management towards increasing interventions of government in higher education. The new form of faculty organization should be flexible enough to accommodate various heterogeneous groups within the university and at the same time strong enough to face up to government. The real challenge lies in finding the most suitable form of organization which is not necessarily that of certified labor union.

Syndicalisme des professeurs d'université

Quelques réflexions

Joseph H. Chung

Dans un premier temps, cet article se penche sur le mouvement syndicaliste et para-syndicaliste des professeurs d'université tant au Canada qu'aux États-Unis. Dans une seconde étape, l'auteur considère les raisons de leur syndicalisation, ses implications et son avenir.

La population québécoise a été secouée depuis quelques années par une série de grèves et de manifestations parfois violentes. Les grèves des travailleurs et même les manifestations ne représentent pas un nouveau phénomène pour la société québécoise. Cependant pour la première fois, en octobre 1971, nous assistons à une grève des professeurs d'université. Il y a à peine un an, le public en général et même les professeurs d'université auraient pu être scandalisés. Pourtant l'inconcevable est devenu réalité et on peut s'attendre à voir d'autres grèves des professeurs d'université non seulement à l'UQAM mais aussi à travers la province.

Il est donc normal qu'on s'interroge sur les circonstances et les causes du syndicalisme des professeurs d'université. Le présent article tentera d'examiner dans un premier temps le mouvement syndicaliste et para-syndicaliste des professeurs d'université tant au Canada qu'aux États-Unis ; dans une seconde étape, nous considérons les raisons profondes de leur syndicalisation, ses implications et son avenir.

CHUNG, J.H., professeur, Ecole des Hautes Études Commerciales et Université du Québec à Montréal.

* J'aimerais souligner que ce qui suit n'est que mon point de vue personnel et n'implique d'aucune façon mes employeurs et mes associés.

TENDANCE DU SYNDICALISME DES PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ

Il importe tout d'abord de distinguer les différentes formes de syndicalisme des professeurs. D'une part, l'on retrouve les associations volontaires des professeurs sans aucun statut juridique ayant pour but d'atteindre les objectifs syndicaux par persuasion morale. C'est la forme la plus répandue au Canada et aux États-Unis. D'autre part on note à l'autre extrême la présence des syndicats des professeurs accrédités en vertu du Code du travail munis d'une convention collective et du plein droit de grève. Entre ces deux extrémités se trouve tout un ensemble d'autres formes de syndicalisme dont le syndicat professionnel qui existe en vertu de la loi sur le syndicat professionnel.

Au Canada, les syndicats des professeurs des constituantes de l'Université du Québec sont les seuls syndicats accrédités possédant une convention collective négociée : Trois-Rivières, Chicoutimi, Rimouski et Montréal. Notons que le SPUQ (Mtl) est affilié à la CSN, alors que le syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi est affilié à la FAPUQ. Les deux autres sont indépendants.

Pour le moment du moins, le syndicat accrédité n'est pas tout à fait accepté par les professeurs d'université à cause de certaines craintes d'ordre idéologique et académique. En 1971, aux États-Unis, à peine 50,000, soit environ 6 p. 100 des professeurs d'université américains faisaient partie de syndicats accrédités ayant une convention collective¹. Au Canada, seuls les professeurs de l'Université du Québec sont syndiqués avec des conventions collectives et ils représentent à peine 3 p. 100 des professeurs d'université au pays ou 9 p. 100 des professeurs d'université au Québec. Même aux États-Unis, la proportion véritable des professeurs d'université réellement syndiqués est beaucoup moins que 6 p. 100, car seulement 6 institutions sont de véritables universités, le reste étant des institutions techniques et des « community colleges »².

Cependant le syndicalisme accrédité chez les professeurs s'accélère. Par exemple, dans l'état de New York, le « Senate Professoral Association » entreprend une négociation collective pour 27 institutions publiques. Dans l'état de Pennsylvanie, un organisme central représente 13 collèges d'état et une université. De même dans l'état de Californie,

¹ M. LIEBERMAN, « Professors, unite ! », *Harper Magazine*, New York, octobre 1971, pp. 61-71.

² Les six universités sont : Southern Massachusetts, Central Michigan, Rutgers, the City University of New York et the University of Wisconsin (seulement les stagiaires).

les deux-tiers des professeurs au niveau des collèges d'état favorisent la convention collective comme moyen de revendication.

Aux États-Unis, il y a trois organismes nationaux qui oeuvrent dans le syndicalisme ou le para-syndicalisme des professeurs. Le National Education Association (NEA), l'American Federation of Teachers (AFT) affilié à AFL-CIO et l'American Association of University Teachers (AAUT). Les deux premiers organismes représentent surtout des professeurs de niveau pré-universitaire, mais ils attirent de plus en plus les professeurs d'université. Le NEA déjà groupe un million de membres avec un budget de \$29 millions l'an, mais à peine 45,000 professeurs d'université en font partie.

La compétition entre, d'une part, le NEA et le AFT, et, d'autre part, le AAUT sera intensifiée à l'avenir aux dépens de ce dernier. La faiblesse de l'AAUT est qu'elle adopte une position difficilement réconciliable avec la tendance idéologique des autres organismes et que ses professeurs-membres au niveau local sont peu engagés actuellement. Devant cette situation, il est peu probable qu'elle puisse efficacement représenter et promouvoir les intérêts des professeurs d'université, à moins que sa structure et sa position idéologique ne se modifient quelque peu.

Une tendance similaire se dessine au Canada et au Québec. Au niveau national se trouve l'Association Canadienne des professeurs d'université (ACPU) travaillant pour la promotion des intérêts des professeurs soit par des études techniques, soit par la soumission des mémoires aux gouvernements ou par la pression morale sur les universités. Elle a produit une série d'études intéressantes. Au niveau provincial, deux organismes majeurs se distinguent : l'Ontario Confederation of University Faculty (OCUFA) en Ontario et la Fédération des Associations de professeurs d'université du Québec (FAPUQ) au Québec. La FAPUQ regroupe environ 3,000 professeurs, soit environ 60 p. 100 des professeurs au Québec.

Le but de la FAPUQ et de d'autres organismes provinciaux consiste à promouvoir et représenter les intérêts des professeurs d'université soit par des études techniques, soit par la diffusion des informations, soit par la participation dans les discussions et des comités ou par la persuasion et la pression morale auprès du milieu gouvernemental et des universités. En effet, la FAPUQ collabore dans une certaine mesure dans des études techniques avec la Conférence des recteurs (CREPUQ) qui groupe tous les recteurs des universités du Québec et la direction générale de l'enseignement supérieur (DIGES) du gouvernement du Québec. De plus, les

dirigeants de la FAPUQ maintiennent une étroite communication avec divers organismes intéressés aux affaires universitaires. En dépit de l'absence d'un statut juridique, la FAPUQ a réussi dans une certaine mesure à conditionner l'orientation de la politique en matière salariale et à améliorer certaines conditions de travail des professeurs.

L'OCUFA n'a pas non plus de statut juridique mais semble avoir connu un succès considérable. Ceci peut être attribuable à la fois à une prise de conscience plus profonde de la part des professeurs ontariens et à une plus grande collaboration de la part du gouvernement d'Ontario avec l'OCUFA. Le gouvernement du Québec aurait tout avantage à collaborer avec la FAPUQ afin d'éviter la formation de groupes de pression radicaux et d'assurer un système de rémunération adéquat et équitable pour les professeurs d'université du Québec. Malheureusement, jusqu'à présent, la FAPUQ n'a pas obtenu la collaboration gouvernementale désirée. De même, il est temps pour la direction des universités de constater la gravité de la situation et de collaborer avec la FAPUQ pour que l'on en arrive à des solutions.

Au niveau local, deux nouvelles tendances de négociation se présentent. Dans certaines institutions comme l'Université d'Alberta, les professeurs cherchent une solution grâce à un mécanisme de négociation tripartite comprenant les professeurs, l'université et le gouvernement et à un mécanisme d'arbitrage décisionnel. Dans la majorité des institutions au Canada, il n'y a pas un véritable mécanisme de négociation ; tout au mieux, les professeurs sont parfois invités pour des consultations. Toutefois les décisions finales relèvent exclusivement de l'administration des universités et du gouvernement.

L'expérience du passé démontre qu'en l'absence d'une convention collective véritable, la véritable négociation est illusoire, à moins qu'on ne trouve une autre modalité de consultation et de négociation véritable et efficace³. C'est pour cette raison que l'expérience du SPUQ (Mtl) et sa récente grève sont des facteurs significatifs dans les annales du syndicalisme des professeurs et peuvent représenter une source d'inspiration.

Une autre nouvelle tendance qui s'affirme depuis un an dans les universités du Québec c'est la balkanisation des professeurs. Au fur et à mesure que les professeurs deviennent plus conscients de la nécessité de se regrouper, ils tendent à former des syndicats par discipline, par faculté

³ Joseph H. CHUNG, « Stratégie de la négociation salariale » *mémo no 37*, FAPUQ, Montréal, le 20 octobre 1971, pp. 8.

et par profession. Cette tendance semble être motivée par la fausse conviction que chaque groupe possède une valeur supérieure sur le marché du travail. Il faut constater qu'aux yeux du gouvernement, quelles que soient les spécialisations des professeurs, les professeurs sont avant tout les employés de l'université et non des ingénieurs, des psychologues ou des médecins... Il faut constater aussi que cette tendance de balkanisation pourra nuire à la cause commune des professeurs. Quoiqu'il en soit, dans la mesure où tous ces syndicats sectoriels sont groupés au sein d'un organisme global au niveau de l'université et au niveau provincial, il est toujours possible d'assurer la solidarité requise.

LES CAUSES DE SYNDICALISME DES PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ

La tendance du syndicalisme ou de para-syndicalisme des professeurs paraît irréversible. Indépendamment de la forme exacte du syndicalisme, il est certain que les professeurs d'université se regrouperont pour se défendre, pour survivre et s'épanouir.

Nombreux sont les facteurs qui expliquent l'irréversibilité du mouvement syndical.

Au fur et à mesure que le secteur public et para-public s'élargit, il est de plus en plus difficile de déterminer le salaire et les autres bénéfices économiques des employés sur des critères objectifs. Dans le secteur privé, la rentabilité de l'entreprise est le critère de la rémunération des employés mais dans le secteur public, en l'absence d'une mesure de la rentabilité, l'État est forcé de rémunérer selon le pouvoir politique relatif de chaque groupe. Le récent cas des policiers de Montréal offre un exemple par excellence. Il s'ensuit donc que chaque groupe doit être muni d'une convention collective ou de d'autres mécanismes de négociation efficaces pour s'assurer une part équitable de la recette fiscale globale de l'État. Certes, si l'État a une politique globale et cohérente et une autorité convainquante, le marchandage deviendrait inutile, mais en réalité, le processus de marchandage sera toujours le facteur moteur à cause d'une inégale répartition du pouvoir entre différents groupes.

M. Leclerc du Devoir résume bien le climat actuel du syndicalisme au Québec :

« Députés en tête, avec une inconscience qu'aucune crise ne réveille, chaque groupe proche du pouvoir ou capable de le faire chanter, se lance sur la corbeille de l'État comme si celui-ci pouvait en cette période de

chômage et de déclin économique refaire le miracle de la multiplication des pains »⁴.

Depuis quelques années, le financement des universités dépend presque exclusivement de l'État. En effet environ les 4/5 du budget universitaire de fonctionnement relèvent de l'État. Ainsi l'université n'a plus l'autonomie de décision en matière des bénéfices économiques à accorder aux professeurs. De plus, si la politique actuelle continue, l'expansion des universités deviendrait de plus en plus compromise et la contraction du personnel enseignant serait davantage encouragée. La cause de « non-transférabilité » en vertu de laquelle on peut transférer la masse salariale des professeurs aux autres postes des dépenses et non vice-versa pourrait aggraver la situation.

Les changements structurels survenus dans le corps professoral et dans l'enseignement supérieur a fait diminuer l'âge moyen des professeurs et l'expansion dramatique de la population étudiante a attiré beaucoup de professeurs qui ont déjà eu des expériences syndicales. De plus, l'idéologie de ces jeunes professeurs a contribué à la création d'un climat social qui se prête à la forme du syndicalisme accrédité. Les professeurs plus âgés eux aussi commencent à constater la nécessité d'une nouvelle approche à la satisfaction de leurs aspirations économiques et académiques.

L'expansion de la taille des universités a sensibilisé les administrateurs des universités à la commodité et à l'économie d'une forme de consultation et négociation syndicale et académique plus formalisée. Par ailleurs, certains recteurs d'université, par exemple, M. Dorais de l'UQAM, accepte comme normal le syndicalisme accrédité⁵.

L'attitude passive des administrateurs des universités face à l'État est un autre facteur qui pourrait accélérer la syndicalisation des professeurs. En dépit du fait que l'université est l'employeur et que la politique salariale du gouvernement est susceptible de compromettre la qualité de l'enseignement, certains recteurs semblent trop facilement accepter la politique du gouvernement. C'est ainsi que par exemple, lors de la grève du personnel de soutien de l'Université de Montréal, le recteur de cette dernière a déclaré :

⁴ *Le Devoir*, Montréal, le 15 octobre 1971

⁵ Léo A. DORAIS, « Les positions de l'UQAM dans son conflit avec le SPUQ », *Le Devoir*, Montréal, le 8 octobre 1971.

« Même si elle (l'Université) n'a pas l'obligation légale de s'y conformer, puisque son conseil pourrait en principe décider de payer autrement que selon les normes gouvernementales, en pratique cela ne se fait pas parce que l'Université a jugé que ces normes étaient raisonnables ... »⁶

Si les recteurs désirent vraiment le bien-être des universités, ils devraient développer une attitude plus critique et constructive en collaboration avec leur personnel vis-à-vis des décisions gouvernementales. La question est de savoir dans quelle mesure les professeurs peuvent se fier sur les recteurs pour l'optimisation de leurs intérêts et le bien commun des universités.

Un autre facteur important est la détérioration continuelle de la position relative des professeurs par rapport aux secteurs de l'économie en matière des bénéfices économiques et académiques.

Tout d'abord, la sécurité d'emploi des professeurs est de plus en plus menacée à cause d'une mauvaise planification de l'enseignement universitaire devant la mutation apparente de la préférence des jeunes cégépiens. Il y a quelques cas à Montréal et ailleurs où les professeurs sont soudainement mis à pied. Le danger de mise à pied est forcément nuisible surtout à ceux qui sont hautement spécialisés, les professeurs par exemple, et à la qualité de l'enseignement qui présuppose la paix d'esprit et la tranquillité émotive et intellectuelle.

Quant au coût de l'éducation, il importe de souligner que le secteur universitaire ne représente pas un taux de croissance des coûts supérieur aux autres secteurs de l'éducation. En effet, dans la période de 1960-61 à 1969-70, le coût/élève d'investissement a augmenté de \$218 à \$430, dans le secteur primaire, soit de 2 fois, de \$436 à \$860 dans le secteur secondaire, soit 2 fois également, et de \$1,681 à \$2,650 dans celui de l'enseignement supérieur, soit de 60 p. 100 seulement. Quant aux dépenses de fonctionnement, elles ont augmenté durant la même période de \$290 millions à \$1,064 millions pour les commissions scolaires, soit de 3.7 fois, alors qu'elles sont passées de \$40 millions à \$140 millions dans le secteur des universités. C'est ainsi qu'il est faux de croire que le coût de l'enseignement supérieur augmente plus vite que celui des autres niveaux d'enseignement. Contrairement à la croyance générale, la subvention de l'État aux universités a été sensiblement moins élevée au Québec qu'en Ontario. En 1970-71, la subvention/élève (coût de fonctionnement) était \$2,111 au Québec contre \$2,300 en Ontario. De même la subvention/élève d'in-

⁶ Roger GAUDRY, *Le Devoir*, Montréal, le 28 octobre 1971.

vestissement était de \$930 au Québec contre \$1,073 en Ontario. En même temps, le taux de scolarisation est plus bas au Québec qu'en Ontario. En effet, en ce moment, le pourcentage de doctorat par rapport à la population des étudiants universitaires au Québec est à peine 50 p. 100 de celui observé en Ontario et dans les provinces des Prairies⁷. Le mémoire de la CREPUQ résume la situation de la façon suivante :

« Tous les chiffres étudiés nous laissent l'impression que, si l'on considère les statistiques de population, le nombre d'étudiants et le revenu des diverses provinces, les universités du Québec bénéficient d'un financement d'un niveau proportionnellement plus faible que les universités du Canada ». ⁸

Sans doute les professeurs d'université constituent-ils une classe relativement privilégiée dans la société québécoise. Cependant faut-il noter qu'un certain écart de salaire entre différentes occupations s'impose non seulement à cause du coût élevé de la spécialisation poussée mais également afin d'assurer l'offre soutenue des gens spécialisés. Il s'ensuit donc qu'à moins de trouver d'autres systèmes de distribution du revenu national, il est essentiel qu'on maintienne certaines disparités de salaire afin d'atteindre une structure optimale de la main-d'oeuvre. Autrement dit, si l'on veut s'assurer une offre adéquate de professeurs d'université qualifiés, il ne faut pas les désavantager outre mesure par rapport aux autres secteurs de l'économie.

Il est important que le salaire des professeurs d'université du Québec soit suffisamment concurrentiel avec celui des professeurs d'Ontario ; il n'est pas question ici de la parité absolue à cause de la disparité du niveau de vie. Il est connu depuis longtemps que les professeurs du Québec sont désavantagés par rapport aux professeurs ontariens,⁹ même quand on tient compte de la qualification. Ce qui est alarmant c'est que, même quand on pondère pour la disparité du niveau de vie, le salaire des professeurs du Québec est encore inférieur d'au moins 5 p. 100¹⁰. De plus notons que le salaire des professeurs d'université a augmenté en moyenne chaque année de 10 p. 100 en Ontario depuis quelques années tandis que l'augmentation des mêmes salaires n'était que de 6 p. 100 au Québec. La disparité inter-provinciale de salaire s'est donc accrue.

⁷ *Mémoire à Monsieur le Ministre de l'Éducation*, CREPUQ, Montréal, mars 1971, pp. 38, (P. 10).

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Joseph H. CHUNG et Gilles BEAULIEU, « L'échelle concurrentielle des traitements des professeurs d'université », *L'Actualité Économique*, Montréal, vol. 46, no 2, 1970, pp. 244-273.

La position relative des professeurs d'université du Québec par rapport aux autres occupations n'a cessé de se détériorer au niveau de l'évolution des traitements dans le temps. Une étude de la FAPUQ¹¹ démontre que dans la période de 1960-61 à 1969-70 le salaire moyen des professeurs d'université a augmenté d'à peine 53 p. 100 alors que celui des professeurs au niveau secondaire s'est accru de 140 p. 100. Quant à la position relative des professeurs par rapport à l'ensemble des québécois, la supériorité de salaire des professeurs d'université a diminué de 15 p. 100.

Il est normal que la disparité inter-occupationnelle de salaire tende à diminuer au fur et à mesure que l'éducation se démocratise et que le niveau moyen de formation technique et de spécialisation augmente. Ce qui est alarmant c'est que la détérioration de la position relative des professeurs est beaucoup plus prononcée au Québec qu'en Ontario. Il est intéressant de noter que dans les pays moins industrialisés, le salaire des finissants de l'école primaire peut être 5 à 7 fois plus élevé que le salaire moyen de la population¹². La tendance au rétrécissement de l'écart salarial dans les pays industrialisés est démontrée par Scitovsky¹³.

La position désavantagée des professeurs d'université ne change pas même quand on tient compte de la qualification des divers groupes comparés. Une étude prouve que les professeurs d'université (économistes) gagnent effectivement beaucoup moins que les économistes dans la fonction publique et ailleurs, compte tenu de l'âge, du diplôme, de l'expérience, et de la qualification¹⁴.

Au fait, la diminution de l'écart inter-occupationnel de salaire est salutaire, car elle contribue à la création d'une société plus égalitaire. En effet, Galbraith se demande pourquoi le président de General Motors fait \$600,000 par année alors que ses travailleurs ne font que \$8,000 ou

¹¹ Joseph H. CHUNG, Gilles BEAULIEU et Murielle FRECHETTE, « Proposition de la FAPUQ relative à l'accroissement de la masse salariale, 1971-72 », *Rapport no 18*, FAPUQ, Montréal le 20 mars 1971, pp. 11.

¹² W. Arthur, LEWIS, « Education and Economic Development », *Social and Economic Studies*, University College of the West Indies, Jamaica, W.I., vol. 10, no 2, 1961, pp. 113-127.

¹³ Tibor SCITOUSKY, « Les tendances du Revenu des Professions libérales : une comparaison internationale », *Analyse et Prévision*, Paris, vol. 1, no 2, 1966, pp. 177-206.

¹⁴ Joseph H. CHUNG, « Statut professionnel des économistes francophones au Canada », *L'Actualité Économique*, Montréal, vol. 44, no 4, 1969, pp. 659-688.

\$9,000¹⁵. La réponse est que le mécanisme des prix évalue ainsi les mérites du président et des travailleurs. Ceci ne veut pas dire que le mécanisme de prix est adéquat ou satisfaisant ; au contraire il peut amener parfois à une pure injustice sociale. D'autre part, ne faut-il pas admettre que, dans le système actuel, les disparités salariales constituent un des facteurs principaux de l'affectation des ressources humaines aux différentes tâches et occupations ? De toute façon, si la tendance à la détérioration de la position professeur d'université se maintient, il se pourrait que la qualité de l'enseignement supérieur soit mise en danger.

La politique salariale du gouvernement est un autre facteur qui a contribué à la montée du syndicalisme. La DIGES a formé depuis un an un comité ad hoc de la caractérisation de la masse salariale auquel participent les techniciens de la FAPUQ, de la CREPUQ et de la DIGES. Le but du comité est avant tout la rationalisation des politiques salariales en fonction de données valables.

En dépit des rapports du comité ad hoc, le gouvernement n'a pas réussi à définir une politique cohérente et convaincante.

En premier lieu, la définition de la masse salariale est très ambiguë et elle peut créer une injustice flagrante dans les universités. La masse salariale se définit comme la somme des salaires de l'ensemble des professeurs observée pendant une période donnée. La masse salariale ainsi définie risque de créer une injustice, car elle ne tient pas compte de façon adéquate des postes vacants, des promotions et des autres éléments qui peuvent amener un changement structurel au sein du corps professoral. La masse salariale est une notion statistique non dynamique ; elle est une notion partielle et non globale.

Le fait que la politique salariale du gouvernement inclue la clause de non-transférabilité sans se préoccuper des professeurs d'université et de l'autonomie de l'université, vient aggraver la situation. De plus, la politique salariale actuelle est basée sur les dépenses du passé et ceci a pour résultat de stimuler la contraction des universités ou tout au mieux de maintenir le statu quo. En effet la CREPUQ observe : « Tout financier visant à évaluer les besoins des universités en terme de coût ne fait que maintenir le statu quo »¹⁶.

¹⁵ J. K. GALBRAITH, *Montreal Star*, Montréal, le 27 octobre 1971.

¹⁶ *Mémoire*, CREPUQ, *op. cit.*

Bref, une multitude de facteurs favorisent le syndicalisme des professeurs d'université. Ainsi l'affaiblissement des autorités traditionnelles, la démocratisation de la politique sociale, l'expansion du secteur public et para-public de l'économie, le climat de tension et surtout l'absence d'une politique socio-économique globale et cohérente ont tous contribué à la formation de regroupements par groupe occupationnel, regroupements qui se sont faits dans le but de protéger les intérêts acquis et d'en obtenir d'autres. Les professeurs d'université ne font pas exception. De plus la centralisation des moyens financiers aux mains du gouvernement tend à compromettre l'autonomie des universités et l'épanouissement de la vie universitaire. Voilà les raisons essentielles qui ont amené la syndicalisation des professeurs.

DIFFICULTÉS ET IMPLICATIONS DU SYNDICALISME DES PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ

Si le syndicalisme des professeurs est nécessaire, il doit toutefois supporter certaines contraintes non négligeables. Tout d'abord, le syndicalisme peut être difficilement réconciliable avec le professionnalisme qui caractérise l'enseignement au niveau universitaire. Le professionnalisme se caractérise par l'idée de l'accomplissement et de la réussite, par le sens de la responsabilité individuelle et par le souci d'être indépendant. « Il est donné par la volonté de valoriser les éléments intrinsèques du travail professionnel »¹⁷. D'autre part, le syndicalisme, ayant pour but de maximiser les gains des syndiqués, exige, de la part des membres, discipline, cohésion et volonté. Il tend de plus, à imposer des règles de conduite uniformes à tous. Le syndicalisme peut conditionner la liberté d'action et parfois même, la liberté de pensée des membres.

Il est donc clair que le syndicalisme peut compromettre la qualité du travail des professeurs, ce travail exigeant une certaine marge de flexibilité d'action et de pensée. Ce danger croîtra avec le degré de rigidité de la convention collective du syndicat.

L'acceptation du syndicalisme et d'une convention collective par les professeurs d'université dépend de l'orientation idéologique des dirigeants syndicaux. Les professeurs d'université se différencient des autres groupes occupationnels par leur diversité idéologique. Il y a les ultra-radicaux et les ultra-conservateurs ; il y a également ceux qui ont pour préoccupation majeure leurs succès académiques. La diversité idéologique du milieu

¹⁷ Léon DESBIENS, *Le Devoir*, Montréal, le 30 octobre 1971.

s'explique par la maturité intellectuelle des professeurs et par l'indépendance de leur pensée. Elle est à la fois une faiblesse et une force pour les professeurs en tant que groupe. Elle est une force, car sans la divergence idéologique, la société serait monolithique ; elle est une faiblesse, car elle divise les professeurs en affaiblissant la cohésion nécessaire à l'action syndicale.

De toute façon, il importe de noter que nombreux sont les professeurs qui sont sceptiques face à l'idéologie des dirigeants syndicaux. Le professeur Bouchard offre une excellente description de la crainte que partagent beaucoup de professeurs d'université :

« De plus en plus nombreux sont les professeurs et les étudiants qui, par souci de l'efficacité dans leur action collective, voudraient introduire sur le campus les méthodes syndicales et même anarchistes de la lutte sociale. Avec les meilleures intentions du monde, ils ne voient pas que la manipulation des rapports de force et l'exploitation de la violence conduisent rapidement à la destruction de la liberté intellectuelle. Ils se font ainsi les agents aveugles de la forme de régression sociale la plus radicale qu'on puisse imaginer. Il ne faut pas se leurrer ; c'est la barbarie qui est au bout de cette aventure »¹⁸.

À propos du danger de la manipulation idéologique par quelques dirigeants syndicaux, un professeur d'université s'inquiète :

« Le danger d'organisation de cette nature (l'APUM) dans certaines conjonctures, c'est qu'elle devienne le jeu facile de petits groupes de pression qui, sans le moindre respect de la volonté de ses membres, utilisent le poids et l'autorité de l'ensemble du corps, au bénéfice de leurs fins propres et minoritaires. »¹⁹

Par ailleurs l'auteur attribue cette situation à l'inertie du corps professoral qui sont, dit-il, trop occupés pour s'intéresser aux affaires des professeurs et assister aux réunions. Il me semble que les professeurs eux-mêmes sont à blâmer. Il me paraît inconcevable qu'ils soient aussi indifférents surtout lorsqu'il s'agit de la survie même des professeurs en tant que professeurs.

¹⁸ Maurice BOUCHARD, « Le Rôle de l'Association des Professionnels au sein de l'Université », *Forum Universitaire*, APUL, Québec, numéro spécial de septembre 1969, pp. 29-39.

¹⁹ Édouard ROBILLARD, *Le Devoir*, Montréal, le 21 octobre 1971.

La crainte relative au syndicalisme des professeurs d'université n'est pas nécessairement confinée aux professeurs. M. Laplante du Devoir écrit à propos du SPUQ :

« Ils (professeurs) peuvent participer à fond à la gestion de l'université, mais il n'est pas écrit dans le ciel que la participation doit prendre la forme syndicale... »²⁰

M. Dorais de l'UQAM pense « qu'il est impossible de puiser à la logique syndicale et, en même temps, à la tradition universitaire. »²¹

Les craintes et le scepticisme des professeurs d'université et du public en général semblent être bien résumés par M. Dorais qui y voit plusieurs antinomies :

« Il faut maintenant résoudre les antinomies suivantes : entre le professionnalisme des enseignants universitaires et la protection individuelle des membres du syndicat ; entre la discussion des objectifs et des méthodes de l'institution qui est employeur et les idéologies de lutte syndicale qui appartiennent à d'autres niveaux d'enseignement ; entre les intérêts particuliers d'un groupe ou d'un département et ceux de l'ensemble de l'université ; — ... entre le droit et le devoir des enseignants universitaires à penser ou s'exprimer librement et les impératifs du syndicat comme groupe de pression ; entre la provision de la convention collective et la nécessaire évolution du monde de l'enseignement. »²²

Il y a beaucoup d'autres aspects du syndicalisme qui peuvent susciter du scepticisme et des craintes.

Ceci est compréhensible ; la nouveauté du mouvement et l'incertitude de ses conséquences sur la carrière professorale sont des facteurs non négligeables. Toutefois, il y a un aspect qui mérite quelques mots de commentaires. Il s'agit du système d'évaluation des professeurs.

M. Laplante en rapport avec les récentes revendications du SPUQ soutient que l'apanage exclusif des professeurs à l'exclusion en particulier des étudiants mènerait au corporatisme syndical²³. De son côté, M. Lieberman²⁴, expert américain en la matière, prétend qu'aussi longtemps que les professeurs sont leurs propres juges, il est illusoire de penser que l'enseignement supérieur correspond aux aspirations de la

²⁰ Laurent LAPLANTE, *Le Devoir*, Montréal, le 25 septembre 1971.

²¹ Léo A. DORAIS, *Le Devoir*, Montréal, le 25 septembre 1971.

²² *Ibid.*

²³ Laurent LAPLANTE, *Le Devoir*, le 30 septembre 1971.

²⁴ M. LEIBERMAN, *op. cit.*

collectivité. De plus, concernant la participation des professeurs à la gestion de l'université, l'auteur soutient que le rôle des professeurs n'est pas de gérer l'université mais plutôt de voir à ce que la gestion de l'université soit équitable.

C'est ainsi que le syndicalisme des professeurs provoque des craintes et des réticences. Pourtant, il paraît nécessaire que les professeurs se regroupent et se défendent pas tant dans leurs propres intérêts que dans celui du bien commun social, à savoir l'épanouissement de l'enseignement supérieur. Ceci ne veut pas dire que l'on doive avoir recours à la forme la plus traditionnelle et la plus rigide du syndicalisme.

Quelque soit sa forme, le syndicalisme amènera et même obligera l'administration de l'université à mieux rationaliser la gestion de l'université et le gouvernement à mettre en oeuvre une politique plus équitable et efficace tant pour les bénéfices socio-économiques des professeurs que pour l'enseignement supérieur en général.

CENTRALE SYNDICALE

L'affiliation à une centrale syndicale est nécessaire non seulement à cause de l'économie externe et de l'économie d'échelle qu'elle produit mais aussi à cause de la force syndicale et politique créée. Ceci ne sera possible que par un regroupement des syndiqués au niveau provincial ou national. La centrale peut se doter de services techniques compétents facilement accessibles à tous les syndicats locaux, permettant ainsi la minimisation de coût de fonctionnement. De plus, l'affiliation à une centrale permet d'assurer la solidarité et la cohésion interne des syndiqués nécessaires au succès.

On peut envisager au moins les trois modes d'affiliation syndicale : l'affiliation à une centrale traditionnelle ; l'affiliation à une centrale qui ne groupe que les professeurs d'université et l'affiliation indirecte à une centrale traditionnelle par l'entremise de la centrale des professeurs.

L'avantage majeur de l'affiliation à une centrale traditionnelle, la CSN, la FTQ ou la CEQ, par exemple, est que ces dernières sont en mesure d'offrir immédiatement des services techniques efficaces. D'autre part, cette affiliation pose quelques difficultés aux professeurs d'université.

La tendance idéologique de certaines centrales syndicales peut aller à l'encontre de l'habitude des professeurs.

Deuxièmement, il n'est pas certain que les dirigeants de la centrale traditionnelle soient suffisamment familiarisés avec les conditions particulières de travail des professeurs pour représenter adéquatement les aspirations de ces derniers.

Troisièmement, la tendance égalitaire, aussi valable soit-elle, risque d'imposer des règles de conduite trop uniformes et trop rigides aux professeurs qui ont besoin d'une certaine marge de flexibilité d'action et de pensée. Par ailleurs, il est fort connu que la politique salariale d'une centrale tend à minimiser l'écart de salaire entre les travailleurs spécialisés et les travailleurs de caractère plus général²⁵.

Quatrièmement, étant donné la multiplicité des syndicats et le grand nombre d'occupations représenté par ces derniers au sein de la centrale traditionnelle, l'affiliation à celle-ci peut signifier de nombreuses grèves de protestation ou de sympathie et plusieurs journées d'études. La qualité de l'enseignement s'en trouverait donc affectée.

Certes, il est difficile d'évaluer pour le moment toutes les conséquences de l'affiliation à une centrale traditionnelle, mais il paraît qu'on ne devrait pas prendre cette orientation avant d'avoir exploré d'autres modes d'affiliation alternatifs.

Un autre type de centrale syndicale serait celle qui regrouperait au niveau provincial tous les syndicats locaux universitaires ; cette centrale serait dotée d'un statut juridique. En ce moment, la FAPUQ qui groupe environ 60 p. 100 des professeurs d'université au Québec constitue le seul organisme provincial des professeurs d'université. Il n'y a aucune raison qui puisse empêcher la FAPUQ de devenir une centrale syndicale véritable qui pourrait s'appeler par exemple, la Confédération des syndicats des professeurs d'université du Québec (COSPUQ). Cependant pour que la FAPUQ prenne le rôle d'une centrale syndicale, il faudrait que chacune des associations locales obtienne l'accréditation en vertu du Code du travail. L'accréditation de plusieurs associations est déjà amorcée et bientôt quelques associations l'auront obtenue.

Même si la FAPUQ devient une centrale (COSPUQ), il n'est pas question qu'elle prive chaque syndicat local du droit de négociation local. Elle vise plutôt un système qui permettrait les négociations à deux ni-

²⁵ Claude RYAN, Éditorial, *Le Devoir*, Montréal, le 31 mars 1971.

veaux ; au niveau provincial et au niveau local. D'ailleurs, le Directeur général de la CREPUQ semble aussi favoriser ce système ²⁶.

Au niveau provincial, la COSPUQ négocierait pour la masse salariale provinciale afin d'assurer que la part de la recette fiscale du gouvernement accordée aux professeurs d'université soit équitable. De plus, la COSPUQ pourrait représenter et promouvoir les intérêts des professeurs dans divers milieux en plus d'offrir les services techniques essentiels. La négociation provinciale pourrait être tripartite impliquant les universités, les professeurs et le gouvernement.

D'autre part, au niveau local, chaque syndicat négocierait avec l'université, son employeur juridique, pour la distribution intra-universitaire de la masse salariale, la sécurité d'emploi, la charge de travail et les autres conditions de travail. La COSPUQ offrirait bien sûr les services nécessaires à la négociation locale. Le syndicat local négocierait également le mode de participation décisionnelle dans les décisions majeures touchant la vie universitaire.

La répartition des tâches et des responsabilités entre la FAPUQ (COSPUQ) et les syndicats locaux a déjà été analysée dans un document de la FAPUQ ²⁷.

L'affiliation à la COSPUQ offrira plusieurs avantages.

Menée par des universitaires, elle pourrait plus facilement assurer la participation, la solidarité et la cohésion des professeurs. Les dirigeants étant eux-mêmes professeurs seraient en mesure de mieux comprendre les conditions de travail et les aspirations des professeurs d'université.

D'autre part, la COSPUQ aurait à court terme une faiblesse majeure. Faute d'expérience syndicale, il se pourrait qu'une période de rodage soit nécessaire, mais cette difficulté sera facilement surmontée avec l'engagement de conseillers techniques compétents.

De façon générale, il paraît que, pour le moment du moins, l'affiliation à la FAPUQ modifiée (COSPUQ) semble la solution la plus acceptable pour un grand nombre de professeurs d'université.

Cependant, si nécessaire, il est bien possible que la COSPUQ s'affilie à une centrale traditionnelle. De toute façon, il est préférable que les pro-

²⁶ Pierre-Paul PROULX, « Collective Negotiation in Higher Education – Canada » *Wisconsin Law Review*, Université du Wisconsin, vol. 1971, no 1, pp. 177-186.

²⁷ Joseph H. CHUNG, *mémo no 37*, FAPUQ, *op. cit.*

fesseurs s'affilient d'abord à un organisme provincial mené par les professeurs eux-mêmes et, s'affilient par la suite, si nécessaire, à une centrale traditionnelle par l'intermédiaire de la COSPUQ.

Étant donné l'intérêt commun qu'elle porte pour l'enseignement, la CEQ pourrait devenir la centrale à laquelle pourrait s'affilier l'organisme provincial des professeurs d'université. Cependant pour le moment du moins, la CEQ a très peu d'expérience dans le domaine de l'enseignement supérieur. Quoiqu'il en soit, rien ne l'empêche de se familiariser avec le milieu universitaire et avec les conditions de travail des professeurs d'université. Au fait, les représentants de la CEQ ont déjà entrepris une campagne, quoique timide, pour sensibiliser les professeurs d'université au fonctionnement et aux avantages de leur centrale. De toute façon, il paraît prématuré en ce moment d'envisager sérieusement la possibilité de l'affiliation à une centrale établie quelle qu'elle soit.

CONCLUSION

Le syndicalisme des professeurs d'université est un phénomène relativement récent en Amérique du Nord. Cependant, le mouvement pourrait s'accélérer à cause de la transformation rapide et profonde de la société québécoise et de la détérioration constante de la position socio-économique des professeurs. Le syndicalisme des professeurs s'impose donc à la fois pour le maintien de la qualité de l'enseignement supérieur et pour la survie des professeurs d'université en tant que groupe.

D'autre part, la probabilité de sa réussite sera conditionnée par une multitude de facteurs : l'inertie des professeurs, le radicalisme idéologique des présents dirigeants du mouvement syndical et para-syndical, l'hétérogénéité linguistique, les craintes et le scepticisme des professeurs devant le militantisme des syndicats traditionnels et surtout la croyance généralisée chez les professeurs dans la particularité et la singularité du métier professoral. Pourtant, il me semble qu'il est temps pour eux de reconnaître le fait qu'on ne travaille plus dans les mêmes conditions socio-économiques qu'il y a dix ans. Bref, le syndicalisme est nécessaire, mais il faut de la prudence quant au choix du type de syndicat et du mode d'affiliation.

Il peut sembler paradoxal que le milieu universitaire, normalement reconnu comme lieu des nouvelles idées d'innovation et d'esprit créateur, doive avoir recours à une solution aussi usée que le syndicalisme.

UNIONISM AND UNIVERSITY PROFESSORS

The labor union movement is a recent phenomenon on Canadian University campuses. For the time being, the full fledged certified labor union with a collective agreement is confined to the constituencies of the newly created Université du Québec. These unions account for about 12 per cent of the total number of university professors in Quebec. However, the trend towards certified unions may be intensified in the future. In fact, professors at Université de Montréal and Université de Sherbrooke have already applied for certification.

Several factors are responsible for the labor movement of university professors. The rapid expansion of public and para-public sectors including the sector of higher education, the loss of financial autonomy of universities, the passive attitude of university management towards increasing interventions of the government, the more radical social outlook of young faculty members and of course the worsening economic position relative to other occupational groups have all been the contributing factors.

However, the outright unionization of faculty members is not equally well accepted by all. On the contrary, strong resistance is observed in some quarters. The main reason seems to be the fear of being subject to rigid rules of conduct which may be imposed upon by the collective agreement, fear of violence which may be provoked by strikes, the alleged incompatibility of professionalism with the spirit of the collective agreement, fear of being manipulated by a small group of radical leaders and, perhaps, the outright conservatism. At any rate, it is not altogether certain that the certified labor union is the preferred form of labor organization on the university campus.

However, the traditional form of voluntary faculty association does not seem appropriate in the present context, for somehow professors should find a way to discuss, if not negotiate, with the ultimate provider, the government. One of the possible ways of creating such a mechanism is to regroup local organizations within a provincial or a national organization not only because of the economies of scale it creates in the area of technical services but also for the needed internal cohesion and the coordination of efforts which may be better ensured through a central organization.

The central organization may be one of the traditional organizations such as the CNTU, the Q.F.L. or the C.E.Q. In fact, the latter organization has already launched a campaign of recruiting university faculty members. However, for the time being, the possibility of professors' affiliation to these organizations appears limited partly because of ideological reasons. The alternative is to strengthen the « Fédération des Associations des professeurs d'Université du Québec » (FAPUQ) which already regroup about 70 per cent of the total number of faculty members in Quebec.

To conclude, the traditional form of faculty association is no longer efficient, because of external pressure, structural changes within the education system, the loss of autonomy by universities and the passive attitude of university management towards increasing interventions of government in higher education. The new form of faculty organization should be flexible enough to accommodate various heterogeneous groups within the university and at the same time strong enough to face up to government. The real challenge lies in finding the most suitable form of organization which is not necessarily that of certified labor union.